

## Potenzialanalyse (POA)

Eine Potenzialanalyse gibt Auskunft über die Stärken und Schwächen einer Führungs- oder Nachwuchsführungskraft. Sie orientiert sich an einem Kompetenzmodell und trifft eine Potenzialaus-sage. Das Ergebnis ist eine individuelle Standortbestimmung (Standortanalyse) sowie offene Einschätzung über zukünftige Tätigkeitsfelder im beruflichen Kontext.



### Ausgangssituation

- Zahlreiche Unternehmen schätzen die aktuelle Leistung ihrer Mitarbeiter auf der Basis von wenig fundierten Beurteilungsmethoden ein.
- Eine Weiterentwicklung der Mitarbeiter erfolgt eher unspezifisch und orientiert sich kaum an den Potenzialen der Mitarbeiter, d. h. Stärken werden nicht gestärkt.
- „Der beliebteste ist nicht zwingend der erfolgreichste Mitarbeiter“.

### Herausforderung und Vorgehen

- Es erfolgt eine Bedarfsanalyse mit den Entscheidungsträgern des Unternehmens.
- Auf Basis der Ergebnisse wird ein unternehmensspezifisches Kompetenzmodell festgelegt.
- Das Modell erläutert die Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten, welche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg sind.
- Anschließend erfolgt eine Operationalisierung der Kompetenzen in beobachtbare Aufgabenstellungen sowie die anschließende Umsetzung.

### Ziel

- Den Mitarbeitenden wird eine Orientierung gegeben, indem eine persönliche Standortbestimmung erfolgt.
- Daraus resultiert die Ableitung individueller Entwicklungsmaßnahmen.

<b>Umfang</b>	1,5 Tage
---------------	----------

<b>Konzept</b>	0,5 Tage	<b>Präsenz</b>	1 Tag
----------------	----------	----------------	-------

<b>Teilnehmer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR/PE</li> <li>• Entscheidungsträger des Unternehmens</li> </ul>
-------------------	---

<b>Geeignet für</b>	Mitarbeiter mit direkter oder indirekter Führung bzw. zukünftiger Führungsverantwortung
---------------------	---

<b>Unsere Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zertifizierte Experten</li> <li>• Langjährige Erfahrung</li> <li>• Übergreifendes Branchenwissen</li> <li>• Nationale und internationale Erfahrung</li> </ul>
-------------------------------	--

## Meilensteine der Potenzialanalyse

### Konzeption

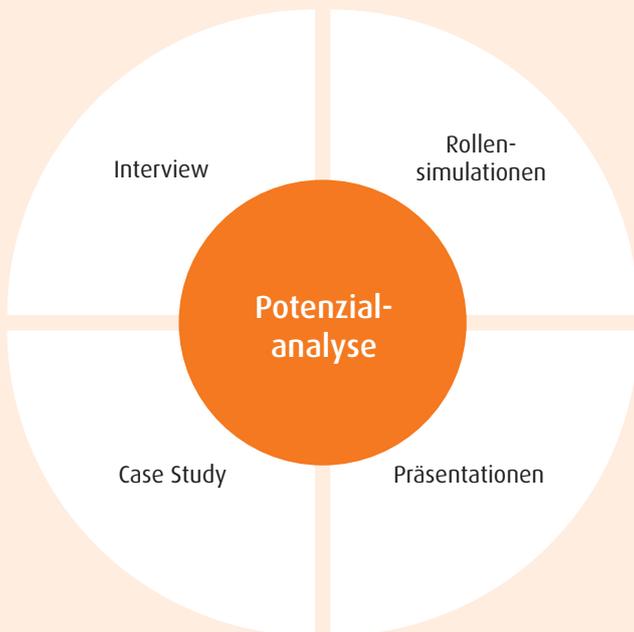
- Bedarfsanalyse
- Festlegung der erfolgskritischen Kompetenzen
- Auswahl bzw. Konzeption der Aufgabenstellung

### Durchführung

- Durchführung der Potenzialanalyse
- Mündliches Feedback an die Teilnehmerin/den Teilnehmer

### Ergebnis

- Erstellung von Gutachten
- Empfehlung von Entwicklungsmaßnahmen
- Follow-up Gespräche



## Nutzen von Potenzialanalysen

- Strukturierte und strategisch ausgerichtete Personalentwicklung
- Überblick bezüglich der unternehmensweiten Potenzialträger
- Stärkung der Mitarbeiterbindung und Motivation
- Transparenz der Unternehmensziele
- Optimale Orientierung für das eigene Aufgabenfeld sowie für die interne Karriere

## Treten Sie mit uns in Kontakt!

### Sandra Schönborn

Senior Consultant Leadership

Tel.: 06102 74850-25

sandra.schoenborn@haufe-akademie.de

Haufe Akademie GmbH & Co. KG

Offenbacher Straße 98

63263 Neu-Isenburg

[www.haufe-akademie.de](http://www.haufe-akademie.de)