

Der Potenzial-Check
„Effektive Instrumente zur Personalauswahl“

für

Ihr Unternehmen

erstellt von Michael Lindemann

Inhaltsübersicht

1. Ausgangssituation
2. Allgemeines
3. Philosophie des Potenzial-Check
4. Psychologischer Hintergrund über Führungspersönlichkeiten
5. Inhalte des Projektes: Potenzial-Check
6. Ablauf des Potenzial-Check im Überblick
 - Vorbereitung
 - Durchführung
 - Ergebnisse
7. Besonderheiten des Projektes
8. Ziele des Potenzial-Check
9. Investition

1. Ausgangssituation

In einem persönlichen Gespräch zwischen dem Auftraggeber und Auftragnehmer wurde der Ablauf und die bisherigen Resultate des Umsatz-Steigerungs-Training besprochen.

In einem weiteren Schritt beabsichtigt die Geschäftsführung von „XXXXXXXXXXXXXXXX“ die Führungskompetenz der Hausleiter und FV's sowie deren Auswirkung auf die ihnen jeweils unterstellten Mitarbeiter zu messen.

Im Vordergrund steht „ Die Hausleiter und die FV's sind die Träger eines jeden Veränderungsprozesses um die nachhaltige Sicherung der Existenzfähigkeit zu gewährleisten.“

2. Allgemeines

Herkömmliche Potentialerhebungsverfahren versuchen, das generelle Potential eines Kandidaten zu erfassen. Die Problematik ist, dass sich die Kandidaten durch entsprechende Vorbereitung verstellen können.

Im **Potenzial-Check®** wird nur das Potential für eine bestimmte Aufgabenstellung / Stelle erhoben. Daraus folgt, dass sein Wirken in der jeweiligen Situation gemessen wird.

Der Unterschied: Statt abstrakten Personenbeschreibungen werden konkrete Eignungs- und Verhaltensmuster erarbeitet.

Der Potenzial-Check® ist ein modernes Instrument zur Potentialerhebung und Personalauswahl. In ein- bis zweitägigen Workshops werden bis zu 10 Teilnehmer bezüglich ihrer Eignung für eine Position oder Aufgabe eingeschätzt. Die Teilnehmer bewältigen im Laufe des Tages die Kernaufgaben der zu besetzenden Stelle. Die Auswertung findet parallel zum Workshop bzw. direkt anschließend an den Workshop statt.

Der Potenzial-Check® ist ein Instrument, das nicht nur die aktuelle Leistung eines Kandidaten misst, sondern Schlüsse zulässt hinsichtlich der zukünftigen Leistung und der Entwicklungsfähigkeit des Kandidaten.

Um die Validität des Verfahrens sicher zu stellen, wurde vom klassischen Assessment-Center abgewichen. Im *neuen Ansatz des Potenzial-Check®* steht nicht so sehr die Persönlichkeit des Kandidaten mit all ihren Unwägbarkeiten zur Diskussion, sondern die Wirkung des Kandidaten in seinem beruflichen Umfeld.

3. Philosophie des Potenzial-Check

Der Potenzial-Check® stellt die Wirkung einer Person in den Vordergrund.

Fähigkeiten des Menschen stehen nicht isoliert nebeneinander, sondern in einer wechselseitigen Beeinflussung. Manch einer hat schon festgestellt, dass er z.B. über ein gutes Zahlengedächtnis verfügt, aber sich kaum Gesichter merken kann, anderen wiederum geht es umgekehrt.

Bei anderen Eigenschaften ist es nicht anders. Gedächtnis und Motivation hängen eng zusammen. Beim Spiel zeigen Kinder oft eine unglaubliche Ausdauer, während sie beim Aufräumen zu gleicher Zeit als motivationsgestört einzustufen sind.

Der Potenzial-Check® hat Konsequenzen gezogen aus diesen wissenschaftlich gesicherten Ergebnissen: nicht Eigenschaften werden erfasst, sondern Verhaltensschemata. Und nicht allgemeingültige Situationen bilden die Testsituation, sondern Arbeitsproben aus dem Arbeitsalltag.

Uns interessiert bei einem Hausleiter / Führungsverantwortlichen, ob er die Motivation aufbringt, täglich neue Kunden anzusprechen; ob es ihm gelingt, innerhalb weniger Minuten ein entspanntes Gesprächsklima herzustellen; ob er von seiner Ausstrahlung her Möbel Geschäftsführung glaubhaft zu vertreten vermag; wie er Gespräche zum Abschluss bringt, mit einer verbindlichen Vereinbarung oder mit einer vagen inkonkreten Vertröstung für die Zukunft. Wie er Gespräche mit Mitarbeitern führt, motiviert er, kann er andere in ihrer Weiterentwicklung unterstützen. Vertritt er die Interessen des Unternehmens.

3. Philosophie des Potenzial-Check

Der Potenzial-Check® für Hausleiter und Führungsverantwortliche setzt Standards in der Potentialerhebung.

Anders als beim traditionellen Assessment-Center orientiert sich der Potenzial-Check® an definierten Standards. Speziell auf die Anforderungssituation zugeschnittene Experimentelle Übungen stellen sicher, dass die Kandidaten dieselben Bedingungen vorfinden und dadurch ein zuverlässiger Vergleich zwischen den Kandidaten möglich ist.

Für jede Übung wird ein Anforderungsprofil erstellt, das nicht den Idealtyp beschreibt, sondern die tatsächlichen Anforderungen der Übung festhält.

Der Potenzial-Check® für Führungsverantwortliche und Verkäufer geht sparsam mit Ressourcen um.

Ökonomie war ein zentrales Anliegen bei der Konzeption des Potenzial-Check®. Das Verfahren wurde deshalb so angelegt, dass es in der Minimalversion schon mit einem Trainer durchführbar ist. Um dies zu ermöglichen, wurde ein Mix an experimentellen Übungen, Gruppenübungen, schriftlichen Übungen und biographischen Interviews generiert. Die standardisierten Auswertungsschemata stellen sicher, dass die Auswertung mit einem Minimum an Zeitaufwand durchzuführen ist.

4. Psychologischer Hintergrund über Führungspersönlichkeiten

Führungstalente erkennt man schon im Kindergarten. Schon junge Bewerber sind in ihrem Verhalten befangen. Sie haben in der Schule schwache, imponierende oder führungsstarke Lehrer erlebt. Es hat sich in ihrem Kopf und Herzen ein Bild entwickelt, wer sie sein wollen und wem sie nacheifern. Sie haben auch gelernt, wie man sich optimal verkauft, was die Chefs mögen und wofür man sich interessieren sollte. Sie haben Bücher über Bewerbungsgespräche gelesen und ihre Vitae chefgerecht gestylt. Sie wissen was die Chefs hören möchten. So erklärt sich auch ein Teil der Fehlbesetzungen über die sich die Chefs beklagen. Diese Blender verdienen das Vertrauen nicht, welches anfangs in sie gesetzt wurde.

Wichtiger ist die Erkenntnis, dass die Strategien der Selbstvermarktung so ausgereift sind, dass sich jeder Bewerber zum idealen Kandidaten stylen kann – für die Dauer des Bewerbungskontraktes. Die Bewerbungsmappe wird von Profis angefertigt, Auslandsreisen, Sport, Kultur und sonstiges zielstrebiges Verhalten und schon steht die Vorzeigevita.

Ein Handicap stellen die Auswahlssysteme der Firmen dar. Die Intelligenztests prüfen nur den geringsten Teil der Führungsfähigkeit, nämlich die logisch-analytischen Fähigkeiten, die schon in der Schule überbewertet wurden. Diese sagen aber nichts aus über die Führungstalente, nichts über die Belastbarkeit und die emotionale Kondition eines Bewerbers / Kandidaten aus.

Wie reduzieren wir die Fehlentscheidungen?

- Die emotionale Stärke prüfen: Fragen sie den Bewerber nach seiner Kindheit, nach glücklichen Augenblicken, nach Freunden und das Lebensumfeld.
- Welche Träume und Visionen hat der Bewerber
- Was versteht er unter dem Sinn des Lebens.

Es werden oft in Tests nur die an Maschinen delegierbaren Aufgaben abgefragt. Die komplexen Anforderungen an eine Führungskraft lassen sich nicht alleine in einem Test abfragen. So erklären sich enttäuschten Erwartungen und teure Irrtümer bei der Auswahl des Nachwuchts oder neu zu besetzende Führungspositionen.

Die Entscheider sollen sich nicht durch die Kommunikationsjongleure täuschen lassen. Forschen sie nicht in den fitgetrimmten Lebensläufen der Jungstars, denen scheinbar die Welt gehört. Lassen sie sich nicht durch Titel usw. bluffen, sondern blättern sie zurück in deren Lebensläufen, wo die ersten Bewährungsproben unter Kindern ablaufen – auf den Spielplätzen und Kindergärten bis in die ersten Schuljahre hinein. Beobachten Sie die Autoritätsgeschichten mit den Vorgesetzten – Eltern – Kindergärtnerinnen – Lehrer und Erwachsene generell und insbesondere die Beziehungen der Kinder untereinander.

Hier lernen wir die Strategien und Eigenschaften kennen, die die Führungsrolle begründet. Hier verstehen wir, dass Führung nicht ein Anspruch, sondern eine Auszeichnung ist. Diese Auswahl treffen immer jene die geführt werden wollen. Sie wählen ein Qualifikationsprofil für die Führungsrolle, das sie überall stark macht, wo sie ohne die Führung eines anderen schwach sind.

Konsequent wäre es, die Talente der Führung von morgen in den Kindergärten von heute zu suchen. So können wir die Erfolgsprofile kindlicher Führungsauswahl ablesen und mit unseren Auswahl schemata vergleichen.

Wichtigstes Merkmal der Führung: Die anderen vergeben sie, nicht der Überlegene greift zu. Autorität und Führung wird von denen verliehen, die sich abhängig verhalten – weil sie dem mehr zutrauen, den sie damit auszeichnen.

Kinder vergeben spontan Ränge nach Kriterien, die später unter Umständen nicht mehr gelten.

Profile der Kinder:

- gut organisieren können und mehr Ideen haben als andere
- Trost spenden
- Angegriffenen helfen die schwächer sind
- Aggressionen abwehren
- Respekt aller Kinder erlangen
- Die Kinder suchen seine Nähe
- Verstärken seine Position, indem sie ihm Geheimnisse verraten
- Bitten um Schutz

Die og. Liste wird in die Berufswelt übersetzt:

- Organisationsstark
- Mehr Ideen haben als die anderen
- Empathie entwickeln: also Kraft und Bereitschaft sich auf den Platz des anderen zu setzen und anderen von ihrer Energie etwas abzugeben.
- Visionen mit anderen teilen
- Kämpfen können und Angriffe abwehren können
- Achtung und Respekt .

Die Rangniedereren entscheiden, wem der höchste Rang zu steht. Dies unterscheidet Führung von Dominanz.

Wenn Kinder wählen könnten, wer den höchsten Rang erhält, zugleich ihrer Zuwendung und Achtung ihres Vertrauens würdig wäre, so müsste nur die o.g. Skala verwendet werden. Wer führen will, braucht Ansehen und Hochschätzung. Das Ansehen von Führungspersönlichkeiten bedeutet, dass alle Augen sich auf ihn richten. Die Blickrichtung ist entscheidend. So findet man heraus wer die Alphanolle hat.

Bsp. Herrhausen. Wenn er den Raum betrat waren alle Augen auf ihn gerichtet.

- ➔ Es ist nicht die Aggressivität, die einen Menschen in die Führungsrolle bringt, sondern seine soziale Kompetenz.
- ➔ nicht die Starken unterwerfen die Schwachen, sondern die Rangniedrigeren entscheiden, wer sie führen soll.

5. Inhalte des Projektes: Potenzial-Check

- Denkstil-Diagnose
 1. Erstellen eines Eigenbildes
 2. Erstellen eines Fremdbildes aus dem privaten Lebensumfeld
 3. Erstellen mehrerer Fremdbilder aus dem beruflichen Umfeld
 4. Auswertung der Ergebnisse
 5. Gespräche mit den Teilnehmern
 6. Ableitung von Maßnahmen

- Biografie

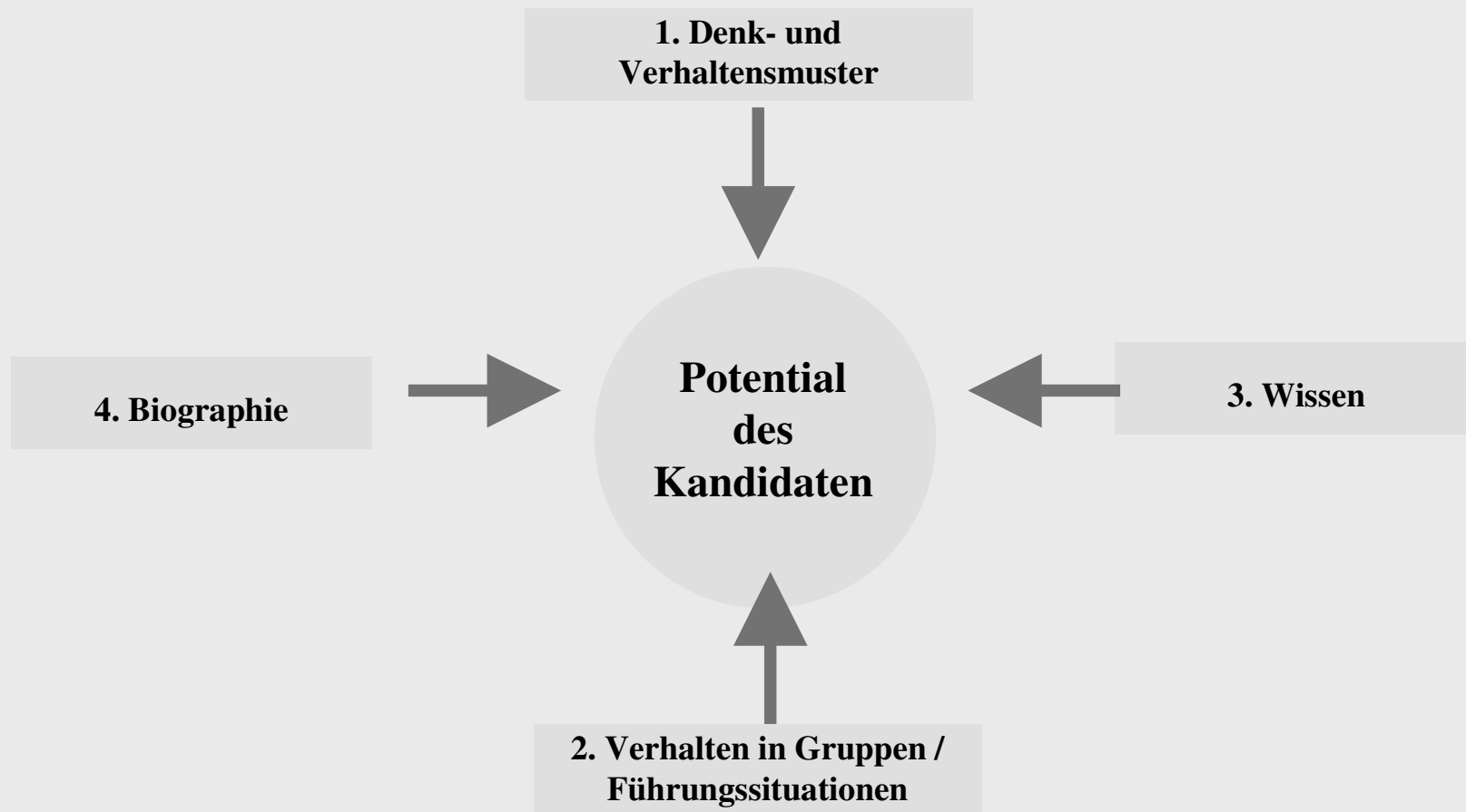
Der Kandidat schreibt seine Lebensgeschichte handschriftlich nieder.

- Wissen

Aus den unterschiedlichen Lebensdimensionen wird das Wissen des Kandidaten ermittelt.

- Potenzial-Analyse
 1. Experimentelle Übungen
 2. Gruppenübungen
 3. Schriftliche Übungen
 4. Biografische Interviews

Welche Faktoren beeinflussen das Potential eines Mitarbeiters?



6. Ablauf des Potenzial-Check im Überblick

Vorbereitung

1. Definitions-Workshop

2. Bestandsaufnahme

3. Detailkonzeption

4. Konzeptvorstellung
und Einarbeitung in
die Interviews

Durchführung

1. Start-Briefing

2. Biographische Interviews

3. Denkstil-Diagnose

4. Schriftliche Übungen

5. Gruppenübungen

6. Experimentelle Übungen

7.

Ergebnisse

1. Gesamtauswertung

2. Kommunikation

3. Gutachten

4. Förder-Empfehlungen

Vorbereitung

1. Definitions-Workshop

2. Bestandsaufnahme

3. Detailkonzeption

4. Konzeptvorstellung
und Einarbeitung in
die Interviews

Kurzbeschreibung

Es werden die Rahmenbedingungen des Potenzial-Check, die Ziele innerhalb der Maßnahme, Implementierung des Konzepts, die Organisation und die Verantwortlichkeiten definiert.

Durchführung

Teilnehmer: werden definiert

Inhalte:

- Welche konkreten Leistungen möchten Sie einkaufen?
- Was genau soll alles gemacht werden?
- Definition der Ziele der Maßnahme.
- Definition der Schwerpunkte mit dem Ziel. das Projekt „Potenzial-Check“ messbar zu machen.
- Erarbeitung eines Aktionsplans
- Vorbereitung der Mitarbeiterinformation
- Vorbereitung der Bestandsaufnahme

Dauer: 1/2 Tag

Termin:

Ergebnis

Die Maßnahme wurde an den spezifischen Gegebenheiten ausgerichtet, die Ziele und Messkriterien definiert, das weitere Vorgehen besprochen und Aufgaben verteilt.

Vorbereitung

1. Definitions-Workshop

2. Bestandsaufnahme

3. Detailkonzeption

4. Konzeptvorstellung
und Einarbeitung in
die Interviews

Kurzbeschreibung	Im Rahmen der Bestandsaufnahme erhält Michael Lindemann detaillierte Informationen, um weitere wichtige Informationen für die Erstellung des Detailkonzepts zu erhalten.
Durchführung	<p>Zu erhebende Informationen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hinweise den Hausleitern • Hinweise zu den Verkäufern • Hinweise zu Problemstellungen der jeweiligen Häusern. • Informationen wie Beurteilungen, Abmahnungen werden M. Lindemann zur Verfügung gestellt. • Informationen zur Entwicklung der jeweiligen Übungen. • Hinweise zu Erwartungen der Geschäftsführung und Rahmenbedingungen die einzuhalten sind. <p>Durch Auftraggeber Dauer: 1/2 Tag Termin: zu definieren</p>
Ergebnis:	Die Informationen von Seiten der Geschäftsleitung wurden erhoben und können in die Detailkonzeption einfließen.

Vorbereitung

1. Definitions-Workshop

2. Bestandsaufnahme

3. Detailkonzeption

4. Konzeptvorstellung
und Einarbeitung in
die Interviews

Kurzbeschreibung

Erstellung des Detailkonzepts auf Basis der Informationen aus dem Definitions-Workshop und der Bestandsaufnahme.

Durchführung

Das Detailkonzept wird erstellt. Es beinhaltet alle für die Durchführung der Maßnahme relevanten Unterlagen:

- Ablaufplan des Potenzial-Check
- Selbststudiumsunterlage für die Teilnehmer, Beobachter und Spieler.
- Experimentelle Übungen, Gruppenübungen, biographische Interviews, schriftliche Übungen.

Aufwand: 2 Tage

Ergebnis:

Das Detailkonzept ist fertig konzipiert.

Vorbereitung

1. Definitions-Workshop

2. Bestandsaufnahme

3. Detailkonzeption

4. Konzeptvorstellung
und Einarbeitung in
die Interviews

Kurzbeschreibung

Zuletzt wird der fertige Detailkonzeptvorschlag mit **der Geschäftsführung** diskutiert, angepasst und verabschiedet.

Durchführung

- Vorstellung des Detailkonzepts (Ablaufplan, konkrete Inhalte, Terminplanung, Organisation, etc.) und Verabschiedung des Detailkonzepts
- Durcharbeiten der Übungen
- Einarbeitung in die verschiedenen Übungen mit den Hausleitern

Durchführender Berater: Hr. Lindemann

Ergebnis:

**Das Detailkonzept ist verabschiedet. Die Geschäftsführung ist in den Ablauf des Potenzial-Check eingearbeitet.
Eine optimale Vorbereitung der Maßnahme inklusive Einarbeitung der beteiligten Personen ist dadurch sichergestellt.**

Durchführung

1. Start-Briefing

2. Denkstil-Diagnose

3. Biographisches Interview

4. Schriftliche Übungen

5. Gruppen-Übung

6. Experimentelle Übung

Kurzbeschreibung

Alle Beteiligten werden über den Ablauf der Maßnahme, die Inhalte und die Aufgaben in der Umsetzung informiert.

Durchführung

Die Hausleiter und FV's werden durch die Geschäftsführung und M. Lindemann über die detaillierte Vorgehensweise des Potenzial-Check informiert. Es werden offene Fragen der Teilnehmer geklärt.

- Überblick und Ablauf über die Maßnahme
- Zielsetzung
- Messkriterien
- Die Aufgaben der Mitarbeiter
- Das Selbststudium
- Klärung offener Fragen und Anliegen der Mitarbeiter

Am Ende verteilt M. Lindemann die Selbststudiumsunterlagen an die Teilnehmer.

Dauer: ½ Tag je Haus

Ort : in den jeweiligen Einrichtungshäusern

Ergebnis:

Alle Teilnehmer sind über die Maßnahme informiert, kennen Ihre konkreten Aufgaben in der Umsetzung und sind motiviert.

Durchführung

1. Start-Briefing

2. Denkstil-Diagnose

3. Biographisches Interview

4. Schriftliche Übungen

5. Gruppen-Übung

6. Experimentelle Übung

Kurzbeschreibung

Die Führungskräfte erhalten eine Standortbestimmung ihrer Wirkung auf ihre berufliche und private Umwelt.

Durchführung

Jeder Teilnehmer erstellt in ein Eigenprofil seiner Denk- und Verhaltensstile. Dieses Eigenprofil wird mit mindestens 3 Fremdprofilen aus dem beruflichen und privaten Umfeld verglichen. Aus diesen möglichen Abweichungen werden Verhaltensänderungen definiert.

- Eigenbild wird erstellt.
- 2 Fremdbilder aus dem beruflichen Umfeld
- 1 Fremdbild aus dem privaten Umfeld

Dauer: 2 x ½ Tag pro Gruppe

Ort : wird noch bestimmt

Ergebnis:

Die Verkäufer wissen wo sie bezüglich ihres verkäuferischen Verhaltens stehen.

Durchführung

1. Start-Briefing

2. Denkstil-Diagnose

3. Biographisches Interview

4. Schriftliche Übungen

5. Gruppen-Übung

6. Experimentelle Übung

Kurzbeschreibung

Die Führungskräfte vermitteln ihren Werdegang um so einen Einblick in den lebensgeschichtlichen Hintergrund zu geben.

Durchführung

Der Führungskräfte werden von M. Lindemann zu ihrem Werdegang und Lebensweg detailliert befragt. Dieser berufliche und persönliche Lebensweg wird zuvor in schriftlicher Form vom Teilnehmer ausgearbeitet.

- Hier wird unter anderem erfragt, wie und wo der Teilnehmer früher gute oder schlechte Führung erlebt hat.
- Wie hat er welche Dominanz in der Kindheit und als Jugendlicher erlebt und bewältigt.
- Das Selbststudium

Dauer: ½ Tag pro Führungskraft
 Ort : in der Ausstellung des jeweiligen Möbelhauses.

Ergebnis:

Die Teilnehmer haben ein Verständnis ihrer Lebensgeschichte und deren Auswirkung auf ihrer heute Lebenssituation.

Durchführung

1. Start-Briefing

2. Denkstil-Diagnose

3. Biographisches Interview

4. Schriftliche Übungen

5. Gruppen-Übung

6. Experimentelle Übung

Kurzbeschreibung	Es wird der Wissensstand der Führungskräfte erfasst
Durchführung	<p>Die Führungskräfte beantworten einen Fragekatalog zu ihrem allgemeinen Wissen.</p> <p>Es wird festgestellt woher die Führungskraft dieses Wissen bezogen hat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Zeitungen und Bücher werden gelesen. • Was wird in den jeweiligen Medien gelesen? • Mit wem tauscht er dieses Wissen aus? • Welche Weiterbildungsaktivitäten werden unternommen? <p>Dauer: 1 Tag pro Gruppe Ort : im Einrichtungshaus</p>
Ergebnis:	Es ist ersichtlich, wie der Stand des Wissens des Teilnehmers ist.

Durchführung

1. Start-Briefing

2. Denkstil-Diagnose

3. Biographisches Interview

4. Schriftliche Übungen

5. Gruppen-Übung

6. Experimentelle Übung

Kurzbeschreibung

In verschiedenen Übungen innerhalb der Hierarchie wird die Beziehungsfähigkeit beobachtet.

Durchführung

Die Führungskräfte unterhalten sich auf gleicher Ebene über verschiedene aktuelle Themen aus dem beruflichen und allgemeinen Kontext.

- Wirtschaftliche, politische, kulturelle Themen.
- Unternehmensrelevante Themen.
- Themen aus dem privaten Lebensbereich

Dauer: ½ Tag pro Gruppe
Ort : im Einrichtungshaus

Ergebnis:

Das Auftreten, die Ausstrahlung und Teamfähigkeit der Kandidaten sind erfasst.

Durchführung

1. Start-Briefing

2. Denkstil-Diagnose

3. Biographisches Interview

4. Schriftliche Übungen

5. Gruppen-Übung

6. Experimentelle Übung

Kurzbeschreibung

Die Teilnehmer führen Gesprächsübungen aus ihrem Führungsalltag durch

Durchführung

Es werden die von der Geschäftsführung definierten Aufgabenbereiche und daraufhin von M. Lindemann entwickelten Rollenspiele entsprechende Übungen durchgeführt.

- Einstellungsgespräche, jährliche Statusgespräche, Zielsetzungsgespräche, Jokergespräche, Kritikgespräche usw.

Diese experimentelle Übungen werden aufgrund konkreter Führungssituationen entwickelt. Sie zeigen konkrete Verhaltensweisen in einer bestimmten Führungssituation auf.

Dauer: 1 Tag pro Gruppe
Ort: Einrichtungshäuser

Ergebnis:

Die Verhaltenskompetenz der Teilnehmer in konkreten Situationen ist erfasst.

Ergebnissicherung

1. Gesamtauswertung

2. Kommunikation

3. Gutachten

4. Förder-Empfehlungen

Kurzbeschreibung	Es wird eine Gesamtauswertung erstellt.
Durchführung	<p>Es werden alle Ergebnisse der Führungskräfte zusammengetragen und ein Gutachten über die Führungsfähigkeit in den jeweiligen Führungsaufgaben erstellt.</p> <p>Dieses Gutachten wird in schriftlicher Form erstellt und allen Beteiligten ausgehändigt.</p> <p>Aufwand: 3 Tage</p>
Ergebnis:	Das Verhaltensspektrum der Teilnehmer ist übersichtlich erfasst.

Ergebnissicherung

1. Gesamtauswertung

2. Kommunikation

3. Gutachten

4. Förder-Empfehlungen

Kurzbeschreibung	Das Gutachten wird mit den Teilnehmern besprochen
Durchführung	Im Beisein des jeweiligen Vorgesetzten werden die einzelnen Bestandteile der Übungen in Form eines Gutachtens mit dem Teilnehmer besprochen. Dauer 1 Stunde pro Teilnehmer
Ergebnis:	Der Teilnehmer erhält eine qualifizierte Betrachtung seiner Führungskompetenz

Ergebnissicherung

1. Gesamtauswertung

2. Kommunikation

3. Gutachten

4. Förder-Empfehlungen

Kurzbeschreibung	In Form eines Gutachtens werden die Ergebnisse zusammengefasst.
Durchführung	Das Gutachten wird in einer ausführlichen Darstellung über folgende Themen erstellt. <ul style="list-style-type: none">• Zusammengetragene Daten aus der Denkstil-Diagnose• Beobachtungen aus der Gruppen und experimentellen Übungen• Ergebnis aus der schriftlichen Übung• Ergebnis und Schlussfolgerung aus dem biographischen Interview
Ergebnis:	Über jede Führungskraft liegt eine fundierte Begutachtung seine Führungskompetenz vor.

Ergebnissicherung

1. Gesamtauswertung

2. Kommunikation

3. Gutachten

4. Förder-Empfehlungen

Kurzbeschreibung	Es wird aufgrund der Rollenspiele eine Beurteilung der Verkäufer erstellt.
Durchführung	Aufgrund der durchgeführten Rollenspiele wird eine Beurteilung nach dem Schulnotensystem vorgenommen. Diese Beurteilung dient als Arbeitsgrundlage für die Geschäftsleitung, wie die weitere Förderung aussehen kann.
Ergebnis:	Die Sicherstellung der Ergebnisse wird erreicht.

6. Besonderheiten des Projektes

- Anhand konkreter Fallbeispiele aus dem Tagesgeschäft der Hausleiter und FV werden anhand der Stellenbeschreibung und des persönlichen Anforderungsprofils für die spezielle Tätigkeit Rollenspielen genau definiert.
- Nicht das was eine Führungskraft seinem unmittelbaren Vorgesetzten mitteilt ist ausschlaggebend, sondern wie er sich in der jeweiligen konkreten Führungssituation mit seinem Mitarbeiter verhält.
- In den experimentellen Übungen sieht der Vorgesetzte das Wirken seines Mitarbeiters und kann dies in der Videoanalyse nachvollziehen..
- Klare nachvollziehbare Parameter bei allen Kandidaten geben einen klaren Vergleich über die Führungskompetenz ab.

7. Ziele des Potenzial-Check

Es gilt nicht: !Ich halte andere (hier meine Mitarbeiter) klein, damit meine eigene Kleinheit nicht auffällt!

1. Eine beziehungssichere Führungskraft schöpft das Leistungspotenzial seines Verantwortungsbereiches voll aus.
2. Die motivierte Führungskraft wird seine Mitarbeiter auch in schwierigen Zeiten zu Höchstleistungen motivieren können.
3. Eine in sich stabile Führungskraft wird auch anspruchsvolle und herausfordernde Aufgaben sicher bewältigen können.

Ziel: Die nachhaltige Sicherung der Existenzfähigkeit des Unternehmens.

Credo: Die Führungskräfte müssen im Umgang mit Menschen sicher sein.
(Pater R. Lay)