

Ziel und Potenzialanalyse



Ratgeber
vom Traumjob-Experten Hato Gross

Analyse

Der erste Schritt zum Traumjob besteht in einer umfangreichen Analyse. Eigentlich handelt es sich bei dieser Analyse um zwei Schritte - die Zielanalyse und die Potenzialanalyse. Diese beiden Analysen sind enorm wichtig für den künftigen Erfolg und sollten in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt werden. Der Mensch ändert sich und somit auch seine Ziele und Wünsche. Besonders, wenn ein Ziel bereits erreicht wurde, sollten Sie sich schnellstmöglich ein neues Ziel setzen, hierbei hilft die Zielanalyse. Beantworten Sie alle Fragen so spontan wie möglich und lassen Sie Fragen, zu den Ihnen keine Antwort einfällt, erst einmal offen.

Die Zielanalyse - Teil 1

- Was wünschen Sie sich von Herzen? Was wollen Sie unbedingt erreichen, haben oder erleben?
- Was würden Sie machen, wenn Zeit und Geld unerheblich wären?
- Was würden Sie davon bereuen, wenn Sie es nicht tun würden? Was haben Sie noch nicht getan und bereuen es schon?
- Woran haben Sie Spaß? Welche Dinge oder Taten bereiten Ihnen Freude?
- Kennen Sie noch Ihre Kinderträume? Schreiben Sie sie auf! Was haben Sie davon verwirklicht?
- Welche konkreten Ziele können Sie aus der Beantwortung der oben stehenden Fragen bereits ableiten?



Sollten Sie nun bereits einige Ziele formuliert haben, müssen diese umgesetzt werden. Dies gelingt mit dem 2. Teil der Zielanalyse. Bitte beantworten Sie die Fragen für jedes Ziel eigenständig!

Die Zielanalyse - Teil 2

- Innerhalb welchen realistischen Zeitraumes könnten Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Welches Wissen, welche Ressourcen und welche Fertigkeiten benötigen Sie zur Erreichung Ihres Ziels?
- Woher bekommen Sie das Wissen oder die Ressourcen, die Ihnen noch fehlen? Wo können Sie die nötigen Fertigkeiten erlernen?
- Setzen Sie sich realistische Zwischenziele und benennen Sie einen konkreten, aber möglichen Zeitpunkt, zu dem Sie diese Zwischenstopps erreicht haben wollen.
- Was motiviert Sie, damit Sie Ihre Ziele schnell und einfach erreichen?



Machen Sie sich einen Notfallplan. Falls Sie Ihr Ziel nicht zum gewünschten Zeitpunkt erreichen oder wenn die Motivation nachlässt, benötigen Sie ihn zum Weitermachen.

Sehr wichtig ist die Motivation. Sie allein wissen, welches Motiv Ihnen am wichtigsten ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich dabei um mehr Geld, mehr Wissen oder um mehr Anerkennung handelt.

Manchmal sind Ziele nicht im Alleingang zu erreichen. Dann hilft die Zielanalyse Teil 3.

Die Zielanalyse - Teil 3

- Welches Ziel oder welches Teilziel möchten Sie mit anderen Personen und deren Hilfe umsetzen?
- Wie viele Personen sind für die Erreichung Ihrer Ziele nötig?
- Wie können Sie andere Personen von Ihrem Ziel überzeugen sodass diese Ihnen beim Erreichen, wenn nötig, helfen?
- Über welches Wissen, welche Ressourcen und welche Fertigkeiten müssen diese Personen verfügen?
- Kennen Sie Personen, die das notwendige Know-how haben?
- Wie finden Sie Personen, die über das notwendige Know-how verfügen und wie bringen Sie sie dazu, Ihnen bei der Umsetzung Ihrer Ziele zu helfen?
- In welchem für Sie möglichen Zeitrahmen sollen Ihre Ziele gemeinsam mit den anderen Personen verwirklicht werden?
- Was ist notwendig, um gemeinsam Ihr Ziel zu erreichen?



Ziele, bei denen andere Personen viel zum Gelingen beitragen können, sind für manch einen eine fast unüberwindbare Hürde. Insbesondere dann, wenn die notwendigen Personen noch gar nicht bekannt sind, tun sich viele Menschen schwer, einen Kontakt herzustellen. Zu oft werden Ziele einfach im Inneren verschlossen und erst dann erwähnt, wenn Sie erreicht worden sind - also ein Erfolg erzielt wurde. Lösen Sie sich von der Vorstellung, eigene Ziele müssten auch allein erreicht werden. Gerade im Geschäftsleben sind kompetente Berater und Mitstreiter wichtig und sinnvoll.

Wenn Sie Ihre Ziele kennen, sollten Sie sich mit der Potenzialanalyse beschäftigen. Diese ist sowohl bei Vorstellungsgesprächen als auch für Sie selbst fast unersetzlich. Mit der Potenzialanalyse ermitteln Sie nämlich indirekt Ihren Wert. Und wenn Sie diesen kennen, kann Sie das enorm voranbringen. Bitte beachten Sie jedoch, dass die folgenden Fragen lediglich auf die wichtigsten Kompetenzbereiche abzielen. In einzelnen Kompetenzbereichen sind viele weitere Fragen verborgen. Nicht umsonst gibt es zu jedem einzelnen Bereich seitenlange Fragebögen. Haben Sie die nachfolgenden fünf Fragen beantwortet, können Sie bei Bedarf zu jedem Bereich eigene, mögliche Fragen formulieren und beantworten. Auch das bringt Sie einen ordentlichen Schritt nach vorn. Bitte beachten Sie: antworten Sie schriftlich, ausführlich und ehrlich!

Potenzialanalyse

- Methodenkompetenz: Erfassen Sie betriebliche Zusammenhänge, erkennen Fehler und können Lösungsvorschläge anbieten?
- Sozialkompetenz: Wie gut können Sie im Team arbeiten? Arbeiten Sie gut mit anderen privat und beruflich zusammen?
- Fachkompetenz: Fällt es Ihnen leicht, erlerntes Wissen lösungsorientiert anzuwenden?
- Reflexionskompetenz: Können Sie Ihr Handeln in den verschiedensten Situationen kritisch und ehrlich ergründen und bewerten?
- Veränderungskompetenz: Reagieren Sie flexibel auf Veränderungen in Ihrem Umfeld? Sind Sie bereit, Ihr Leben lang zu lernen und dieses Wissen gewinnbringend einzusetzen?

Sobald Sie die beiden Analysen vorgenommen haben, sollten Sie die Erkenntnisse noch einmal schriftlich zusammenfassen. Lesen Sie sie des Öfteren durch, machen Sie die Analyse alle drei bis sechs Monate noch einmal und notieren Sie Veränderungen. Sofern Sie sich einen Ordner für die Analysen angelegt haben, dient er Ihrer Motivation. Sie können ihn bei Bedarf durchblättern, Ihre Antworten lesen und sich so Ihre Ziele in Erinnerung rufen. Auch Änderungen lassen sich auf diese Art leicht vornehmen. Ihr Erfolgsordner wird im Laufe der Zeit ein sehr wertvoller Begleiter für Sie sein und Ihnen helfen, noch erfolgreicher zu sein.

Viel Erfolg!

