

# Potentialanalysen zur Mitarbeiterentwicklung

**Feedbackorientierte Potenzialanalyse  
(Orientierungs-Center)**

## **KWuP Unternehmensentwickler**

Bunsenstr. 5 \* 51647 Gummersbach

Tel. 02261 / 814 149 \* [www.kwup.de](http://www.kwup.de)

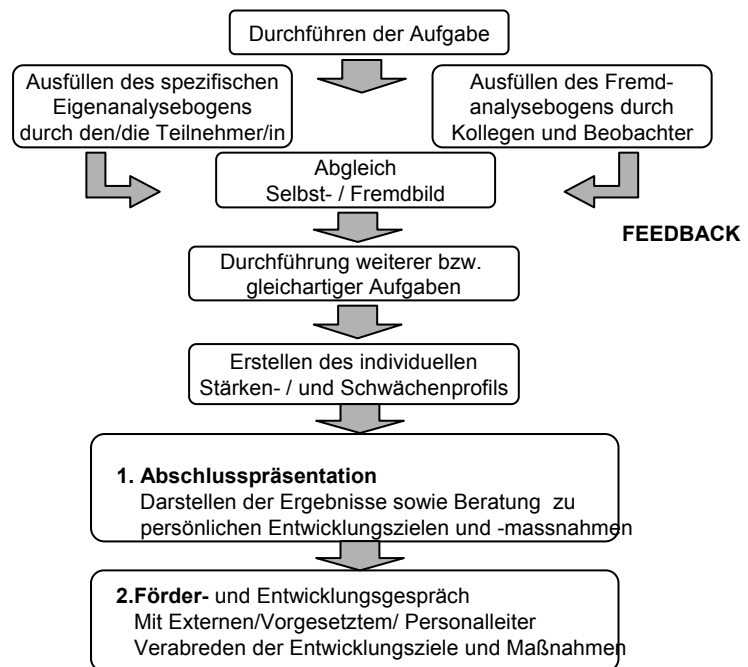
Fax 02261 / 814 917 \* [info@kwup.de](mailto:info@kwup.de)

# Feedbackorientierte Potenzialanalyse (Orientierungs-Center)

## Ziele:

- Erarbeitung eines Stärken-Schwächen-Profiles
- Klare Aussage zu Führungspotenzial
- Eigenverantwortliche, realistische Selbsteinschätzung der Teilnehmer
- Realistisch-konstruktiv Feedback geben und nehmen
- Vereinbarung von Lernzielen und Maßnahmen zur gezielten Entwicklung des Mitarbeiters

## Ablauf:



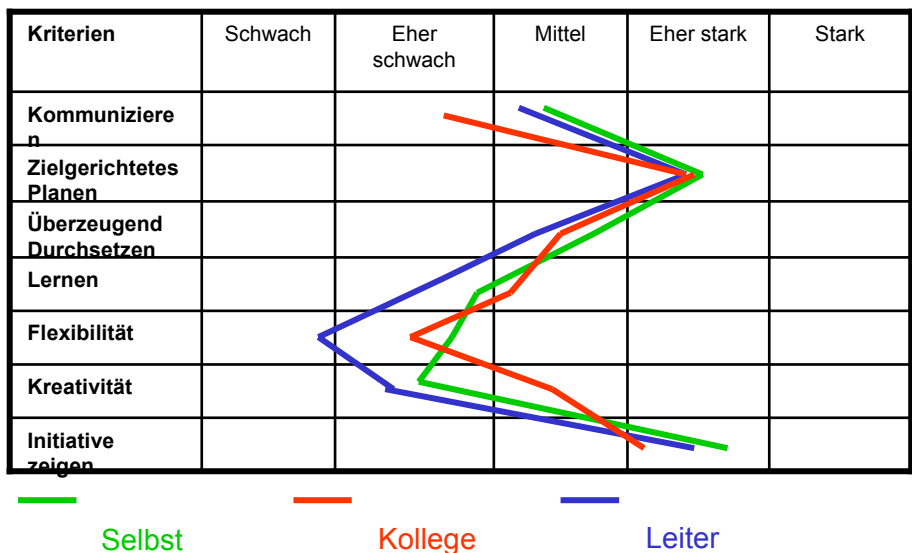
## Ihr Nutzen

- Raschen Überblick über Potenziale im Unternehmen erhalten
- Entwicklung einer Feedback-Kultur unterstützen
- Zielgerichtete, systematische Entwicklung der Mitarbeiter initiieren

Der Schwerpunkt liegt hier auf der verhaltensorientierten Beobachtung der für Ihr Unternehmen relevanten Schlüsselkriterien. Zusätzlich zu den üblichen statischen Ergebnissen, die je Aufgabe zurückgemeldet werden, ist das Verfahren feedbackorientiert, d. h. wesentliche Prozesskriterien für Führungserfolg, wie Feedbackgeben und -nehmen sowie das Lernen aus dem erhaltenen Feedback werden beobachtet und zurückgemeldet.

Bereits während des Verfahrens gleichen die Teilnehmer ihre Selbstbeobachtungen mit den Rückmeldungen von Kollegen und den externen Trainern ab. So entsteht ein differenzierter Selbst-/Fremdbildabgleich, der auch die Frage „Wie realistisch kann ein Teilnehmer seine Leistungen einschätzen?“, über den Verlauf beantwortet. Das Lernen aus Feedback und Eigenerkenntnis stellt einen zentralen Punkt des Verfahrens dar und wird explizit beobachtet und zurückgemeldet. Das daraus entstehende Stärken-/Schwächen-Profil ist Grundlage eines Gesprächs des Mitarbeiters mit seinem Vorgesetzten. Die Führungskräfteentwicklung moderiert diese Gespräche und unterstützt Vorgesetzte und Mitarbeiter beim Entwurf geeigneter Entwicklungsziele sowie konkreter Maßnahmen zu deren Umsetzung.

Das Verfahren ist nach unserer Erfahrung sehr unmittelbar in der Leistungsrückmeldung und eine große Herausforderung für die Teilnehmer. Die Führungskräfteentwicklung erhält über das Stärken-Schwächen Profil eine klare Aussage über die Eignung für Führungsaufgaben.



Durch den Vergleich des Potenzialanalyse-Profiles mit dem Profil möglicher Positionen erhält man unmittelbar einen Überblick über Stärken und Potenziale des Teilnehmers. Dies dient als Grundlage des Fördergesprächs, bei dem gezielte Maßnahmen zur systematischen Weiterentwicklung vereinbart werden.