

Herzlich willkommen!

Die Potenzialanalyse

- häufig praktiziert, wenig reflektiert –

Thomas Römer

Ausgangssituation

- Es gibt ein Ziel, Neugier ist nicht der Grund der Aktion
- Die Vorauswahl interner oder externer Kandidaten ist erfolgt
- Grundlage für die weitere Auswahl sind die Anforderungen der zukünftigen Position
 - Harte Faktoren (Ausbildung, Erfahrungszeiten, Spezialkenntnisse usw.) sind überprüft
 - Weiche Faktoren (Führungsfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Analyse- und Überblicksvermögen usw.) sind nachweislich erfolgsrelevant
- Das Verfahren soll transparent, fair und zuverlässig sein

Typische Elemente (1/2)

- Analytische/Strategische Aufgabe
 - Fallstudie mit Bezug zu Unternehmen/Branche
 - Postkorbübung
- Präsentationsübung
 - als Fortsetzung der Fallstudie
 - oder als persönliche Präsentation relevanter, personenbezogener Themen
- Gruppenübung
 - Diskussion eines aktuellen Themas/einer Fragestellung unabhängig vom konkreten Tagesgeschäft

Typische Elemente (2/2)

- Rollenspiel
 - je nach Schwerpunkt z. B. als Mitarbeitergespräch (Führungsfähigkeiten stehen im Vordergrund)
 - oder als Überzeugungsgespräch (Überzeugungsfähigkeit unter Gleichrangigen steht im Vordergrund)
 - ebenso Einkaufs-, Verkaufs-, sonstige Situationen möglich
- Strukturiertes (Kurz-)Interview
 - mit Abklärung der persönlichen Motivations- und Zielsituation
- Alle Übungen in einheitlichem Rahmen, mit einheitlichem Wording etc.

Elemente – ein Beispiel

- z. B. Mitarbeitergespräch
 - Ein Mitarbeiter erfüllt nicht die in ihn bezüglich Zeit und Qualität vereinbarten Eckwerte und Erwartungen
 - Der Kandidat soll im Gespräch die Situation klären und die erwartete Leistung für die Zukunft sicherstellen
 - Es können beobachtet werden:
 - Kooperationsfähigkeit
 - Führungs-/Steuerungsverhalten
 - Kommunikationsfähigkeit
 - usw.

Eine Original-Ergebnismatrix

	Gruppendis- kussion	Interview	Organisations- aufgabe	Mitarbeiter- gespräch	Gesamt- ergebnis
Führungs- und Delegationsverhalten		2+	3+	4	3
Entscheidungs- verhalten		2	4-	3+	3
Kooperationsvermö- gen/Teamfähigkeit	4			4-	4
Initiative, Gestaltungswille	4	2			3
Analysevermögen und Überblicksfähigkeit	4	3-	3+		3
Dienstleistungs- orientierung	4			3	3,5
Kommunikations- fähigkeit	4		4	3	4

Potenzialanalyse: Möglicher Rahmen

Realistischer Rahmen

Dauer	1 Tag
Anzahl Kandidaten	4 - 6 (pro Tag)
Berater extern	1 (ab 5 Kand.: 2) + ggf. Assistenz
Beobachter intern	beliebig
Sonstiges	Parallelplan mit mehreren Räumen

Das Plus: Entwicklungsempfehlungen

- Ableitung von allgemeinen Personalentwicklungsempfehlungen insbesondere für interne Kandidaten durch die Berater
- Ableitung von unternehmensspezifischen Empfehlungen auf Basis zukünftiger Anforderungen
- ggf. Auftaktveranstaltung/Workshop zur Bildung eines Förderkreises, Goldfischteichs etc.

Die wichtigsten Schritte im Überblick

- Abstimmung der genauen Anforderungsdimensionen
- Vorbereitung der Übungen, Beobachtungsbögen, Zeitpläne, Entscheidungsmatrix
- Vorbereitung und Durchführung der Beobachter-schulung (bei erstmaliger Durchführung)
- Durchführung der Potenzialanalyse
- Ggf. Gutachtenerstellung

Thomas Römer



Thomas Römer, Dipl.-Psych.
Team Römer
Winterhuder Weg 79
22085 Hamburg

Tel. 040/22697829
Fax 040/22697831

info@team-roemer.de
www.team-roemer.de