

Instrument: **Lebensphasenorientierte Potenzialanalyse**

Arbeitslebensphasen	vorhanden (+), nicht vorhanden (-), weiß nicht (?)	Wo sehen Sie Risiken, dass die Potenziale der Beschäftigtengruppe nicht ausreichend genutzt werden? (Risikobereiche)				
Gibt es in Ihrem Unternehmen / Aufgabenbereich Mitarbeitende, ...		Motivation / Commitment allgemein	Vorhandene Kompetenzen oder Talente werden bei derzeitiger Aufgabe nur unzureichend genutzt	Psychische Überforderung	Einsatzflexibilität eingeschränkt (z.B. wegen unzureichender Qualifikation oder Ortsgebundenheit)	Anderes, nämlich ...
... die sich in Ausbildung oder einem Trainee-Programm befinden?						
... die nach einer Ausbildung erste Verantwortung für einen eigenen Aufgaben- bereich übernehmen?						
... die neben ihrer Tätigkeit im Unternehmen ein Studium oder eine Zusatzausbildung aufgenommen haben?						
... denen neue Aufgabenbereiche / Projekt- / Personalverantwortung übertragen wurde?						
... die Mütter oder Väter in der Familiengründungsphase (Kinder unter sechs Jahren) sind?						
... die kürzlich Führungs- / Projektverantwortung übernommen haben und sich in der Familiengründungs- phase befinden?						

Fortsetzung: Arbeitslebensphasen	vorhanden (+), nicht vorhanden (-), weiß nicht (?)	Wo sehen Sie Risiken, dass die Potenziale der Beschäftigtengruppe nicht ausreichend genutzt werden? (Risikobereiche)				
Gibt es in Ihrem Unternehmen / Aufgabenbereich Mitarbeitende, ...		Motivation / Commitment allgemein	Vorhandene Kompetenzen / Talente werden bei derzeitiger Aufgabe nur unzureichend genutzt	Psychische Überforderung	Einsatzflexibilität eingeschränkt (z.B. wegen unzureichender Qualifikation oder Ortsgebundenheit)	Anderes, nämlich
... bei denen gesundheitliche Krisen (z.B. Bandscheiben- vorfall, Depressionen) vorliegen?						
... von denen familiäre Krisensituationen bekannt sind (z.B. Trennung, Betreuung von Familienangehörigen)?						
... die über wichtiges Spezial- Knowhow verfügen und in mehreren Projekten / Aufgabenbereichen eingesetzt werden?						
... die in der letzten Zeit Aufgabenbereiche oder Funktionen abgeben mussten (zum Beispiel wegen Restrukturierung)?						
... die aufgrund ihrer Qualifikation in bestimmten Aufgabenbereichen nur schwer einsetzbar sind?						
... die in den nächsten Monaten wegen Renten- eintritt das Unternehmen verlassen werden?						

## Instrument: **Lebensphasenorientierte Potenzialanalyse**

Das Instrument dient der Ermittlung von personalpolitischen Handlungsbedarfen für bestimmte Ziel- bzw. Risikogruppen von Beschäftigten, die in unterschiedlichen Lebenslagen und Phasen des Berufslebens stehen. Entsprechend ihrer Situation und den genannten Bereichen, die zu einer Entfaltung, Unternutzung oder Übernutzung der Beschäftigtenpotenziale beitragen können, lassen sich mit Hilfe dieses Instruments die Handlungsbedarfe konkretisieren: Das Instrument dient dazu, Probleme sichtbar zu machen, die sich normalerweise in der betrieblichen Praxis nicht aus Personalstammdaten ableiten oder erkennen lassen. Es systematisiert Fragen nach konkreten Mustern von Einflußfaktoren, die nach dem Stand der wissenschaftlichen Diskussion für einen langfristigen Erhalt der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Beschäftigten von Bedeutung sein können.

Die dabei geschaffene Übersicht basiert auf Einschätzungen der Befragten. Dies sollen zunächst „PersonalexpertInnen“ sein, also Personalvorgesetzte bzw. die betreuenden Personalverantwortlichen, „Personaler“ und Betriebs- bzw. Personalrätinnen und -räte.

Die Nutzung des Instruments erfolgt in vier Schritten:

### **Schritt 1**

Mit dem Instrument werden Informationen erhoben, die tabellarisch entlang bestimmter Beschäftigtencharakteristika (siehe Beschreibungen in der 1. Spalte) erfragt und in der Tabelle eingetragen werden können. Zunächst ist zu beantworten, ob es im untersuchten Bereich Beschäftigte mit den genannten Eigenschaften gibt. Entsprechend sind die Antwortkategorien zu nutzen. Die Bearbeitung erfolgt also beginnend mit den Spalten 1 und 2 (Antwortkategorien siehe Zeile1/Spalte2) und von oben nach unten. Wenn hier „?“ erscheinen, ist der jeweils unklare Sachverhalt durch Nachfragen bei auskunftsfähigen KollegInnen aufzuklären.

### **Schritt 2**

Die weitere Bearbeitung erfolgt dann von links nach rechts: Für die identifizierten Muster (mit „+“ in Spalte 2 gekennzeichnet) werden dann zeilenweise die jeweiligen Einschätzungen zu den Detailbereichen notiert. Dabei gelten folgende allgemeine Hinweise:

- Mehrfachnennungen sind jederzeit möglich.
- Was als Kategorie für bestimmte Beschäftigtengruppen nicht zutrifft, bitte freilassen.

Im Ergebnis entstehen – insbesondere durch mehrfaches Ausfüllen von mit dem untersuchten Organisationsbereich vertrauten ExpertInnen – teils deckungsgleiche, teils abweichende Profile.

### **Schritt 3**

In einem dritten Schritt sind diese Profile zwischen den Experten in einer Gesprächsrunde abzustimmen und die Unterschiede zu klären.

### **Schritt 4**

Sind durch die befragten ExpertInnen die möglichen Zielgruppen identifiziert, kann gezielter über förderliche Maßnahmen für diese Personen nachgedacht, diskutiert und entsprechende Schritte eingeleitet werden.