



Praxisbeispiel

Risikofreie Potenzialanalyse

Am Beispiel des gehobenen Dienstes im Rahmen der
strukturierten Personalentwicklung

Risikofreie Potenzialanalyse

Um eine bedarfsorientierte und strukturierte Förderung von Mitarbeiter*innen sicherzustellen, ist die Identifizierung der aktuellen Mitarbeiterpotenziale notwendig. Hierfür hat ELIGO eine risikofreie Potenzialanalyse in Form eines Online-Assessments zur Standortbestimmung aufgesetzt. Es ermöglicht den Beschäftigten, ihre individuellen Kompetenzen zu kennen und eine zielgerichtete und vertrauliche Rückmeldung zu den eigenen Stärken und Entwicklungsfeldern zu erhalten.

Ausgangslage

In dem speziellen Fall fehlte es an einer strukturierten und bedarfsorientierten Personalentwicklung. Zwar gab es allgemeine Leistungsbeurteilungen, aber kein definiertes berufsrelevantes Kompetenzmodell und keine strukturierte Erfassung der Potenziale und Entwicklungsfelder der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Darüber hinaus gab es aufgrund der stark hierarchisch ausgerichteten Arbeitsumgebung auf Mitarbeiterseite starke Bedenken zu Kompetenzerfassungen, da diese bisher lediglich zur Leistungsbeurteilung dienten.

Lösungsansatz

Nach der gemeinsamen Entwicklung eines Anforderungsprofils hat ELIGO ein passgenaues Online-Assessment erstellt, das für die Angehörigen des gehobenen Dienstes eine risikofreie Möglichkeit zur Ermittlung der eigenen Kompetenzen schafft. Die Teilnahme ist freiwillig und erfolgt anonym.

Auf Basis ihrer persönlichen Ergebnisse aus der Potenzialanalyse können die Mitarbeiter*innen selbst entscheiden, ob sie ein ergänzendes Beratungsgespräch mit einer*m Consultant aus dem Personalbereich nutzen. Das Gespräch bildet dann den Ausgangspunkt für eine strukturierte Personalentwicklung. Die Mitarbeitenden können sich aber auch gegen die Weitergabe der Ergebnisse und weitere Maßnahmen entscheiden.

Entwicklung und Implementierung

Um das Potenzial von Mitarbeiter*innen messen zu können, bestehen grundsätzlich drei Optionen:

- › Analyse des Verhaltens
- › Beurteilung der Ergebnisse
- › Messung der Kompetenzen

Da die Erfassung der Kompetenzen und damit des Potenzials die beste Aussagekraft für den zukünftigen Berufserfolg aufweist (Schmidt, Oh & Shaffer, 2016), ist hier ein Verfahren zur Standortanalyse in Form einer strukturierten Messung berufsrelevanter Kompetenzen die Methode der Wahl.

Die für die Zielgruppe relevanten Kompetenzen wurden in einem gemeinsamen Workshop identifiziert und dem Anforderungsprofil zugeordnet. Ebenfalls wurde ein Sollprofil definiert, das die wünschenswerten Ausprägungen im Online-Assessment in Bezug auf die Kompetenzen beinhaltet. So kann sich jede*r Mitarbeiter*in einen Überblick über die eigene Kompetenzausprägung sowie deren Passung zum Sollprofil verschaffen.

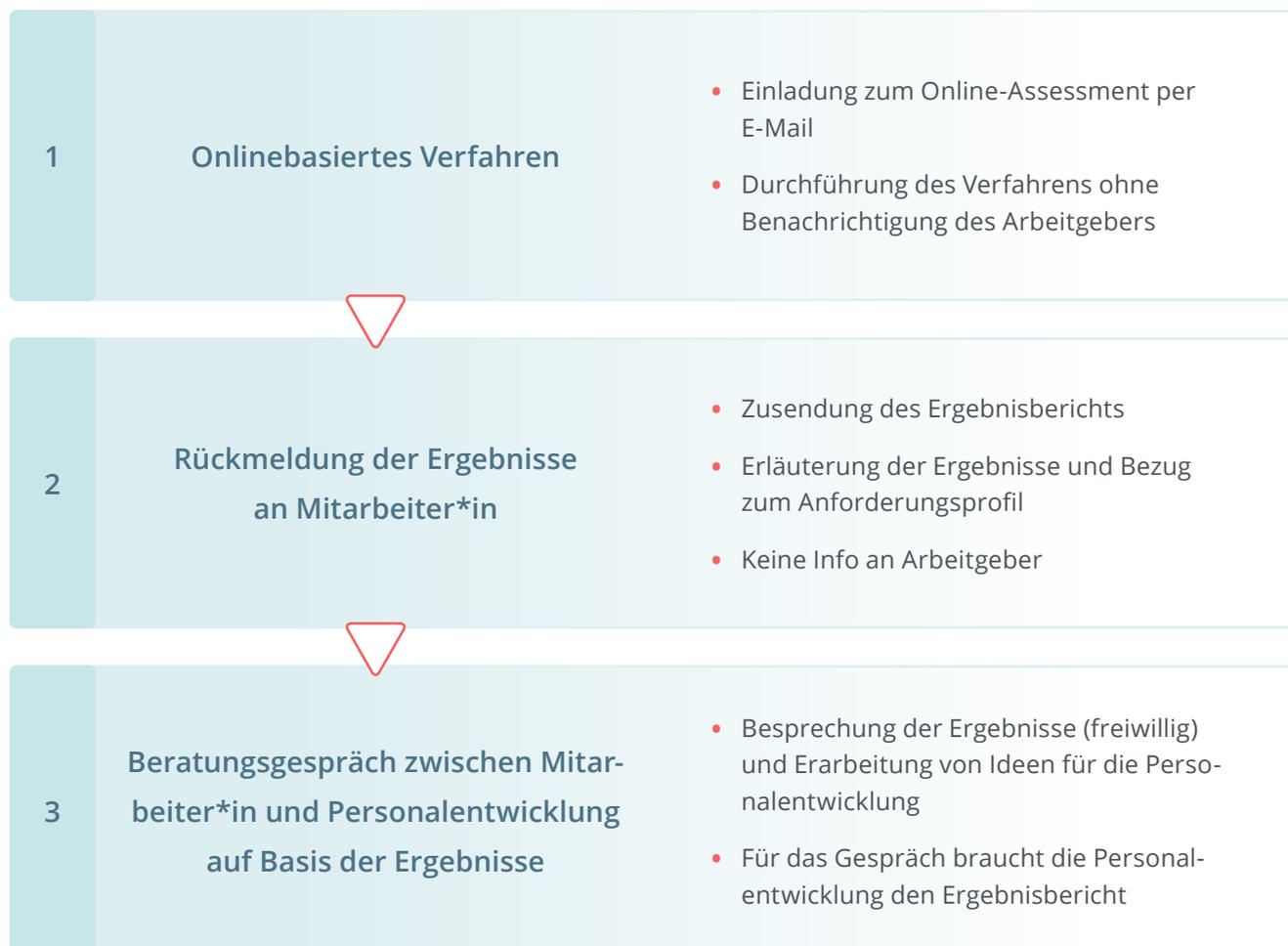
Im nächsten Schritt wurden Maßnahmen umgesetzt, damit die Potenzialanalyse von den Beschäftigten als attraktives Angebot wahrgenommen wird und ihnen die Angst vor einem „Gesichtsverlust“ und negativen Konsequenzen genommen wird.

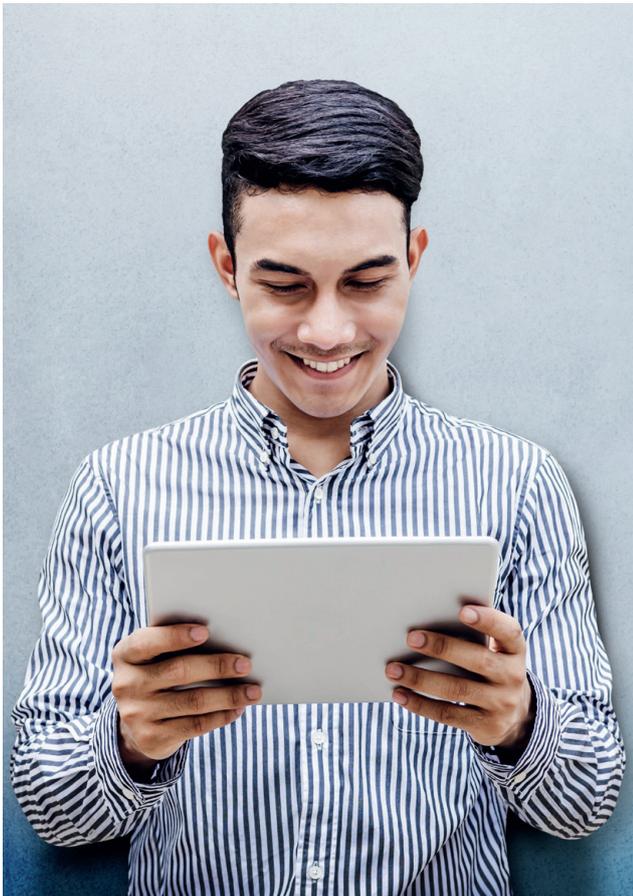
So wurden etwa spezifische Rückmeldungen entwickelt, die die Besonderheiten und Wünsche des öffentlichen Dienstes berücksichtigen und den Beratungscharakter der Standortanalyse besonders betonen. Dies bedeutet, dass es zum Beispiel nicht nur eine Rückmeldung über die Ausprägung der Kompetenzen gibt, sondern auch weiterführende Hinweise und Tipps für Entwicklungsmöglichkeiten, welche die Beschäftigten nutzen können, wenn sie sich in einem Kompetenzbereich selbst aktiv weiterentwickeln möchten.

Um die Anonymität und Vertraulichkeit des Online-Assessments sowohl in seiner Durchführung als auch in der Behandlung der Ergebnisse zu gewährleisten,

erhalten die Mitarbeiter*innen für ihr Online-Assessment passwortgeschützte Zugangsdaten via E-Mail. Die Durchführung erfolgt damit anonym und auch die Ergebnisse können sich die Teilnehmenden per E-Mail an ihre private oder berufliche Adresse zusenden lassen. Über die Durchführung des Online-Assessments und die jeweiligen Ergebnisse werden keine Informationen an den Arbeitgeber übermittelt. Erst wenn die Mitarbeitenden ein Beratungsgespräch mit dem Personalbereich zur Erarbeitung von Ideen für die weitere berufliche Entwicklung in Anspruch nehmen, erhält die Personalabteilung die Ergebnisse der Standortanalyse. Auf dieser Basis kann dann die weitere Beratung und Planung erfolgen.

Vorgehen bei der risikofreien Potenzialanalyse





[Hier](#) finden Sie mehr Informationen rund um unsere Online-Assessments.

Ergebnis und Fazit

Notwendige Voraussetzung für eine zielgerichtete Personalentwicklung ist das Erstellen eines berufsrelevanten Kompetenzmodells und eine strukturierte Erfassung der Potenziale und Entwicklungsfelder.

In bestimmten Kontexten ist darüber hinaus für den Erfolg der Standortanalyse entscheidend, dass das Verfahren für die Beschäftigten einen erlebbaren Mehrwert bietet und Vertraulichkeit und Anonymität zugesichert wird. Durch diese Herangehensweise stoßen solche Angebote bei den Teilnehmenden auf hohe Akzeptanz, sowohl in der Durchführung als auch in der anschließenden Ableitung von bedarfsorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen.

Sind diese Rahmenbedingungen gegeben, bietet eine Standortanalyse Beschäftigten und Arbeitgebern gleichermaßen ein Fundament für eine aktive und zielgerichtete Gestaltung der Personalentwicklung, was die Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit nachhaltig stärkt.

