

Potenziale erkennen und fördern

Der Erfolg von Führungskräften hängt von den Mitarbeiter/innen ab. Eine gute Menschenkenntnis reicht im Führungsalltag dabei oft nicht aus, um die Fähigkeiten der Mitarbeiter/innen zu sehen und entsprechend einzusetzen. Besonders junge Talente suchen Entfaltungsmöglichkeiten im Berufsleben und erwarten Chancen zur Weiterentwicklung. Das Erkennen und Fördern von Potenzialen zählen zu den wichtigsten Kompetenzen der modernen Führungskraft.

Zu Beginn stellt sich die Frage was Potenzial und Talent bedeutet? Dabei geht es eher um ein klares Verständnis des Begriffes, als um eine stichfeste Definition. **Potenzial ist eine Qualität, die im Verborgenen vorhanden ist, noch nicht regelmäßig angewendet wird, jedoch durch entsprechende Förderung schnell integriert werden kann.** Eine Mitarbeiter/in mit Führungspotenzial zum Beispiel, zeigt die natürliche Fähigkeit andere in besonderen Situationen zu führen und kann bei entsprechender Unterstützung, z.B. als Projektleiter/in, rasch diese Rolle ausfüllen.

Voraussetzung sind klar definierte Kompetenzen und regelmäßige Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Feedback. Im Arbeitsalltag erkennen Sie die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen während der Aufgabenerfüllung, im Umgang mit Teamkolleg/innen, Kund/innen und anderen. Die Beobachtung und möglichst objektive Wahrnehmung von Verhaltensweisen in der täglichen Zusammenarbeit gibt Aufschluss auf verborgene Talente. **Besonders aussagekräftig sind der Umgang mit Krisen und die Bewältigung von besonderen Herausforderungen.** Anhand der Handlungen der Mitarbeiter/innen in der Realsituation zeigen sich ihre Potenziale.

Viele Talente lassen sich nicht auf den ersten Blick als solche erkennen. Potenziale erkennen und fördern ist ein intensiver Prozess und erfordert Zeit. In der Praxis sind viele Führungskräfte mit fachlichen Aufgaben,

Meetings und Kundenterminen verplant. Daher sollte ein Teil der Arbeitszeit diesem Thema gewidmet sein. Dann gelingt es den Blick für verborgene Fähigkeiten zu verfeinern und Ressourcen optimale einzusetzen.

Im Alltag schleichen sich bei der Beobachtung von Teammitgliedern oft subjektive Meinungen ein. Um solche Wahrnehmungsfehler zu vermeiden, ist es sinnvoll, die Objektivierung bei der Evaluierung von Talenten sicherzustellen. Viele Unternehmen setzen ergänzend systematische Potenzialanalysen oder Assessment und Development Center, ein. Strukturierte Interviews mit reflexiven Fragen, können zusätzlich das Selbst- und Fremdbild aufzeigen. Diese Instrumente unterstützen die Entscheidungsträger bei der Analyse und Auswahl von personellen Ressourcen.

Neben klaren Definitionen und Führungstools ist die eigene soziale Kompetenz der Teamleiter/innen wichtig. Selbstkenntnis und das Erforschen der eigenen Person schärft den Blick für die Talente der Teammitglieder. **Die Fähigkeit aktiv zuzuhören und andere neutral zu beobachten, reduziert die Gefahr von Fehlinterpretationen.** Je besser Führungskräfte sich selber und ihre eigenen Qualitäten kennen, desto differenzierter nehmen sie Potenziale bei anderen wahr.

Passende Führungsinstrumente erleichtern das Entdecken von Qualitäten und konkrete Entwicklungsprogramme bieten einen passenden Rahmen zum Fördern. **Die erfolgreiche Weiterentwicklung von Mitarbeiter/innen erfordert jedoch nicht nur ihre aktive Beteiligung sondern auch den aktiven Lernwillen jedes einzelnen.**

Neu: „Potenziale erkennen und fördern“, Workshops und Coachings für Führungskräfte. **Gerne erstelle ich ein passendes Angebot.**

Ich freue mich auf eine Kontaktaufnahme: contact@isabella-dinstl.com.

Meine verborgenen Potenziale

Das Frühjahr ist eine perfekte Zeit um die eigenen Potenziale zum Erblühen zu bringen. Diese Übung unterstützt Sie dabei, Ihre Qualitäten zu durchleuchten und erste Schritte zur Erfüllung Ihrer Wünsche zu planen:

Übung: „Meine Potenziale und Ressourcen“

Nehmen Sie sich 15-20 Minuten Zeit und ziehen Sie sich an einen ruhigen Ort zurück, an dem Sie sich für kurze Zeit von Ihrem Alltag lösen. Atmen Sie einige Male tief durch, konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem und lassen Sie alle sorgvollen und zweifelnden Gedanken weiterziehen, bis Sie sich gelöst fühlen.

1.) Meine Potenziale

Erinnern Sie sich an eine unbeschwerte und erfüllte Zeit in Ihrem Leben und überlegen Sie Ihre Highlights:

- Was hat mir Spaß gemacht?
- Was ist mir besonders leicht gefallen?
- Womit habe ich meine Zeit verbracht?
- Wofür wurde ich gelobt?

Reflektieren Sie Ihre Erfahrungen aus dieser Zeit. Vielleicht fallen Ihnen Details ein, oder etwas ganz Spezielles, was Sie gerne gemacht haben.

2.) Meine Wünsche

Überlegen Sie nun, welche Qualitäten dahinter stehen und in welcher Form diese bereits in Ihrem Leben integriert sind bzw. Sie sich wieder in Ihrem Leben wünschen:

- Welche Qualitäten zeigen sich?
- Welche Fähigkeiten setze ich heute ein?
- Was möchte ich in mein Leben wieder integrieren?
- Welche Ressourcen kann ich heute wieder beleben?

Lassen Sie diese Gedanken wirken und notieren Sie alles, was Ihnen einfällt.

3.) Erste Schritte zur Aktivierung der Potenziale

Überlegen Sie nun, wie Sie Ihre Qualitäten einsetzen können und welche Wünsche Sie in Ihr Leben integrieren möchten. Planen Sie erste Schritte:

- Was wünsche ich mir vermehrt in meinem Leben?
- Welche Ressourcen brauche ich, um die Qualitäten zu aktivieren?
- Welche Schritte setze ich?
- Konkretisieren Sie Ihre Schritte: Wann beginne ich wie?

Setzen Sie sich Etappenziele und erstellen Sie einen Plan um diese schrittweise umzusetzen. Starten Sie mit der Realisierung von einfachen Maßnahmen, die Sie weiter steigern können.



Gerne unterstütze ich Sie persönlich bei Ihren individuellen Fragestellungen und Herausforderungen.

Tipp: Erkundigen Sie sich nach Förderungen und steuerlichen Vorteilen für Weiterbildungsmaßnahmen!

Ich freue mich auf eine Kontaktaufnahme:
contact@isabella-dinstl.com

ÜBUNG

