

Potenzial erkennen und nutzen

Frage: In unserer Firma wird immer davon gesprochen, dass das Potenzial der Mitarbeitenden genutzt und gefördert werden soll. Was ist mit dem Wort Potenzial gemeint und wie kann ich herausfinden, welches Potenzial in mir steckt?

Antwort: Was wäre aus Roger Federer geworden, wenn man sein Potenzial nicht erkannt hätte? Ein Lehrer, Banker oder Verkäufer? Diese Berufe hätte er sicher sehr professionell ausgeübt, weil er in all seinem Tun ein Profi sein möchte. Sein Talent für das Tennis wurde jedoch – zu seinem und unserem Glück – frühzeitig erkannt und gezielt gefördert.

Ungenutzte Möglichkeiten. Mit Potenzial (lateinisch: Vermögen, Kraft) wird eine Fähigkeit oder Möglichkeit etwas zu tun oder zu werden bezeichnet. Damit sind noch nicht realisierte Möglichkeiten gemeint, also Eigenschaften und Fähigkeiten einer Person, die in den Genen schon vorhanden oder im Verhalten ansatzweise bemerkbar, aber noch nicht ausgeschöpft worden sind.

Potenzialanalyse. In der Laufbahnberatung geht es darum, das brachliegende Potenzial einer Person wahrzunehmen und zu nutzen. Bestimmbar ist das Entwicklungspotenzial mit einer Potenzialanalyse. Das Verfahren besteht aus strukturierten Interviews, psychologischen Tests und Übungen. Sie können Ihr Potenzial jedoch auch in eigener Regie bestimmen. Erfassen Sie in einem ersten Schritt alle Ihre bereits entwickelten Fähigkeiten (alles was Sie können) und überlegen Sie sich, welche davon in der Zukunft gefragt sind. Bauen Sie diese dann gezielt aus! Ich verwende hierzu ein Kompetenzprofil**, in dem die gesamten Fach-, Methoden-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen, aber auch strategische Kompetenzen und Führungskompetenzen, aufgelistet werden. Danach werden diejenigen Kompetenzen hervorgehoben, die eine Person einmalig machen. Ergänzend stelle ich hier auch ein Stärken-Schwächen-Profil auf: Was können Sie besonders gut, was weniger gut? Welche Stärken sind für Ihre berufliche Zukunft hilfreich? Welche wollen Sie verstärken (ausbauen)? Überlegen Sie aber auch, welche Schwächen Sie beruflich am Weiterkommen hindern und wie Sie diese abschwächen können. In einem nächsten Schritt geht es darum, diejenigen Fähigkeiten zu ermitteln, die erst im Ansatz vorhanden oder noch nicht als solche wahrgenommen worden sind, bei denen es sich aber lohnt, sie gezielt weiterzuentwickeln.

Gesamtbild. Dies geschieht mittels strukturierten Interviews und spezifischen Fragebögen und Testverfahren. Um das Gesamtbild zu vervollständigen und um die blinden Flecken zu füllen, wird ein Fremdbild erstellt: Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten werden Ihnen von anderen (Arbeitskollegen, Vorgesetzten) zugeschrieben? In der Beratung verwende ich einen dafür geeigneten Fragebogen. Sie können Ihr Umfeld aber auch selbst zu Ihren beruflichen und ausserberuflichen (Hobbys, Vereinstätigkeiten) Kompetenzen befragen. In diesem Teil kommt oft Neues, Unbekanntes zum Vorschein, das sich für die weitere berufliche Laufbahn nutzen lässt. Denn es sind oft die anderen, die unser Potenzial erkennen!

Anhand der Potenzialanalyse haben Sie erfahren, was Sie schon alles Können und Wissen, aber vor allem, welche Möglichkeiten Sie noch nicht ausgeschöpft haben und gezielt ausbauen können. Sie erkennen aber auch Ihre Grenzen, Sie wissen, was nicht veränderbar ist, damit Sie nicht unnötig in etwas investieren, das Ihnen beruflich nichts bringt.

Michael F. Gschwind arbeitet als Psychologe FSP und Laufbahncoach SSCP in der mfgschwind human consulting.

www.mfgschwind.ch

**Kompetenzen: was ein Mensch kann und weiss. Alle Fähigkeiten, Wissensbestände und Methoden, die ein Mensch in seinem Leben erworben hat.