



Die Potenzialanalyse als Instrument für den beruflichen Erfolg – was „NLP“ dabei leisten kann

Anne Bieler-Brockmann M.A., September 2018



Motivation

- Geschichte: ... dein freier Tag: Wie sähe dein perfekter Tag aus?
- im Job: wie geht's weiter?
- Ende der Schulzeit, Studium oder Ausbildung ...

- Wissenswertes:
 - Erfahrungen, Kompetenzen und Stärken spielen bei Bewerbungen eine essenzielle Rolle, nur sind erstaunlich viele unsicher in der richtigen Selbsteinschätzung und „Selbstvermarktung“.
 - Die Potenzialanalyse hilft dabei, sich selbst und seinen Wünschen auf die Spur zu kommen.
 - Sie dient als wichtiges Instrument in der Personalwirtschaft.



Warum habe ich das Thema gewählt?

- Mentoren-Erfahrung seit Jahren
- mein eigener Sohn
- viele Jahre Kindergottesdienstarbeit in der Gemeinde
- meine eigene Lebensgeschichte und Erfahrungen auf dem Weg zum beruflichen Erfolg



Agenda

- Motivation
- Begriffsdefinition
- Einsatzgebiete
- Worum geht es bei einer Potenzialanalyse?
- Methoden und Ablauf – Chancen für den Einsatz von NLP-Techniken
- Nutzen von NLP
- „Persönlich“
- Quellen



Begriffsdefinition

- ▶ Potenzialanalyse: zusammen gesetzt aus Lateinischem „potentia“ = Stärke, Macht + Analyse = Auseinandernehmen von etwas
- ▶ Die PA = strukturierte Untersuchung, anhand derer die Ausprägung verschiedener Eigenschaften festgestellt wird
- ▶ vornehmlicher Einsatz in der Personalwirtschaft: Instrument Personalauswahl und Entwicklungsprogramme
- ▶ Einsatz vielseitig, auch in Schulen und jeder selbst kann PA-Tests nutzen, i.d.R. mithilfe eines professionellen Coaches
- ▶ **Hauptziel: Menschen Mut machen, ihre Ressourcen zur Entfaltung zu bringen**



Einsatzgebiete

- ▶ Personal: Ermittlung der Stärken aus Unternehmenssicht
 - a) zur Mitarbeiterförderung
 - b) zur Selektion in Bewerbungsprozessen
 - c) zur Mitarbeiterbindung

Fakt ist: Wer dort eingesetzt wird, wo er / sie sich auskennt und gute Arbeit leisten kann, ist motiviert und engagiert. Je klarer Stärken und Schwächen des Mitarbeiters bekannt sind, desto besser kann er gefördert werden.



Einsatzgebiete

- Schule: Ermittlung der Potenziale für den zukünftigen Arbeitsmarkt
 - a) zur Berufs- und Studienorientierung
 - b) zur Selbstreflexion: blinde Flecken erkennen, Stärken und Schwächen herausfinden und somit zufriedener und mutiger in die Zukunft gehen

In Einzelgesprächen mit Profis wird die Auswertung besprochen.

Fakt ist: Jugendliche werden befähigt, zukünftig besser berufliche Entscheidungen zu treffen.



Einsatzgebiete

- Bewerbungen: Zur Ermittlung von Möglichkeiten aus Arbeitnehmersicht
 - a) für Berufsanfänger
 - b) bei beruflicher Neuorientierung oder Rückkehr in den Job
 - c) für Förderschüler

Fakt ist: Um sich selber auf die Spur zu kommen, ist eine Potenzialanalyse in der Bewerbungsphase hilfreich und äußerst zielgerichtet.



Worum geht es bei einer PA?

- ▶ sich selbst auf die Spur kommen
- ▶ Ermittlung bestimmter persönlicher Eigenschaften, Verhaltensmuster und Fähigkeiten
- ▶ Fragen beantworten:
 - a) Was für ein Mensch bin ich?
 - b) Was kann ich?
 - c) Was und wohin will ich?
- ▶ möglichst objektives Bild von Persönlichkeitseigenschaften und Qualifizierungsmerkmalen erhalten, Verborgenes entdecken und neue Handlungsspielräume finden oder berufliche Verwirklichung ermöglichen
- ▶ Selbsteinschätzungskompetenz fördern
- ▶ Zieldefinition und Karriereplanung ermöglichen



► **konkret: Analyse von 5 Kompetenzbereichen (KB)**

KB 1: Methodenkompetenz

KB 2: Sozialkompetenz

KB 3: Fachkompetenz

KB 4: Reflexionskompetenz

KB 5: Veränderungskompetenz

Fokus liegt auf 1-3

KB 4 + 5 wird dann vor allem relevant, wenn es darum geht, konkrete Entwicklungsschritte anzugehen. Wichtig ist außerdem das Feedback von Kollegen, Freunden, Familie, um ein 360°-Bild zu erhalten.

Die Analyse allein ersetzt nicht den „Öko-Check“ und „Future Pace“ (vgl. NLP)



Methoden und Ablauf – Chancen für den Einsatz von NLP-Techniken

- ▶ Instrumente und Verfahren richten sich nach Frage- und Zielstellung des Teilnehmers, sie werden individuell gewählt und eingesetzt. PA kann konkret positionsbezogen oder auf allgemeine Fragen ausgerichtet sein.
- ▶ Interview mit Testperson durch Personaler / Coach / Psychologe zur IST-Situation und Vergangenheit; es folgen Fragen zu Zukunftswünschen → Ziel: Annäherung an berufliche Zielfindung und erste Eingrenzung
- ▶ Fragebogen, die die Kernkompetenzen unter die Lupe nehmen: Persönlichkeits- und Typentests, Intelligenztests + ggf. zusätzlich Selbstbild-Fremdbild-Analyse mithilfe des Coaches
- ▶ a) kostenlose Tests zur eigenständigen Nutzung
b) im professionellen Einsatz: spezielle Tests z.B. Myers Briggs Test / Test der Gedepu / Hesse + Schrader / Plakos u.a.
- ▶ zeitlicher Aufwand: Interview ca. 2-3 Stunden, Fragebögen ca. 2-3 Stunden, Auswertungsgespräch ca. 2-3 Stunden (+ weitere Gespräche im Coaching individuell)



➤ **methodische Erfolgsfaktoren**

- a) PA sollte individuell auf die Person zugeschnitten sein
- b) von qualifizierten Fachkräften durchgeführt werden
- c) berufliche Anforderungssituationen realistisch wiedergeben
- d) aussagekräftige Potenzialdiagnose-Instrumente anwenden
- e) auf Feedback ausgerichtet sein
- f) in allen Einzelheiten möglichst genau protokollieren
- g) in einem Abschlussgespräch präsentiert und in Ruhe besprochen werden

➤ **persönliche Erfolgsfaktoren**

- a) hohes Maß an Eigeninitiative
- b) intensives Nachdenken über berufliche Zukunft
- c) unvoreingenommen sein und ehrlich sich selbst gegenüber



Typische Schritte einer PA – auf den Punkt gebracht

- Analyse der IST-Situation
- Analyse der Persönlichkeit
- Analyse der Jobmöglichkeiten
- Analyse der Ergebnisse
- Auswertung und Interpretation
- Ziele erstellen



Einsatzmöglichkeiten von NLP-Formaten für eine erfolgreiche Potenzialanalyse

➤ **NLP-Basisformate**

- a) Modell der Welt mithilfe von VAKOG und NLP-Grundannahmen
- b) Kalibrieren und Rapport herstellen
- c) Dilts Logik-Modell

➤ **Ziele-Formate**

- a) Zielrahmen und SMART
- b) Walt Disney und PSDS (Present State – Desire State)



➤ **Ressourcen-Formate**

a) Mentoren-Technik

➤ **Teile-Formate**

a) Inneres Team

b) 6-Step-Methode



Nutzen von NLP

- NLP ist hilfreich insbesondere im Vorgespräch
- Nutzen und Ziele der PA können somit noch effektiver gestaltet werden
- Coach und Coachee sind eng beieinander, die Analyse wird „persönlich“, geht deutlich über die „allgemeine Analyse“ hinaus
- mittels NLP, insbesondere Walt Disney-Methode, unterstützt den Selbstfindungsprozess sehr und hilft, konkret im Anschluss an die PA zu werden (Öko-Check + Future Pace)
- u.v.m.



„Persönlich“

MEIN EIGENER WEG

- ... Talente und Gaben entdecken und sie zum Glänzen bringen
- ... meinen Traum leben
- ... auf dem Weg sein



Quellen (kleine Auswahl)

- <https://karrierebibel.de/potenzialanalyse/>
- <https://www.gepedu.de/potenzialanalyse>
- <https://www.berufsstrategie.de/beratung/potenzialanalyse-paketangebot.php>
- <https://potenzialanalyse.plakos.de/>
- <https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/the-16-mbti-types.htm?bhcp=1>
- <https://www.idrlabs.com/de/test.php>
- <https://www.16personalities.com/de/kostenloser-personlichkeitstest>
- http://www.profilingportal.de/self_assessment/self_assessments_potenzialanalysen.php?assessment=7

...