

Dank Diagnostik die Spreu vom Weizen trennen

Dr. Dirk Volker Seeling und Regina Remy: Einschätzung von Potenzialen

Das Feld der Diagnostik, um bei Personalentscheidungen die Spreu vom Weizen zu trennen, ist groß. Ebenso breit ist die mögliche Maßnahmenpalette: Um Leistungs- und Potenzialaussagen zu treffen, werden Assessment-Center eingesetzt, strukturierte Interviews durchgeführt, mit 360°-Feedbacks die Führungsqualität eingeschätzt oder anhand von Online-Tests z. B. die komplexe Problemlösekompetenz erfasst. Doch eigentlich beginnt eine strukturierte Personalauswahl und -entwicklung bereits viel früher – folgende fünf Schritte bauen in einer umfassend verstandenen Personaldiagnostik sinnvoll aufeinander auf:

Und hier schließt sich der Kreis auch schon wieder: Denn je fundierter das Bild ist, das im Unternehmen von der Leistungsfähigkeit und dem Entwicklungspotenzial der Mitarbeiter vorliegt, umso leichter ist es, offene Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen.

Anwendungsfelder von Diagnostik

Eignungsdiagnostik kommt nicht nur zum Tragen, wenn Führungsstellen neu zu besetzen sind oder Unternehmen mit Einstellungsfiltern die Flut von Bewerbern für Ausbildungsstellen bewältigen wollen. Eignungsdiagnostik spielt auch eine Rolle, wenn es darum geht, im Kreis bestehender Stel-



Verändern Unternehmen z. B. ihre Strukturen, stehen häufig Fragen im Raum wie „Passen meine Mitarbeiter bzw. Führungskräfte noch?“

1. Anforderungen des Unternehmens analysieren (Qualität und Menge).
2. Anforderungen der Zielgruppe kennen und Zielgruppenansprache darauf abstellen (Inhalte und Medien).
3. Leistungsfähigkeit und Potenzial von Bewerbern mit geeigneten Verfahren einschätzen.
4. Ergebnisse dokumentieren und Entwicklungsmaßnahmen ableiten.
5. Beteiligte Führungskräfte und Personal qualifizieren.

leninhaber Potenzialträger zu identifizieren und zu halten. Diese verlassen häufig das Unternehmen, wenn sie keine Perspektive aufgezeigt bekommen. Gerade hier spielt die Diagnostik und darauf aufbauende Förderung eine wichtige Rolle, um die richtigen Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Ein weiteres Anwendungsfeld entsteht im Rahmen von Change-Prozessen: Verändern Unternehmen z. B. ihre Strukturen, stehen häufig Fragen im Raum, wie: „Passen meine Mitarbeiter bzw. Führungskräfte noch?“ oder „Wer passt am



Regina Remy

ZUR PERSON

Diplom-Psychologin Regina Remy ist Managing Partner bei der personal-point GmbH in Bonn und Leiterin des Geschäftsfeldes Personaldiagnostik.



Dr. Dirk Volker Seeling

ZUR PERSON

Diplom-Psychologe Dr. Dirk Volker Seeling ist Geschäftsführer der Personal- und Unternehmensberatung personalpoint GmbH in Bonn und seit über 15 Jahren als Personalentwickler tätig.

besten an welchen Platz?“ Je tiefer man in das Themenfeld Diagnostik einsteigt, umso deutlicher wird, dass diagnostische Verfahren nur im Einzelfall losgelöst von anderen Prozessen eingesetzt werden sollten. Um Potenziale im Change zu erkennen und das Unternehmen gemeinsam mit der Führungsebene sowie allen Mitarbeitern für die Herausforderungen der Zukunft zu wappnen, ist eine ganzheitliche Betrachtung der Bereiche Personaldiagnostik, Personalentwicklung sowie Organisationsentwicklung unerlässlich.

www.personal-point.de