

Potenzialanalyse Mitarbeiter

Einschätzungsbogen für Führungskräfte · Vorlage

Dieser Bogen strukturiert Ihre Einschätzung des Potenzials einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters. Bewerten Sie beobachtetes Verhalten der letzten zwölf Monate, nicht Sympathie oder Dienstalter, und notieren Sie zu jedem Merkmal ein konkretes Beispiel.

Name	Position	
Einschätzung durch	Datum	Zielrolle / Perspektive

Skala: 1 = nicht beobachtet · 2 = selten · 3 = regelmäßig · 4 = häufig · 5 = durchgängig, auch unter Druck

1	Lernfähigkeit	12345
Erfasst neue Aufgaben schnell und überträgt Gelerntes auf andere Situationen.		
Beispiel:		
2	Leistungsmotivation	12345
Setzt sich eigene Ziele oberhalb der Vorgabe und verfolgt sie beharrlich.		
Beispiel:		
3	Eigeninitiative	12345
Greift Themen auf, ohne beauftragt zu sein, und bringt sie zu Ende.		
Beispiel:		
4	Belastbarkeit	12345
Bleibt unter Zeitdruck und bei Rückschlägen handlungsfähig und sachlich.		
Beispiel:		
5	Problemlösen	12345
Zerlegt komplexe Aufgaben und kommt zu tragfähigen Lösungen.		
Beispiel:		
6	Kommunikation	12345
Vertritt Standpunkte klar, hört zu und passt sich dem Gegenüber an.		
Beispiel:		

7 Zusammenarbeit

Teilt Wissen, unterstützt andere und trägt Konflikte offen aus.

Beispiel: _____

1 **2** **3** **4** **5****8 Verantwortung**

Steht für Ergebnisse ein, auch für eigene Fehler.

Beispiel: _____

1 **2** **3** **4** **5****9 Veränderungsbereitschaft**

Nimmt neue Aufgaben, Methoden und Rollen an.

Beispiel: _____

1 **2** **3** **4** **5****10 Führungsmotivation**

Will Verantwortung für andere übernehmen und Entscheidungen treffen.

Beispiel: _____

1 **2** **3** **4** **5****Zusammenfassung**

Summe der zehn Werte (10 bis 50): _____

Aktuelle Leistung in der heutigen Rolle (1 bis 5): _____

Drei Stärken, auf die sich aufbauen lässt

Zwei Entwicklungsfelder vor dem nächsten Schritt

Nächster Schritt und Zeitraum

Was dieser Bogen leistet – und was nicht

Der Bogen macht die Einschätzung einer Führungskraft nachvollziehbar und zwischen Abteilungen vergleichbar. Er bleibt eine Fremdeinschätzung: Sympathie, Nähe und der letzte Eindruck färben das Urteil. Vor Entscheidungen über Beförderung, Förderprogramm oder Nachfolge ergänzt eine Potenzialanalyse mit normierten Verfahren (BIP, NEO-PI-R, LMI, IST 2000 R) die Einschätzung um unabhängige Vergleichswerte.

Mehr dazu: profiling-institut.de/eignungsdiagnostik-unternehmen/potenzialanalyse-mitarbeiter/Profiling Institut · Telefon +49 211 92529491 · kontakt@profiling-institut.de · Stand: Oktober 2026