

Potentialanalysen zur Mitarbeiterentwicklung

Potenzial-Spiegel

KWuP Unternehmensentwickler

Bunsenstr. 5 * 51647 Gummersbach

Tel. 02261 / 814 149 * www.kwup.de

Fax 02261 / 814 917 * info@kwup.de

Potenzial-Spiegel

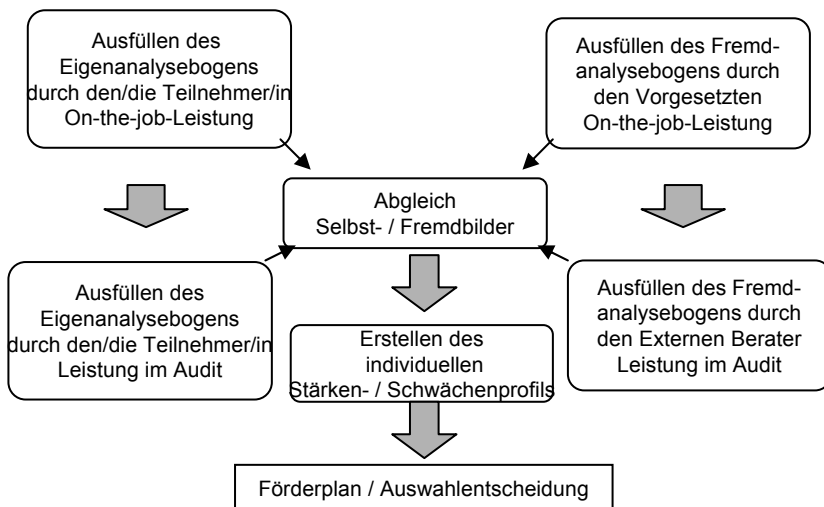
Referenzprojekte zu:

Ausgangssituationen:

Ziele:

- Erarbeitung eines Stärken-Schwächen Profils,
- Klare Aussage zu Führungspotenzial
- Realistische Selbsteinschätzung durch Spiegelung der eigenen Einschätzung mit Vorgesetztenbeurteilung und Auditergebnis
- Fordern und Fördern als Führungsaufgabe implementieren
- Vereinbarung von Lernzielen und Maßnahmen zur gezielten Förderung und Entwicklung

Ablauf:



Ihr Nutzen:

- Einzelbeurteilung mehrerer Kandidaten ist unabhängig voneinander möglich
- Hohe Wirtschaftlichkeit bei der Beurteilung einzelner Kandidaten
- Ist auch für Kandidaten geeignet, die nicht an Gruppenverfahren teilnehmen z.B. obere Hierarchieebene, nicht-öffentliche Bewerber
- Korrektiv von Einzeleinschätzung z. B. unternehmensspezifischen Urteilstendenzen durch unterschiedliche Einschätzer
- Zielorientierte Analyse hinsichtlich Schlüsselqualifikationen
- Optimale Verbindung von individuellem Profil und Unternehmensanforderung

Der Schwerpunkt liegt hier auf einer 180 Grad Einschätzung von Leistung auf für das Unternehmen relevanten Schlüsselkriterien.

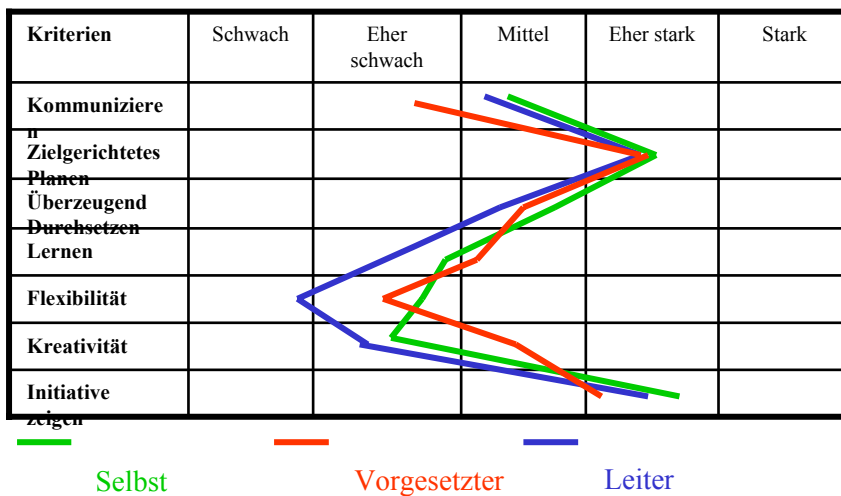
Die Teilnehmer am Potenzial-Spiegel gleichen ihre Selbstbeobachtungen mit den Rückmeldungen von Vorgesetzten und den Ergebnissen eines halbtägigen Audits, das von einem unternehmensneutralen, externen Berater durchgeführt wird, ab.

So entsteht ein differenzierter Selbst-/Fremdbildabgleich.

Durch die drei unterschiedlichen Einschätzungen der jeweils gleichen Kriterien wird sehr schnell klar, wieweit sich ein kohärentes Bild der Potenziale ergibt, und an welchen Stellen u.U. eine weitere Analyse sinnvoll ist.

Das daraus entstehende Stärken-/Schwächen-Profil ist Grundlage eines Gesprächs mit dem Vorgesetzten.

In diesem Gespräch werden geeignete Entwicklungsziele sowie konkrete Maßnahmen zu deren Umsetzung vereinbart.



Durch den Vergleich des Potenzial-Spiegel-Profiles mit dem Profil möglicher Positionen erhält man unmittelbar einen Überblick über Stärken und Potenziale des/der KandidatIn.