



Frage niemals einen Friseur, ob du einen Haarschnitt brauchst – wer diese banale Lebensweisheit kennt, weiß um die Probleme von Potenzialanalysen. Wer kann eine professionelle Auskunft geben, um Führungskräfte aus den Reihen der Mitarbeiter zu rekrutieren oder das Personal mit den richtigen Entwicklungsmaßnahmen zu fördern? Einer sollte auf jeden Fall dabei sein: Der Betroffene selbst, denn es ist seine Frisur.

- Vorgesetzte
- externe Berater
- Psychologen
- Kolleginnen und Kollegen

die Bandbreite der möglichen Adressaten zum Thema Potenzialanalyse ist groß. Jede Gruppe hat ihre Besonderheiten: Der bzw. die Vorgesetzte erlebt die Person im Arbeitsalltag, weiß um die Fähigkeiten und Kompetenzen. Psychologen können hinter die menschliche Fassade schauen und mit Hilfe von ausgeklügelten Fragebögen mehr erfahren als der Vorgesetzte weiß. Externe Berater haben ihren Blickwinkel von Seiten der Unternehmensleitung. Sie wissen, was hier gewünscht ist und können gezielt hinschauen, den Alltag kennen sie jedoch nicht. Im letzten Falle sind Kolleginnen und Kollegen diejenigen, die mehr wissen als Vorgesetzte. Sie haben Kooperationen erlebt, waren auf Zuverlässigkeit und Sorgfalt angewiesen. Aber hier schlummert der Konkurrenz-Gedanke – sind ihre Aussagen objektiv?

Wer Objektivität und eine „richtige“ Entscheidung erwartet, macht sich etwas vor. Eine Potenzialanalyse ist eine Momentaufnahme, gemessen an der vorhandenen Herausforderung, den Aufgaben, dem gezeigten Verhalten. Auch wenn es psychologisch gesehen möglich ist, etwaige neurotische Störungen zu erkennen oder gewisse Ausprägungen, die mit dem Beruf nichts zu tun haben, so können auch sie keine Zukunftsprognosen abgeben, die haltbar sind. Je nach Lebensereignissen, die einem Menschen zustoßen oder ihm zufallen, geschehen Veränderungen.

TIPP: Sie glauben, Sie sind sich Ihrer Selbst absolut sicher? Sie haben schon alle Szenarien im Kopf durchgespielt, die Ihnen einfielen und wissen genau, was Sie im Falle eines Falles tun würden? Vermutlich belügen Sie sich selbst, denn erstens können Sie nicht in die Zukunft gucken und zweitens unter- bzw. überschätzen Sie sich maßlos. Zum Dritten lässt sich nicht planen, was den Menschen in Ihrer Umgebung so alles einfällt. Alles in allem bleibt Ihnen eine Vermutung, vielleicht ein Plan oder eine Idee für den Fall eines Falles. Was Sie nicht probiert haben, können Sie nicht wissen. Und selbst dann, wissen Sie nicht, ob es beim zweiten Mal genauso funktioniert.

Wer eine Potenzialanalyse veranlasst, tut gut daran, sich eines Mix aus kompetenten Menschen zu bedienen. Abzüglich von persönlicher Zu- oder Abneigung und eigenen Karriereinteressen kennen die Beschäftigten im Unternehmen den Kollegen bzw. die Kollegin am besten. Mit offenen Fragen, offenen Antwortmöglichkeiten bietet sich die Chance, ein differenziertes Profil zu bekommen, um die Möglichkeiten der Person auszuloten.



- Fragebögen
- Interviewleitfaden
- persönliches Gespräch
- Assessment-Center

sind Instrumente, mit denen gearbeitet werden kann. Es kommt jeweils auf die Aufgabenstellung an, die Art der Fragestellung, die Formulierung mit Worten. Um mögliche Führungspotenziale zu erkennen, die Kompetenz, in schwierigen Situationen angemessen zu reagieren oder die Fähigkeit, in Streitsituationen nicht den Kopf zu verlieren, sind viele Aufgaben und Fragen denkbar. Ebenso wie die Vorbereitung einer Analyse ist auch deren Nachbereitung von verschiedenen Faktoren abhängig.

- Messbare Ergebnisse?
- Interpretationen möglich?
- Eindrücke von Beobachtern?

Eine Potenzialanalyse unabhängig menschlichen Eindrücken durchzuführen, ist undenkbar. Auch wenn statistisch orientierte Fragen eine gewisse Punktzahl ergeben, die auf ein gewisses Potenzial hinweisen, so ist das noch nicht der Beweis dafür, dass die Person diese Kompetenz auch einsetzt. Auch die persönliche Affinität zu den angebotenen Positionen muss vorhanden sein – ebenso wie die Bereitschaft, sich mit einem Nicht-geeigneten auseinanderzusetzen oder Entwicklungsmöglichkeiten anzunehmen. Sollte jemand einverstanden sein, sein Potenzial zu entwickeln, um irgendwann Führungskraft zu werden, so ist es noch immer seine Entscheidung, sich anderweitig zu orientieren bzw. dem Leben eine völlig andere Richtung zu geben.

Bei Interesse an näheren Informationen zu dem Seminar "Potenzialanalyse" folgen Sie dem Link:

<https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/persoentlichkeitsentwicklung/potenzialanalyse/>

Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann ist ein Weiterbildungsanbieter, der sich vornehmlich an Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung wendet. Das Institut ist 1975 gegründet worden und hat sich auf die Weiterbildung von Führungskräften spezialisiert.

Das Institut bietet Weiterbildung in Form von offenen und Inhouse Seminaren sowie Einzelcoachings, Workshops und Vorträgen an. Offene Seminare werden zu mehr als 75 verschiedenen Themen an den Standorten Münster, Hamburg, Berlin, Frankfurt, Stuttgart, München, Wien und Zürich angeboten. Firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen werden in der gesamten DACH-Region durchgeführt.

Potenzialanalyse

Ziel des Instituts ist eine praxisgerechte Vermittlung der wichtigsten Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte. Die zugrundeliegende Philosophie geht davon aus, dass auch in einer Leistungs- und Konkurrenzsituation wichtige menschliche Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Der ermittelte Trainingsbedarf wird in maßgeschneiderten Trainingslösungen umgesetzt.

Derzeit arbeiten für das Institut an den sieben Standorten 50 Seminartrainer/innen, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung verfügen, mehrere Jahre Führungspraxis aufweisen und eine Trainerausbildung des Management-Instituts Dr. A. Kitzmann absolviert haben. Die Trainer/innen fühlen sich der humanistischen Psychologie verpflichtet.