

Potenzial-
einschätzung
Wichtiger
denn je!

Potenzialeinschätzung leicht gemacht oder doch fundiert?

In dem sich rasant veränderten Organisationsumfeld ist der Unternehmenserfolg immer mehr von den richtigen Personal- und Führungsentscheidungen abhängig. Vieles davon hängt von der richtigen Potenzialeinschätzung ab.

Dabei ist die Potenzialeinschätzung eine der komplexesten und anspruchsvollsten Herausforderungen. HR Expertinnen und – Experten, Führungskräfte und auch Beraterinnen und Berater stehen vor der schwierigen Aufgabe, das Potenzial der Mitarbeiter valide einzuschätzen und auch nachvollziehbar begründbar zu machen. In diesem Kontext empfiehlt sich eine externe Unterstützung und Begleitung.

Ziel ist es, aus dem Einschätzungsergebnis konkrete und v.a. anforderungsgerechte Handlungsempfehlungen für das Talent Management – bspw. im Sinne der mitarbeiterspezifischen Karriere- oder Personalentwicklung – abzuleiten.

Es geht insbesondere um die Analyse der Stärken und Entwicklungsfelder einer Mitarbeiterin/ eines Mitarbeiters, die aus der reinen Arbeitssituation heraus nicht sofort identifizierbar sind, und damit um die Ableitung eines persönlichen Kompetenzprofils. Die Herausforderung besteht somit darin, nicht die aktuelle Leistung eines Funktionsinhabers sondern sein Potenzial für die Übernahme weiterführender Aufgaben und Funktionen zu beurteilen.

Die Auswahl der hierzu auf dem Markt angebotenen Instrumente ist so bunt wie kompliziert und nicht selten mit viel Zeit und Kosten verbunden.

Mit dem Instrument der Potenzialanalyse beraten und begleiten wir Organisationen in der Prognose einer Passung von Organisationen und Personen für Führungsaufgaben.



Unterscheidung von Passung und Eignung

Eignung bezieht sich auf die formalen und quantifizierbaren Aspekte der Berufsentwicklung: Ausbildung, Umfang von Erfahrungen, Qualifizierungen, Fachwissen, Skills und Inhalte der Ausbildung.

Für die Prognose von Performance ist der Zugang über Passung der wichtigere. Hier geht es um die Erhebung von Aspekten, die enger mit der Persönlichkeit verknüpft sind: Es geht u.a. um Interessen, um Leidenschaften, Verhaltens- und Arbeitspräferenzen, soziale Kompetenzen, Verhalten unter Stress und um Erwartungen an die eigene Karriere.

Es sind die Faktoren der Passung, die für eine fundierte Potenzialentscheidung erfolgsrelevant sind, und Performance sowie Bindung sicherstellen.

Varianten und Einsatzfelder

Unsere Anwendungsfelder richten sich an Einzelpersonen, Teams und gesamte Führungsebenen. Wir unterstützen bei besonders erfolgsrelevanten Personalfragen, liefern einen Beitrag zu entwicklungsorientierten Potenzialfragen, insbesondere bei transformativischen Veränderungsprozessen. Potenzialeinschätzung kann in unterschiedlichen Settings eingesetzt werden.

Management Audit

Systematische Einschätzung und Feedback von Kompetenzen und Leistungspotenzialen von Führungskräften im Hinblick auf strategischen Erfolg

Potenzialanalyse von Teams

Als Teil einer gemeinsamen Teamentwicklung zum Sichtbarmachen und Nutzen der Unterschiedlichkeiten der Teammitglieder

Potenzialanalyse agiles Führen

Rückmeldung an Teilnehmer zu ihren Fähigkeiten, in einem agilen/digitalen Umfeld zu agieren und erfolgsrelevante Handlungsfelder zu identifizieren

Digitale Transformation

Einschätzung welche Mitarbeiter hier besonders geeignet erscheinen eine aktive Rolle zu übernehmen und welche Kompetenzen in den verschiedenen Teams speziell aufgebaut werden müssen.

Potenzialeinschätzung für Top-Executives

Personalentscheidungen auf oberen Führungsebenen sind für Organisationen besonders erfolgskritische Weichenstellungen. Feedback zu den Leadership Kompetenzen von Top-Executives und die Erarbeitung von Entwicklungsplänen zur Steigerung der individuellen Führungsperformance und der Performance von Führungsteams sind besonders vertrauensvoll und professionell zu gestalten. Wir besitzen besondere Expertise in diesen Bereichen.

- Besetzung von Schlüsselfunktionen
- Nachfolgeplanung
- individuelle Karriereentwicklung
- persönliche Standortbestimmung und Richtungsentscheidungen
- Zusammenstellung und Entwicklung von High-Performance-Teams

Passung Person zu Schlüsselposition

Abgleich der Kompetenzen einer Person mit den Herausforderungen/Anforderungen der Position und Identifizierung der Entwicklungsfelder

Reorganisation

Passung von einzelnen Personen auf (neue) Schlüsselpositionen

Development Center

Potenzialeinschätzung zur Entwicklung von Potenzialen (Nachwuchsführungskräfte) und Leadership-Rollen

Identifizierung Nachfolgekandidaten in Übergabeprozessen

Potenzialeinschätzung zur Begleitung von Übergabe- und Nachfolgeprozessen

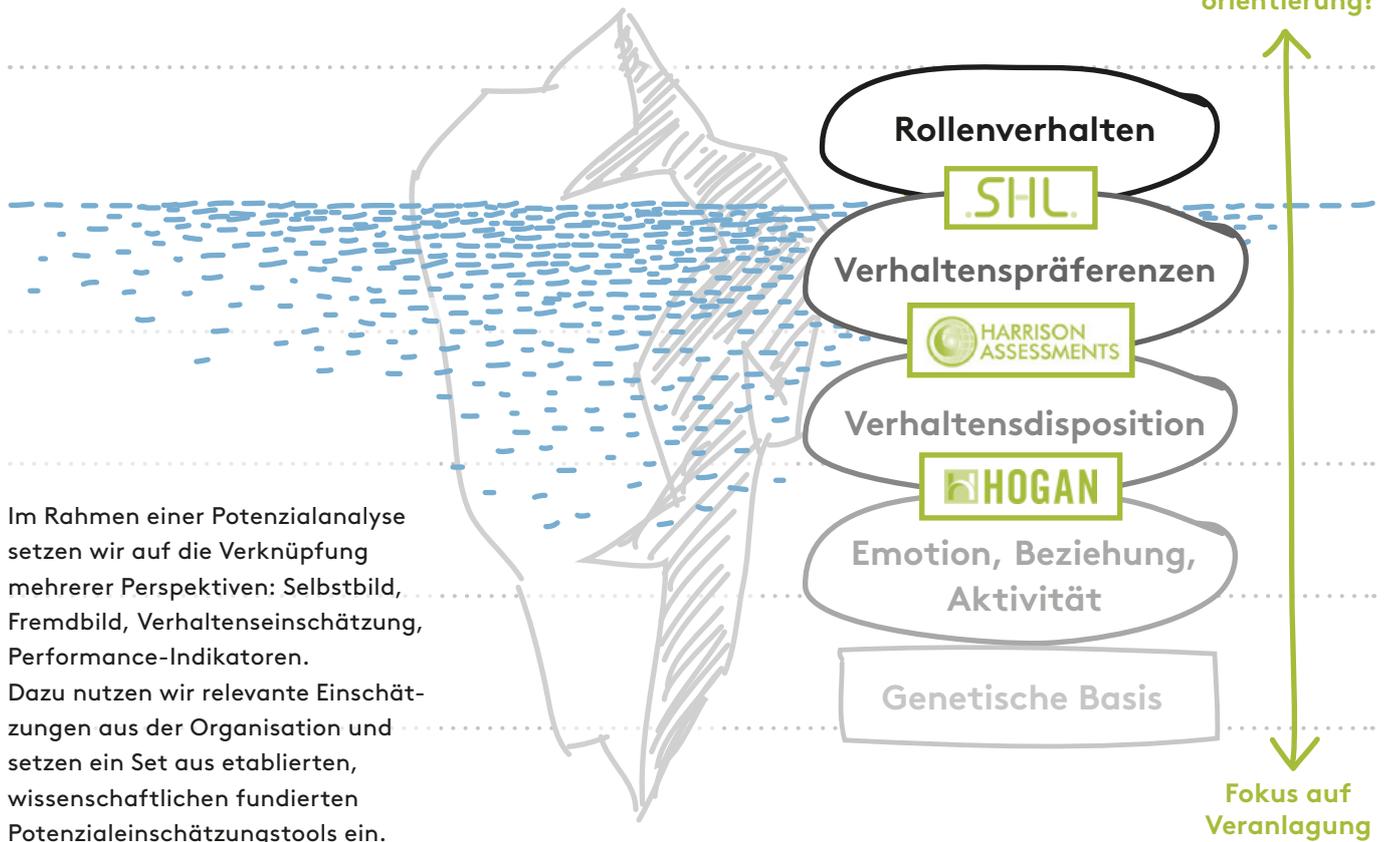


Potenzialeinschätzung im Zeitalter Digitaler Transformation

Klassische Potenzialeinschätzung analysiert und gibt Feedback vor dem Hintergrund der klassischen Leadership Kompetenzen.

Unsere Digital Leadership Potenzialanalyse inkludiert das für eine Digitale Transformation von Organisationen notwendige Mindset und die spezifischen Kompetenzen.

Multidimensional



Der osb-i Standard: Einsatz von State-Of-The-Art Potenzialeinschätzungs-Instrumenten



Hogan Assessment

Persönlichkeit als eine der Grundlagen für Berufserfolg.

Erfasst werden

- Starke Seiten der Person, Potenziale für zukünftige Herausforderungen von Führung
- Die risikohafte Seite der Person, Verhalten unter Stress und Möglichkeiten zu entgleisen
- Innere Antreiber, Motive – Werte – Interessen – Bedürfnisse



Harrison Assessment

Analyse der Verhaltenskompetenzen

- Bevorzugtes Verhalten und Schlüsselkompetenzen, zu vermeidendes Verhalten
- Zusammenwirken von Verhaltenstendenzen, ausgewogene Stärken und Stressverhalten und Jobprofil-Passung
- Übergreifende Verhaltensmuster und Auswirkungen auf Führung



OPQ32

Verhaltensprofile in Bezug auf Rollenanforderungen

- Erfassung von 32 Eigenschaften die für Job Performance relevant sind
- Beschreibung der Bereiche zwischenmenschliches Verhalten, Denkstil und Motivation
- Passung in Bezug auf Job Anforderungen, Themen für Development



Ihre Ansprechpartner*innen:

Wien

Dr. Ernst Domayer
T +43 1 526 08 13 0
M +43 664 162 07 25
ernst.domayer@osb-i.com

Berlin

Sabine Stadelmann
T +49 30 51307374
M +49 171 231 25 82
sabine.stadelmann@osb-i.com

Hamburg

Frank von der Reith
T +49 40 33 93 33
M +49 171 645 97 17
frankvonderreith@osb-i.com

**osb international
Consulting AG**

Chausseestraße 128/129
10115 Berlin
Germany
international@osb-i.com

**osb Wien
Consulting GmbH**

Volksgartenstraße 3/1. DG
1010 Wien
Austria

T +43 1 526 08 13 0
F +43 1 526 08 13 19
wien@osb-i.com

osb Hamburg GmbH

Ballindamm 13
20095 Hamburg
Germany
T +49 40 33 93 33
hamburg@osb-i.com

osb Berlin GmbH

Oranienburger Straße 90
10178 Berlin
Germany
T +49 30 51 30 73 74
F +49 30 51 30 73 78
berlin@osb-i.com

osb Köln Büro

Tunisstraße 19-23
50667 Köln
Germany
T +49 221 65 08 64 23
koeln@osb-i.com

**Wien
Hamburg
Berlin
Köln**

www.osb-i.com