

Potenzialanalyse für Beschäftigte des gehobenen Dienstes im Rahmen der strukturierten Personalentwicklung

Um eine bedarfsorientierte und strukturierte Förderung der Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherstellen zu können, ist im ersten Schritt die Identifizierung der aktuellen Mitarbeiterpotenziale notwendig. Gemeinsam mit der Firma eligo wurde für diese Standortanalyse ein Verfahren entwickelt, das es den Beschäftigten des gehobenen Dienstes ermöglicht, ihre individuellen Kompetenzen in strukturierter Form zu erfassen und eine persönliche, zielgerichtete und vertrauliche Rückmeldung zu den eigenen Stärken und Entwicklungsfeldern zu erhalten.

Zielsetzung

Mithilfe der strukturierten und bedarfsorientierten Personalentwicklung entlang der berufsrelevanten Kompetenzen soll den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine Orientierungshilfe zur weiteren beruflichen Entwicklung und Förderung geboten werden.

Um eine solche Form der Personalentwicklung realisieren zu können, entschied man sich dazu, den Angehörigen des gehobenen Dienstes ein Angebot zur Ermittlung des eigenen Kompetenzprofils zur Verfügung zu stellen. Diese Standortanalyse sollte freiwillig erfolgen und anonym bleiben, wenn es die Beschäftigten wünschen. Auf Basis ihrer persönlichen Ergebnisse sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter also selbst entscheiden, ob sie nach der Standortanalyse ein ergänzendes Beratungsgespräch mit einem Bera-

ter aus dem Personalbereich nutzen möchten, um sich in den Prozess der strukturierten Personalentwicklung

zu begeben, oder ob sie an keinen weiteren Maßnahmen teilnehmen möchten.



PhotoCase.com / Thomas Berg

Vorgehen bei der Potenzialanalyse

- Einladung zum Online-Assessment per E-Mail
- Durchführung des Verfahrens ohne Benachrichtigung des Arbeitgebers
- Erläuterung der Ergebnisse und Bezug zum Anforderungsprofil
- Keine Info an Arbeitgeber
- Besprechung der Ergebnisse (freiwillig) und Erarbeitung von Ideen für die Personalentwicklung
- Für das Gespräch braucht die Personalentwicklung den Ergebnisbericht

Durchführung des Online-Assessments und die jeweiligen Ergebnisse wurden keine Informationen an den Auftraggeber übermittelt. Erst wenn die Beschäftigten ein Beratungsgespräch mit dem Personalbereich zur Erarbeitung von Ideen für die weitere berufliche Entwicklung in Anspruch nahmen, erhielt die Personalabteilung die Ergebnisse der Standortanalyse. Auf dieser Basis konnte die weitere Beratung und Planung erfolgen.

Fazit

Das Angebot stieß bei den Beschäftigten auf hohe Akzeptanz, sowohl in der Durchführung als auch in der anschließenden Ableitung von bedarfsorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen. Deshalb können Standortanalysen im Kontext der Personalentwicklung für Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen einen hohen Nutzen bieten. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass das Verfahren einen konkreten Bezug zur beruflichen Praxis besitzt und einen erlebbaren Mehrwert für die Beschäftigten bietet. Darüber hinaus ist die Zusicherung von Vertraulichkeit und Anonymität entscheidend für die Akzeptanz solcher Angebote.

Sind diese Rahmenbedingungen gegeben, bieten die Ergebnisse einer Standortanalyse Beschäftigten und Arbeitgebern ein gutes Fundament für eine aktive und zielgerichtete Gestaltung der Personalentwicklung.



+ **eligo GmbH**
Arndtstraße 34
10965 Berlin
Telefon +49 30 6953999-50

+ **eligo GmbH**
Universitätsstraße 142
44799 Bochum
Telefon +49 234 43821-00

+ service@eligo.de
www.eligo.de

Vorgehen

Um Potenzial messen zu können, bestehen grundsätzlich drei Optionen:

- + Analyse des Verhaltens
- + Beurteilung von Ergebnissen
- + Messung der Kompetenzen

Da es um die Erfassung von Kompetenzen ging, die in ein definiertes Anforderungsprofil eingebunden werden sollten, war 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 Workshop identifiziert und dem Anforderungsprofil zugeordnet. Ebenfalls wurde ein Sollprofil definiert, das die wünschenswerten Ausprägungen in Bezug auf die Kompetenzen beinhaltete. So konnte sich jeder Beschäftigte einen Überblick über seine Kompetenzausprägung sowie deren Passung zum erwünschten Profil verschaffen.

Darüber hinaus wurden ebenfalls spezifische Rückmeldungen entwickelt, welche die Besonderheiten und Wünsche des öffentlichen Dienstes berücksichtigten und den Beratungscharakter der Standortanalyse in besonderer Form sicherstellen konnten. Dies bedeutet, dass es zum Beispiel nicht nur eine Rückmeldung über die

Ausprägung der Kompetenzen gibt, sondern auch Hinweise und Tipps für Entwicklungsmöglichkeiten gegeben werden, welche die Beschäftigten nutzen können, wenn sie sich in einem Kompetenzbereich selbst aktiv weiterentwickeln möchten.

Durchführung der Standortanalyse

Die Durchführung interner Potenzialanalysen steht vor der Herausforderung, einerseits von den Beschäftigten als attraktives Angebot wahrgenommen zu werden, diese andererseits aber vor einem „Gesichtsverlust“ zu bewahren. Denn ein als negativ empfundenes Ergebnis kann dazu führen, dass die Beschäftigten negative Konsequenzen für die berufliche Tätigkeit befürchten.

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Online-Assessment eingeladen waren, erhielten passwortgeschützte Zugangsdaten via E-Mail. Die Durchführung konnte völlig anonym erfolgen, die Ergebnisse konnten sich die Teilnehmer/-innen per E-Mail oder per Post entweder an die private oder an die berufliche Adresse zusenden lassen. Über die