

### Praxis-Tipps

- Kommunizieren Sie den Teilnehmenden klar, dass und besonders warum Sie eine Potenzialanalyse durchführen.
- Beobachten Sie die Teilnehmenden immer nach dem Vier-Augen-Prinzip und ziehen Sie auch externe Experten hinzu, die einen neutralen Blick auf die zu prüfende Person gewährleisten. So können Sie Ihren Eindruck und die Erfahrungen mit der Person aus dem Arbeitsalltag um eine weitere Perspektive ergänzen.
- In einer Auswahl-situation zwischen mehreren Personen sollten Sie darauf achten, Vergleichbarkeit zu schaffen, indem Sie allen Teilnehmenden die gleichen Fragen und Aufgaben stellen.
- Das Wissen über die Potenziale Ihrer Mitarbeitenden ermöglicht es, diese gezielt zu fördern und so auf Positionen mit mehr Verantwortung vorzubereiten. Das ist ein wichtiges Element der Personalbindung. Denn Sie heben nicht nur die Leistung, sondern äußern auch Wertschätzung, indem Sie den Einsatz Ihrer Mitarbeitenden würdigen.



Foto: Gettyimages/Kennhütte



## Kompetenzen erkennen

### Personalcontrolling Teil 2: Die Potenzialanalyse

**D**ie Tätigkeiten in der ambulanten Pflege setzen eine ausgeprägte Selbstständigkeit und fundierte fachliche Kenntnisse der Mitarbeitenden voraus. Die Pflegenden sind größtenteils in ihrer Arbeit auf sich allein gestellt. Sie müssen eigenständig Entscheidungen treffen und tragen daher große Verantwortung. Eine sorgfältige Auswahl und Entwicklung der Fachkräfte mithilfe einer Potenzialanalyse kann daher maßgeblich zur Qualität und Produktivität eines Pflegeunternehmens beitragen.

Die Potenzialanalyse im Personalbereich beschreibt eine strukturierte Methode, mit der Führungskräfte Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, Wissen und Motivation ihrer (zukünftigen) Mitarbeitenden untersuchen können. Die Grundlage ist ein Anforderungsprofil. Dieses legt im Vorfeld Kompetenzen fest, die für eine zu besetzende Stelle notwendig sind. Wichtige Kompetenzen in der ambulanten Pflege sind beispielsweise Kundenorientierung, Kommunikationsstärke und Fachkompetenz. Im Rahmen der Potenzialanalyse hilft das konzipierte Anforderungsprofil dabei, Fragen und Aufgaben für die genaue Prüfung der benötigten

Kompetenzen zu erstellen. Dafür bieten sich verschiedene Methoden an. Ein strukturierter Fragebogen, der mithilfe situativer Fragen beispielhaft den zukünftigen Arbeitsalltag abbildet, kann Aufschluss über das Verhalten der Teilnehmenden in der Praxis geben. Auch realitätsnahe Rollenspiele, Konzeptionsübungen oder Gruppendiskussionen sowie die Kombination dieser Übungen in Assessments ermöglichen es, die notwendigen Kompetenzen zu beobachten. Der Abgleich der beobachteten Qualifikationen mit dem Anforderungsprofil zeigt dann als sogenanntes Eignungsprofil die Passung eines Kandidaten zur Position und ermöglicht eine fundierte Auswahl- bzw. Entwicklungsentscheidung.

Im Unterschied zur Leistungsbeurteilung, beispielsweise im Rahmen einer Pflegevisite, werden bei der Potenzialanalyse nicht nur aktuelle Fähigkeiten bewertet, sondern auch das erkennbare Potenzial, weiterführende Aufgaben zu übernehmen. Daraus können anschließend gezielt Maßnahmen zur Entwicklung abgeleitet werden. Diese ermöglichen es, sowohl mögliche Defizite auszugleichen als auch Stärken weiter auszubauen und Potenzial auszuschöpfen.



**Elena Dieckmann**

Personal- und Organisationsberaterin der contec GmbH  
e.dieckmann@contec.de