



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Worum geht es?

Die Potenzialanalyse ist ein Auswahlinstrument, um das Potential der Mitarbeiter für eine Führungsposition zu erfassen. Damit kann der spätere Berufserfolg eingeschätzt werden. Eine Studie hat gezeigt, dass klein- und mittelständische Unternehmen in Deutschland dieses Instrument zur Auswahl qualifizierter Mitarbeiter noch in geringem Maße nutzen. Anders hingegen in Großbritannien und den USA: Hier nutzen eine Vielzahl der Unternehmen dieses Instrument als Entscheidungshilfe. Gerade der geringe Aufwand macht dieses Instrument auch für kleine und mittlere Unternehmen attraktiv.

Welcher Nutzen bietet sich für die Organisation?

- ❖ Systematische Übersicht über die Potenzialträger im Unternehmen.
- ❖ Entscheidungshilfe zur Auswahl geeigneter interner Kandidaten.
- ❖ Identifizierung von Leistungsträgern, die besonders gefördert werden sollen.
- ❖ Durch die Kombination mehrerer Verfahren zur Potenzialerkennung werden nachweislich bessere Ergebnisse erzielt.
- ❖ Die Gefahr einer Fehlbesetzung wird vermindert.

Welche Vorteile ergeben sich für die Führungskräfte?

- ❖ Identifizierte Mitarbeiter mit großem Potenzial können sukzessive komplexe Aufgaben übernehmen.
- ❖ Die Unterstützung von Potenzialträgern fördert die Führungskompetenzen in Bezug auf Mentoring / Coaching und dient der eigenen Weiterentwicklung.
- ❖ Erkennung des Bedarfs zu weiteren Qualifizierungs- und Förderschritten.

Welche Auswirkungen hat dieses Instrument auf die Mitarbeiter?

- ❖ Stärken / Schwächenprofil wird herausgearbeitet.
- ❖ Konzentration auf den Ausbau und die Weiterentwicklung von Stärken.
- ❖ Mitarbeiter werden selbstbewusster in ihren Entscheidungen.
- ❖ Die Bindung an das Unternehmen kann erheblich gesteigert werden.

Wo sind mögliche „Fallstricke“?

- ❖ Die Methoden der Potenzialanalyse (Management Audits, Persönlichkeitstests etc.) müssen zur Unternehmenskultur passen.
- ❖ Vorbehalte gegenüber der Potenzialanalyse.

Wie kann die DK Personalmanagement GmbH mich bei der Einführung unterstützen?

- ❖ Falls noch nicht vorhanden, muss ein mitarbeiterorientierter Führungsstil implementiert werden.
- ❖ Eventuell müssen die Führungskräfte sensibilisiert und gecoacht werden, zu einem kommunikativen, ermutigenden und durch Lernbereitschaft geprägten Verhalten im Umgang miteinander. Gerade bei diesen Punkten schneiden Führungskräfte oft sehr schlecht ab.
- ❖ Es muss eine Kultur offener Geisteshaltung im Unternehmen geschaffen werden.



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Welche Investitionen kommen bei der Einführung auf mich zu?

Fordern Sie Ihr unverbindliches Angebot von uns an!

DK Personalmanagement GmbH
Jahnstraße 5
74336 Brackenheim
Tel.: 07135-93680-0
personalentwicklung@dk-pm.com