



Evaluation der Potenzialanalyse für zukünftige  
Führungskräfte der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt  
und in Spitzenämtern der Laufbahngruppe 2, 1.  
Einstiegsamt der Landespolizei Mecklenburg-  
Vorpommern

2013 – 2021

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes  
Mecklenburg-Vorpommern

Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst

Nele Wassermann

2. Mai 2022

## **Gliederung**

1	Thema und Zielstellung	1
2	Auswahl und Begründung der zu untersuchenden Kriterien	2
3	Auswahl und Darstellung des methodischen Ansatzes	2
4	Darstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Ergebnisse und Bewertungen	3
4.1	Teilnehmerinnen und Teilnehmer	3
4.2	NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI)	6
4.2.1	Neurotizismus	6
4.2.2	Extraversion	7
4.2.3	Offenheit für neue Erfahrungen	8
4.2.4	Verträglichkeit	8
4.2.5	Gewissenhaftigkeit	9
4.3	Intelligenz-Struktur-Test (IST)	11
4.4	Kompetenzen im Verhaltensteil	13
4.5	Anforderungsbereiche	15
5	Korrelationen	16
5.1	Verfahrensbestandteile	16
5.2	Geschlecht	21
5.3	Alter	22
5.4	Gesamtergebnis IST	23
6	Ergebnisinterpretation	24
7	Fazit und Schlussfolgerungen	27
	Abbildungsverzeichnis	28
	Tabellenverzeichnis	29
	Abkürzungsverzeichnis	30
	Quellenverzeichnis	31

## 1 Thema und Zielstellung

Mit der Potenzialanalyse (PA) bekommen aufstiegsinteressierte Polizistinnen und Polizisten die Möglichkeit, eine fundierte und objektive Einschätzung ihres derzeitigen Ist-Zustandes hinsichtlich ihrer möglichen Eignung für die Laufbahngruppe (LG) 2, 2. Einstiegsamt (EA)<sup>1</sup> bzw. die Spitzenämter in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt<sup>2</sup> zu bekommen. Selbsteinschätzung und Fremdwahrnehmung werden miteinander abgeglichen und die Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird besprochen.

Die Potenzialanalyse findet seit dem Jahr 2013 an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege (FHöVPR) statt und wurde bzw. wird kontinuierlich weiterentwickelt. Zwischen 15 und 24 Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in mehreren Durchläufen analysiert. Je Durchlauf sind fünf Personen vorgesehen, die Kommission setzt sich aus vier Personen zusammen.

Die Potenzialanalyse hat folgende Bestandteile: Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit, Gruppendiskussion, strukturiertes Interview, Rollenspiel, Intelligenz-Struktur-Test inklusive Wissenstest und Kurzreferat. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten im Anschluss ein detailliertes Feedback.

Im Vorfeld der Potenzialanalyse werden Informationsveranstaltungen durch die Behörden organisiert, auf denen unter anderem der Zentrale Auswahl- und Einstellungsdienst (ZAED) Informationen über Voraussetzungen und Durchführung des Verfahrens gibt.

Die Teilnahme an der Potenzialanalyse bietet keinen Anspruch auf einen Platz im Auswahlverfahren (AV) für die LG 2, 2. EA oder auf ein Spitzenamt in der LG 2, 1. EA. Sie ist auch nicht als „Probendurchlauf“ des Auswahlverfahrens zu verstehen.

Die Potenzialanalyse ist der Ausgangspunkt für Förderprogramme in den Behörden, die auf der Grundlage des ermittelten Kompetenzprofils ansetzen. Durch empfohlene Verwendungen, Fortbildungen und Mentoring-Programme können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt weiterentwickeln.

Nach nunmehr neun Durchführungen der Potenzialanalyse ist die Teilnahme an diesem Verfahren weiterhin sehr gefragt. Jedes Jahr gibt es von den Behörden mehr Anmeldungen, als Plätze zur Verfügung stehen. Diese Arbeit beschreibt und analysiert das Verfahren sowie die gewonnenen Daten und Leistungen. Die Ergebnisse der einzelnen Stationen und Kompetenzbereiche werden auf mögliche Zusammenhänge untereinander sowie Abhängigkeiten zu soziodemografischen Daten untersucht.

---

<sup>1</sup> höherer Dienst (hD).

<sup>2</sup> gehobener Dienst (gD).

## **2 Auswahl und Begründung der zu untersuchenden Kriterien**

Ausgewertet werden die Testergebnisse von allen 151 Personen, die zwischen 2013 und 2021 an der Potenzialanalyse teilgenommen haben. Die Daten beinhalten das Alter sowie das Geschlecht der Testperson, die entsendende Behörde, die jeweils angestrebte Perspektive (Spitzenamt im gehobenen Dienst oder höherer Dienst), die Ergebnisse aus dem Fragebogen des NEO-Persönlichkeitsinventar und dem Intelligenz-Struktur-Test sowie die Bewertungen der Kompetenzen im Verhaltensteil bzw. der Anforderungsbereiche durch die Prüfungskommission.

Daneben wurden die Daten der Bewerbungen für die Zulassung zur Qualifizierung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 im Polizeivollzugsdienst herangezogen, um zu ermitteln, wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Potenzialanalyse sich anschließend für den Masterstudiengang beworben und die Zulassung für diesen erhalten haben.

## **3 Auswahl und Darstellung des methodischen Ansatzes**

Für die Auswertungen wird der methodische Ansatz der quantitativen Forschung gewählt. Die Daten und Ergebnisse werden statistisch ausgewertet und in absoluten und prozentualen Werten gegenübergestellt.

Daneben werden die Daten auf mögliche Korrelationen mit Hilfe des Programms IBM SPSS Statistics 26 untersucht. Die Daten wurden auf Normalverteilung geprüft, welche jedoch nicht bestätigt werden konnte. Dies ist aufgrund der eingeschränkten Stichprobe nicht überraschend. Die Korrelation wird nach Pearson und unter Berücksichtigung der Wahrung des zweiseitigen Signifikanzniveaus angegeben. Zusätzlich wurde aufgrund der nicht bestätigten Normalverteilung eine Partialkorrelationsuntersuchung mit den Kontrollvariablen „Alter“ und „Geschlecht“ durchgeführt. Diese Ergebnisse werden jedoch nur aufgeführt, wenn sie relevant sind.

## 4 Darstellung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Ergebnisse und Bewertungen

Im Folgenden werden zunächst die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der bisherigen Potenzialanalyseverfahren hinsichtlich ihres Geschlechts, des Zielamtes, der Masterbewerbungen, ihres Alters und der entsendenden Behörde analysiert. Anschließend werden die erzielten Ergebnisse aus den einzelnen Verfahrensbestandteilen bzw. Bewertungskriterien – NEO-Persönlichkeitsinventar, Intelligenzstrukturtest, Kompetenzen im Verhaltensteil und Anforderungsbereiche – genau betrachtet.

### 4.1 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Von 2013 bis 2021 haben insgesamt 151 Personen an der Potenzialanalyse teilgenommen, darunter 44 (29,14 %) Frauen und 107 (70,86 %) Männer. Tabelle 1 zeigt die Verteilung nach Geschlecht in den einzelnen Jahren.

Jahr	Teilnehmerinnen und Teilnehmer				
	Gesamt	Frauen		Männer	
2013	24	4	16,67%	20	83,33%
2014	18	6	33,33%	12	66,67%
2015	18	6	33,33%	12	66,67%
2016	17	6	35,29%	11	64,71%
2017	15	4	26,67%	11	73,33%
2018	14	4	28,57%	10	71,43%
2019	15	3	20,00%	12	80,00%
2020	14	5	35,71%	9	64,29%
2021	16	6	37,50%	10	62,50%
$\Sigma$	<b>151</b>	<b>44</b>	<b>29,14%</b>	<b>107</b>	<b>70,86%</b>

Tab. 1: Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Seit der Einführung der Potenzialanalyse für Spitzenämter im gehobenen Dienst im Jahr 2017 haben 30 (19,87 %) Personen das Verfahren speziell für dieses Karriereziel absolviert, darunter neun (30,00 %) Frauen und 21 (70,00 %) Männer. 121 (80,13 %) Personen haben an der Potenzialanalyse für den höheren Dienst teilgenommen, darunter 35 (28,93 %) Frauen und 86 (71,07 %) Männer.

Tabelle 2 stellt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterteilt nach Spitzenamt im gehobenen Dienst und höherem Dienst dar.

Jahr	Spitzenamt LG 2, 1. EA						LG 2, 2. EA					
	Gesamt		Frauen		Männer		Gesamt		Frauen		Männer	
2013	-	-	-	-	-	-	24	100,00%	4	16,67%	20	83,33%
2014	-	-	-	-	-	-	18	100,00%	6	33,33%	12	66,67%
2015	-	-	-	-	-	-	18	100,00%	6	33,33%	12	66,67%
2016	-	-	-	-	-	-	17	100,00%	6	35,29%	11	64,71%
2017	8	53,33%	2	25,00%	6	75,00%	7	46,67%	2	28,57%	5	71,43%
2018	6	42,86%	1	16,67%	5	83,33%	8	57,14%	3	37,50%	5	62,50%
2019	6	40,00%	2	33,33%	4	66,67%	9	60,00%	1	11,11%	8	88,89%
2020	4	28,57%	2	50,00%	2	50,00%	10	71,43%	3	30,00%	7	70,00%
2021	6	37,50%	2	33,33%	4	66,67%	10	62,50%	4	40,00%	6	60,00%
<b>Σ</b>	<b>30</b>	<b>19,87%</b>	<b>9</b>	<b>30,00%</b>	<b>21</b>	<b>70,00%</b>	<b>121</b>	<b>80,13%</b>	<b>35</b>	<b>28,93%</b>	<b>86</b>	<b>71,07%</b>

Tab. 2: Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterteilt nach Spitzenamt LG 2, 1. EA und LG 2, 2. EA

44 Personen (29,14 %) haben sich nach einer durchgeführten Potenzialanalyse für das Auswahlverfahren zum Masterstudium für den höheren Dienst beworben. Die Gesamtzahl an Bewerbungen liegt bei 57, da teilweise mehrere Versuche unternommen wurden, einen Studienplatz im Rahmen der Ausschreibung der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern zu bekommen. Die Zulassung für das Masterstudium haben 19 (43,18 %) Personen, vier (21,05 %) Frauen und 15 (78,95 %) Männer, erhalten.

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Bewerbungen sowie die Zulassungen zum Masterstudium.

Jahr <sup>3</sup>	Bewerbung AV h. D. nach Teilnahme PA						Masterzulassung nach Teilnahme PA					
	Personen *	Gesamt **	Frauen **		Männer **		Gesamt	Frauen		Männer		
2014	5	5	1	20,00%	4	80,00%	1	0	0,00%	1	100,00%	
2015	8	10	3	30,00%	7	70,00%	7	3	42,86%	4	57,14%	
2016	8	9	1	11,11%	8	88,89%	2	0	0,00%	2	100,00%	
2017	4	7	1	14,29%	6	85,71%	1	0	0,00%	1	100,00%	
2018	7	8	3	37,50%	5	62,50%	3	1	33,33%	2	66,67%	
2019	6	6	0	0,00%	6	100,00%	1	0	0,00%	1	100,00%	
2020	1	5	2	40,00%	3	60,00%	0	0	-	0	-	
2021	5	7	1	14,29%	6	85,71%	4	0	-	4	100,00%	
<b>Σ</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>12</b>	<b>21,05%</b>	<b>45</b>	<b>78,95%</b>	<b>19</b>	<b>43,18%</b>	<b>4</b>	<b>21,05%</b>	<b>15</b>	<b>78,95%</b>

\* keine Mehrfachnennungen

\*\* Mehrfachbewerbungen werden berücksichtigt

Tab. 3: Bewerbungen und Zulassungen für den Masterstudiengang

<sup>3</sup> Der Betrachtungszeitraum reicht vom Jahr 2014 bis zum Jahr 2021. Das Jahr 2013 wird nicht mit einbezogen, da die Bewerbungsfrist für das Auswahlverfahren zum Masterstudium endete, bevor die Potenzialanalyse durchgeführt wurde.

Im Vergleich: Von 2014 bis 2021 sind insgesamt 85 Bewerbungen, von 15 Frauen und 70 Männern, für das Auswahlverfahren zum Masterstudium eingegangen. Die Auswahlverfahren endeten dabei mit 24 (28,24 %) Studienzusagen, wobei vier (16,67 %) Zusagen an Frauen und 20 (83,33 %) an Männer gingen. Somit stehen 67,06 % der Bewerbungen und sogar 79,17 % der Zulassungen für das Masterstudium für Personen, die vorher die Potenzialanalyse absolviert haben.

Hinsichtlich des Alters der Teilnehmerinnen und Teilnehmer liegt das arithmetische Mittel bei 33,76 Jahren, wobei der jüngste Teilnehmer zum Zeitpunkt der Potenzialanalyse im Jahr 2015 24 Jahre und der älteste Teilnehmer zum Zeitpunkt des Verfahrens im Jahr 2019 49 Jahre alt gewesen ist.<sup>4</sup> Abbildung 1 stellt die Durchschnittsalter in den jeweiligen Jahren dar.

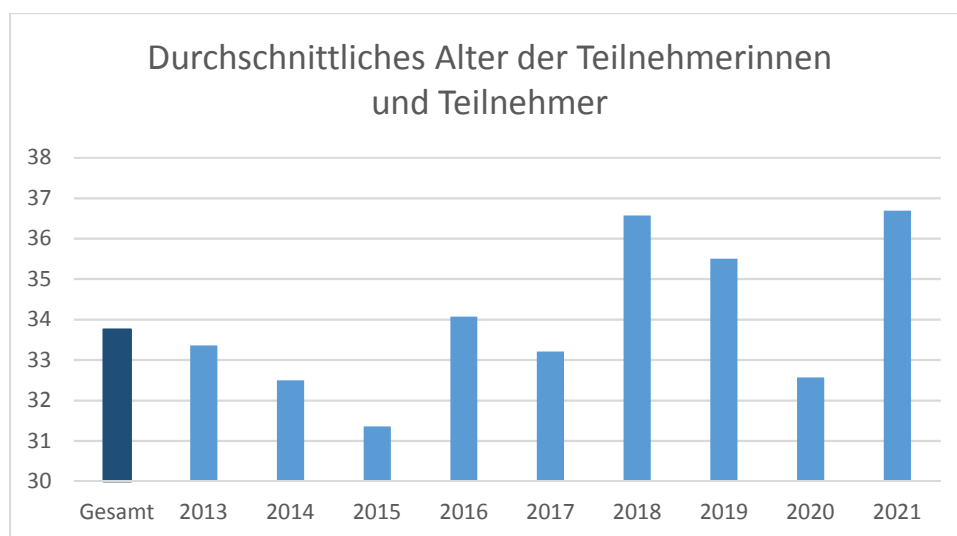


Abb. 1: Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Jährlich werden alle Behörden der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern per Ausschreibung über die Durchführung der Potenzialanalyse informiert. Die Behörden melden geeignete Kandidatinnen und Kandidaten, die Interesse an einer Teilnahme haben. Der ZAED vergibt dann die begrenzten Plätze unter Berücksichtigung der Ausgewogenheit zwischen den Behörden. Die Behördenzugehörigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist der nachfolgenden Tabelle 4 zu entnehmen.

<sup>4</sup> Kandidatinnen und Kandidaten über 44 Jahren nahmen an dem Verfahren für die Spitzenämter im gehobenen Dienst teil.

	$\Sigma$	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>FHöVPR</b>	6	2	2	-	1	-	-	-	1	-
<b>Landesamt für zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz</b>	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<b>Landesbereitschaftspolizeiamt</b>	9	1	1	-	1	1	1	-	2	2
<b>Landeskriminalamt</b>	27	5	1	4	3	3	2	3	3	3
<b>Landeswasserschutzpolizeiamt</b>	10	2	1	-	1	-	-	2	2	2
<b>Ministerium für Inneres und Europa</b>	3	1	-	-	-	-	1	-	-	1
<b>Polizeipräsidium Neubrandenburg</b>	42	7	6	6	5	4	6	4	1	3
<b>Polizeipräsidium Rostock</b>	52	6	7	8	6	7	4	6	5	3

Tab. 4: Behördenzugehörigkeit

## 4.2 NEO-Persönlichkeitsinventar (NEO-PI)

Der NEO-PI dient der Erfassung der Persönlichkeit anhand eines Fragebogens. Die Persönlichkeit wird mit Hilfe von fünf Dimensionen beschrieben: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. Für jedes dieser Persönlichkeitsmerkmale gibt es sechs Subkategorien. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beantworten 240 Fragen zu sich selbst. Jede Antwort hat einen Punktwert. Alle Punktwerte, die zu einem der fünf Persönlichkeitsbereiche gehören, werden zusammengerechnet und ergeben einen Gesamtwert zwischen 0 und 80. Je höher dieser Gesamtwert, desto ausgeprägter sind die mit dem jeweiligen Bereich verbundenen Persönlichkeitsmerkmale. Werte zwischen 40 und 60 entsprechen dabei der durchschnittlichen Vergleichsgruppe. Die Ergebnisse dieser Selbstbewertung dienen unter anderem für den Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild.

### 4.2.1 Neurotizismus

Der Neurotizismus wird auch als emotionale Instabilität definiert und gibt Auskunft darüber, ob Menschen eher zu Nervosität und Unruhe neigen, ob sie angespannt und besorgt sind. Je niedriger der Wert, desto zufriedener und ruhiger sind die Personen.<sup>5</sup>

In der Tabelle 5 sind die Werte im Persönlichkeitsbereich Neurotizismus der 151 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Potenzialanalyse nach Jahren gruppiert zu entnehmen:

<sup>5</sup> Vgl. hier und im Folgenden Marc Schreiber, Marie-Louise Iller, 2016, S. 5.



Neurotizismus	Teilnehmer insgesamt	Wert <40		Wert >60	Wert im Normbereich	
		Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent
2013	24	15	62,50%	-	9	37,50%
2014	18	13	72,22%	-	5	27,78%
2015	18	10	55,56%	-	8	44,44%
2016	17	14	82,35%	-	3	17,65%
2017	15	12	80,00%	-	3	20,00%
2018	14	9	64,29%	-	5	35,71%
2019	15	13	86,67%	-	2	13,33%
2020	14	8	57,14%	-	6	42,86%
2021	16	9	56,25%	-	7	43,75%
	151	103	68,21%	0	48	31,79%

Tab. 5: Neurotizismus

103 Personen schätzen sich selbst so ein, dass ihre Neurotizismus-Werte gering ausfallen. Ihr Profil stellt sich emotional besonders stabil dar. 48 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreichen dagegen Werte, die im Normbereich liegen – das sind 31,79 %. Es gab bisher keine Person, die sich selbst so einschätzt, dass sie im Bereich Neurotizismus erhöhte Werte erreicht.

#### 4.2.2 Extraversion

Die Extraversion wird auch als Aufgeschlossenheit eines Menschen bezeichnet. Je aufgeschlossener, desto energischer, enthusiastischer, dominierender, geselliger und gesprächiger ist man. Introvertierte Menschen mit einem geringen Wert in dieser Dimension sind eher schüchtern, zurückhaltend und ruhig.

Aus der folgenden Tabelle 6 sind die Werte im Persönlichkeitsbereich Extraversion aller 151 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Jahren gruppiert dargestellt:

Extraversion	Teilnehmer insgesamt	Wert <40		Wert >60		Wert im Normbereich	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2013	24	-	-	15	62,50%	9	37,50%
2014	18	-	-	9	50,00%	9	50,00%
2015	18	-	-	10	55,56%	8	44,44%
2016	17	-	-	8	47,06%	9	52,94%
2017	15	-	-	8	53,33%	7	46,67%
2018	14	-	-	6	42,86%	8	57,14%
2019	15	-	-	8	53,33%	7	46,67%
2020	14	1	7,14%	5	35,71%	8	57,14%
2021	16	-	-	7	43,75%	9	56,25%
	151	1	0,66%	76	50,33%	74	49,01%

Tab. 6: Extraversion

Die Werte im Bereich Extraversion fallen bei etwa der Hälfte aller Befragten in den Normbereich. Die andere Hälfte der Befragten sieht sich in diesem Bereich stark ausgeprägt. Eine Person erreicht mit ihren Antworten einen eher geringen Wert.

#### 4.2.3 Offenheit für neue Erfahrungen

Die dritte Dimension lässt Aussagen zur Kulturoffenheit von Personen zu. Je phantasievoller, origineller, kreativer ein Mensch ist, desto offener ist er. Je geringer dieser Wert, desto weniger interessiert an Neuem ist die Person.

In der Tabelle 7 sind die Werte im Persönlichkeitsbereich Offenheit für neue Erfahrungen der 151 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Potenzialanalyse über die Jahre hinweg gruppiert zu entnehmen:

Offenheit für Erfahrungen	Teilnehmer insgesamt	Wert <40		Wert >60		Wert im Normbereich	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2013	24	1	4,17%	4	16,67%	19	79,17%
2014	18	1	5,56%	-	-	17	94,44%
2015	18	1	5,56%	4	22,22%	13	72,22%
2016	17	1	5,88%	2	11,76%	14	82,35%
2017	15	1	6,67%	1	6,67%	13	86,67%
2018	14	3	21,43%	1	7,14%	10	71,43%
2019	15	-	-	2	13,33%	13	86,67%
2020	14	4	28,57%	1	7,14%	9	64,29%
2021	16	4	25,00%	1	6,25%	11	68,75%
	151	16	10,60%	16	10,60%	119	78,81%

Tab. 7: Offenheit für neue Erfahrungen

Hier liegen 119 Potenzialanalyse-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer mit ihren Antworten im Normbereich, das sind 78,81 % aller Personen. In 16 Fällen wurden die Fragen so beantwortet, dass niedrige Werte im Bereich Offenheit erzielt wurden. Ebenfalls in 16 Fällen lagen die Werte über dem Durchschnittsprofil.

#### 4.2.4 Verträglichkeit

Der vierte Persönlichkeitsbereich betrachtet die soziale Verträglichkeit der Befragten. Je freundlicher, kooperativer, vertrauensvoller und warmherziger ein Mensch ist, desto höher wird der Punktwert in dieser Dimension ausfallen. Fällt der Wert gering aus, kann

dies zum Beispiel ein Zeichen dafür sein, dass die Person weniger entgegenkommend und eher misstrauisch ist.

Aus der Tabelle 8 sind die Werte im Persönlichkeitsbereich Verträglichkeit der 151 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Potenzialanalyse nach Jahren gruppiert zu entnehmen:

Verträglichkeit	Teilnehmer insgesamt	Wert <40		Wert >60		Wert im Normbereich	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2013	24	-	-	10	41,67%	14	58,33%
2014	18	1	5,56%	-	-	17	94,44%
2015	18	-	-	6	33,33%	12	66,67%
2016	17	-	-	10	58,82%	7	41,18%
2017	15	-	-	2	13,33%	13	86,67%
2018	14	-	-	4	28,57%	10	71,43%
2019	15	-	-	7	46,67%	8	53,33%
2020	14	-	-	5	35,71%	9	64,29%
2021	16	1	6,25%	5	31,25%	10	68,75%
	151	2	1,32%	49	32,45%	100	66,23%

Tab. 8: Verträglichkeit

Die eigene Verträglichkeit wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern meist durchschnittlich stark ausgeprägt eingeschätzt (66,23 %). Zwei Personen sehen sich in diesem Bereich eher wenig stark ausgeprägt. 49 Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzen sich dagegen so ein, dass sie überdurchschnittliche Werte bei der Verträglichkeit erzielen.

#### 4.2.5 Gewissenhaftigkeit

Die Gewissenhaftigkeit beschreibt den Mangel an Impulsivität. Gewissenhafte Menschen zeichnen sich dadurch aus, zuverlässig, gut organisiert und verantwortungsvoll zu sein. Impulsive Menschen dagegen sind eher unvorsichtig, unordentlich und unzuverlässig.

In Tabelle 9 sind die Werte im Persönlichkeitsbereich Gewissenhaftigkeit der 151 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Potenzialanalyse nach Jahren gruppiert zu entnehmen:

Gewissenhaftigkeit	Teilnehmer insgesamt	Wert <40	Wert >60		Wert im Normbereich	
2013	24	-	18	75,00%	6	25,00%
2014	18	-	13	72,22%	5	27,78%
2015	18	-	15	83,33%	3	16,67%
2016	17	-	11	64,71%	6	35,29%
2017	15	-	13	86,67%	2	13,33%
2018	14	-	7	50,00%	7	50,00%
2019	15	-	12	80,00%	3	20,00%
2020	14	-	9	64,29%	5	35,71%
2021	16	-	12	75,00%	4	25,00%
	151	0	110	72,85%	41	27,15%

Tab. 9: Gewissenhaftigkeit

Im Bereich der Gewissenhaftigkeit liegen 41 Personen mit ihren Antworten im Normbereich. 110 Personen erreichen Werte, die auf eine besonders stark ausgeprägte Gewissenhaftigkeit hindeuten – das sind 72,85 %. Als besonders impulsiv und wenig organisiert schätzt sich niemand der Befragten selbst ein.

Aus einer Studie<sup>6</sup> unter den Studierenden des Masterstudiengangs „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ an der Deutschen Hochschule der Polizei hat sich ein mehrheitliches Persönlichkeitsprofil ergeben, nachdem die Studentinnen und Studenten in den Bereichen Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen und Verträglichkeit durchschnittliche Werte erreichen. Der Bereich Neurotizismus ist mehrheitlich schwach und der Bereich Gewissenhaftigkeit mehrheitlich stark ausgeprägt. In der o. g. Studie sind zwar engere Wertkorridore zugrunde gelegt als in der Potenzialanalyse der Fachhochschule. Als durchschnittlich werden hier Werte zwischen 45 und 55 – statt zwischen 40 und 60 – angesehen. Dennoch sind die Tendenzen in den fünf Dimensionen der Persönlichkeitsprofile in beiden Untersuchungen vergleichbar.

Von den 151 Potenzialanalyse-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer weisen 20 Personen das Persönlichkeitsprofil entsprechend der Masterstudie der Deutschen Hochschule der Polizei in allen fünf Merkmalen auf. Darunter sind vier Frauen und 16 Männer. Aus dieser Gruppe heraus haben sich fünf Männer um einen Platz für das Masterstudium bemüht. Zwei von ihnen haben die Zulassung zum Studium erhalten.

<sup>6</sup> Vgl. Anika Schütz, 2011, S. 38ff.

### 4.3 Intelligenz-Struktur-Test (IST)

Im Rahmen der Potenzialanalyse wird der Intelligenz-Struktur-Test durchgeführt, um die kognitive Leistungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einschätzen zu können. Die Ergebnisse des Tests sind alters- und geschlechtsdifferenziert. Außerdem besteht die zugrundeliegende Vergleichsgruppe ausschließlich aus Abiturienten, sodass der Maßstab insgesamt höher als bei der Gesamtbevölkerung anzusetzen ist.

Betrachtet werden die verbale, die numerische und die figurale Intelligenz, aus denen das schlussfolgernde Denken als fluide Intelligenz generiert wird. Außerdem wird das Allgemeinwissen als kristalline Intelligenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer abgeprüft. Alle betrachteten Bereiche lassen sich zu einem Mittelwert bzw. Gesamtergebnis bündeln.

Die folgende Abbildung 2 gibt Auskunft über die Durchschnittswerte der verbalen, der numerischen und der figuralen Intelligenz im Jahresverlauf.

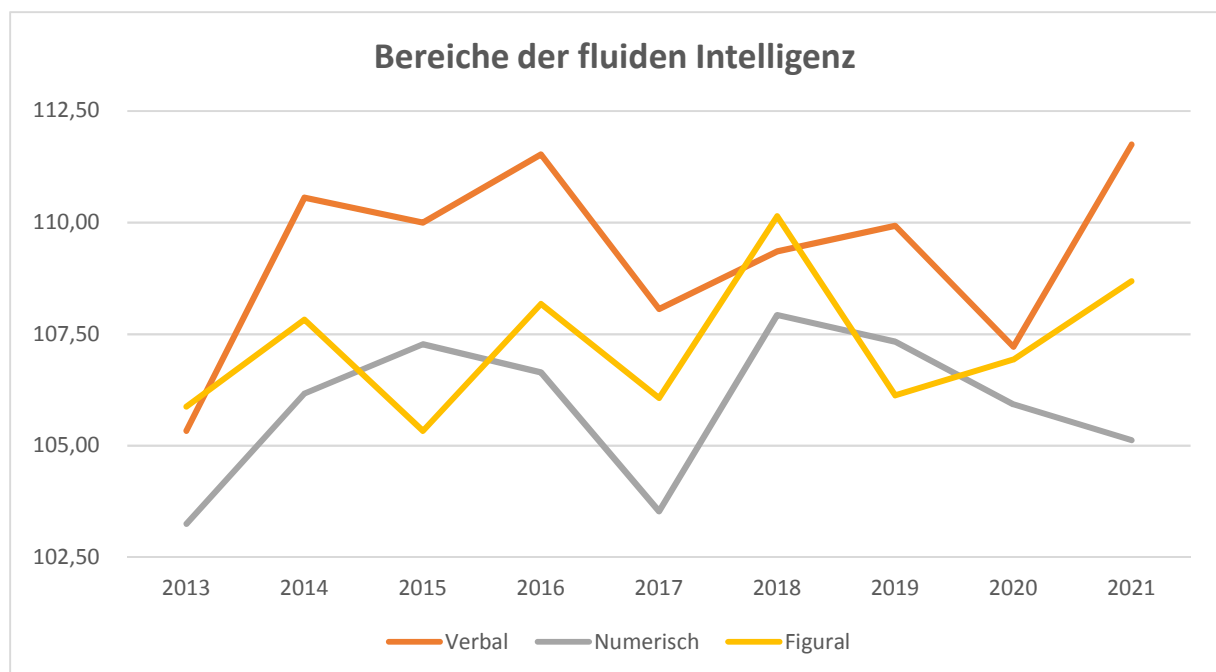


Abb. 2: Bereiche der fluiden Intelligenz

Die verbale, numerische und figurale Leistungsfähigkeit zeigen einen schwankenden Verlauf mit leicht positiver Tendenz. Sie liegen in allen Jahren über Standardwert (SW) 103.

Nachfolgend werden die fluide Intelligenz (Schlussfolgerndes Denken) und die kristalline Intelligenz (Wissen) im Jahresverlauf gegenübergestellt.

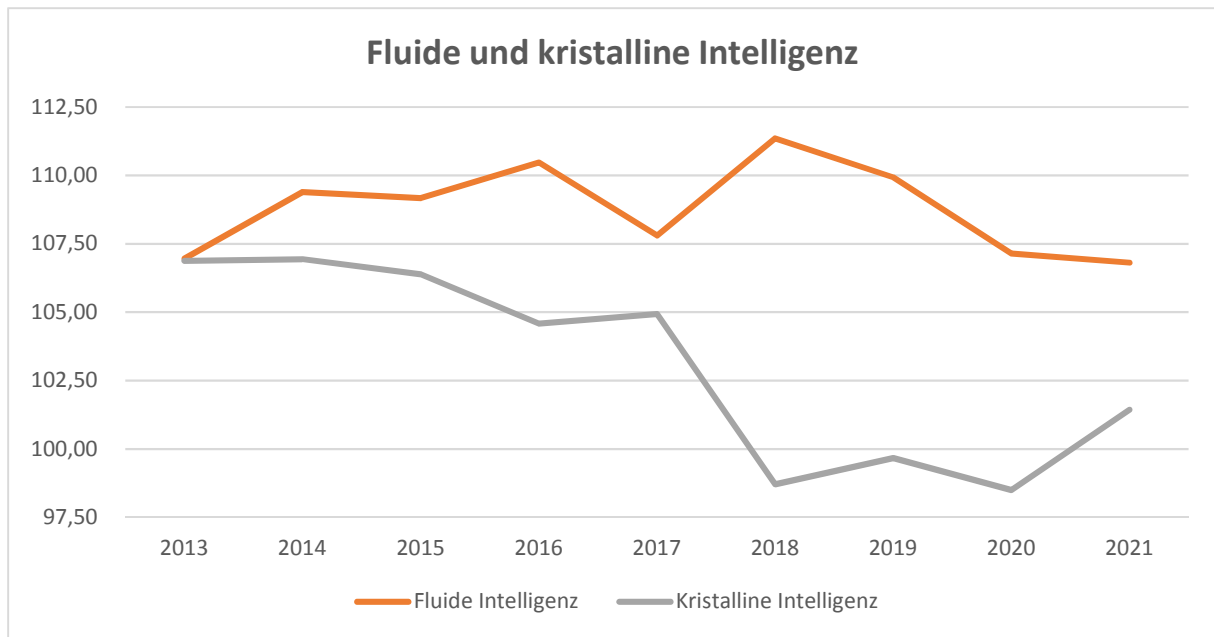


Abb. 3: Fluide und kristalline Intelligenz

Die fluide Intelligenz bewegt sich im Bereich zwischen SW 106,81 und 111,36. Der Bereich des Wissens bzw. der kristallinen Intelligenz hat eine sinkende Tendenz und bildet – auch im Vergleich mit den drei Einzelwerten der fluiden Intelligenz – insgesamt die schwächste Kategorie. In den Jahren 2018, 2019 und 2020 lagen die Durchschnittswerte jeweils unter SW 100.

Betrachtet man die Mittelwerte aus dem IST in den Jahren ergibt sich folgendes Bild:

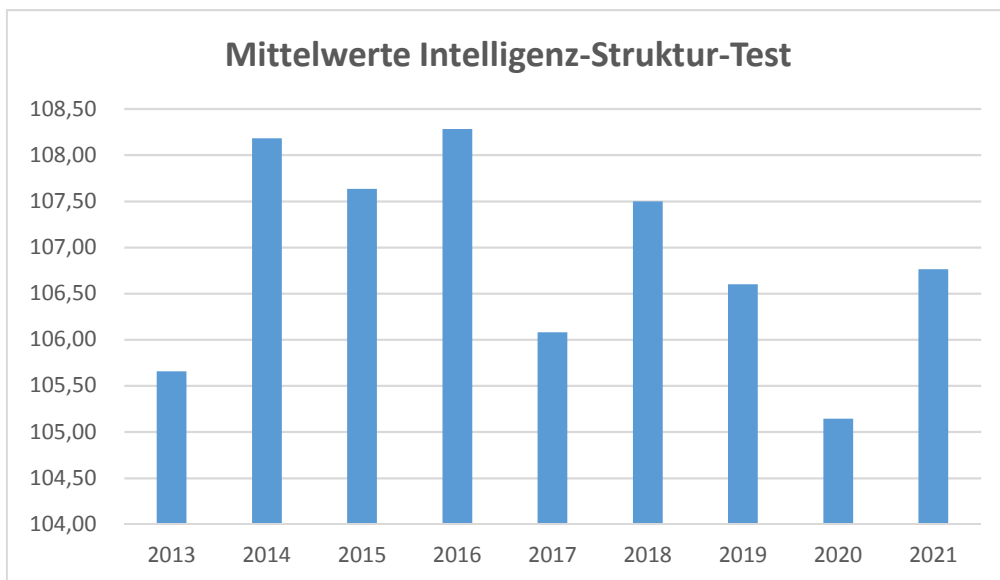


Abb. 4: Mittelwerte IST

In keinem Jahrgang betrug der Mittelwert weniger als SW 105. Die Jahrgänge 2013, 2017 und besonders 2020 haben eher durchschnittlich abgeschnitten. Die Mittelwerte der Jahrgänge 2014 und 2016 sind mit je über SW 108 besonders stark ausgefallen.

#### **4.4 Kompetenzen im Verhaltensteil**

Anhand der Gruppendiskussion, des Strukturierten Interviews, des Rollenspiels sowie des Kurzreferats bewertet die vierköpfige Kommission die Kompetenzen im Verhaltensteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Diese Kompetenzen strukturieren sich wie folgt:

- Kommunikationsfähigkeit
- Kontakt- und Kooperationsfähigkeit
- Emotionale Stabilität
- Selbstreflexion
- Zielorientierung / Sachbezogenheit
- Aktivität / Dynamik
- Einfallsreichtum / Flexibilität
- Methodische Kompetenz
- Motivation

Die Bewertungsskala reicht von 6 bis 1. Die einzelnen Punktwerte lassen sich folgendermaßen übersetzen:

- 6 = „über den Anforderungen“
- 5 = „den Anforderungen entsprechend“
- 4 = „den Anforderungen weitestgehend entsprechend“
- 3 = „den Anforderungen teilweise entsprechend“
- 2 = „den Anforderungen weitgehend nicht entsprechend“
- 1 = „den Anforderungen nicht entsprechend“

Ein Ergebnis mit der Bewertung 1 bzw. 6 ist nicht zu erwarten.

Die Bewertung der Kompetenzen in den einzelnen Jahren ist der folgenden Abbildung 5 zu entnehmen.

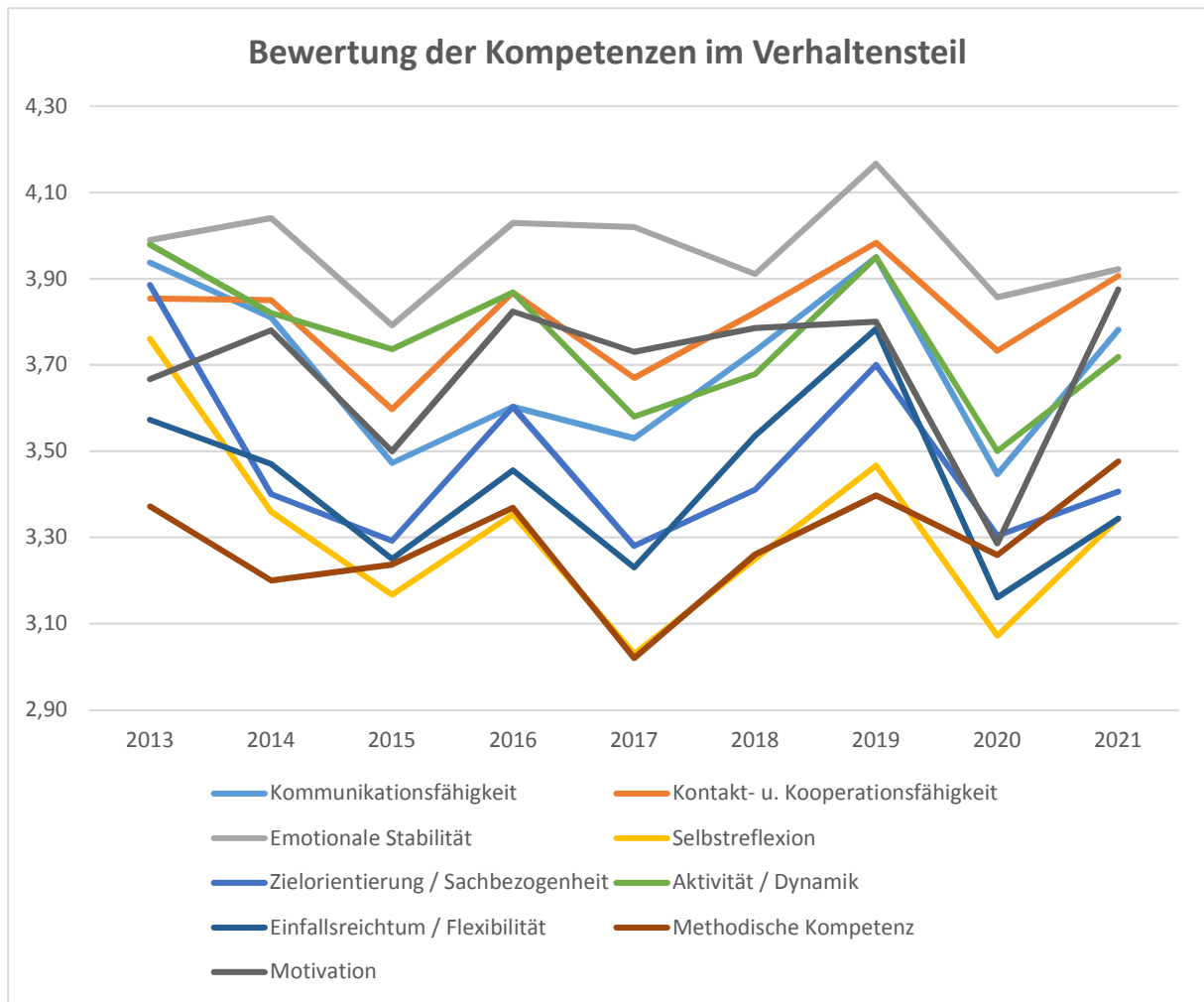


Abb. 5: Bewertung der Kompetenzen im Verhaltensteil

Die emotionale Stabilität ist über alle Jahre hinweg die stärkste Kompetenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, gefolgt von der Kontakt- und Kooperationsfähigkeit sowie der Aktivität / Dynamik. Deutlich schwächer ausgeprägt ist die methodische Kompetenz. Die Selbstreflexion nimmt – wenn auch schwankend – über die Jahre hinweg ab.

Über alle Kompetenzbereiche betrachtet, sind die Jahre 2017 und 2020, sowie zum Teil 2015 niedriger bewertet worden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Jahren 2014, 2016, 2019 und 2021 konnten im Durchschnitt besonders gute Ergebnisse erzielen.



## 4.5 Anforderungsbereiche

Die oben wiedergegebenen Kompetenzbewertungen werden bei gleichbleibender Bewertungsskala zu sechs Anforderungsbereichen gebündelt:

- kognitive Fähigkeiten, bestehend aus Zielorientierung / Sachbezogenheit und Einfallsreichtum / Flexibilität
- Wissen, bestehend aus Einfallsreichtum / Flexibilität und dem Ergebnis des IST im Bereich Wissen
- methodische Kompetenz
- soziale Kompetenz, bestehend aus Kommunikationsfähigkeit und der Kontakt- / Kooperationsfähigkeit
- persönliche Kompetenz, bestehend aus Emotionaler Stabilität, Selbstreflexion und Aktivität / Dynamik
- Motivation

Die nachfolgende Abbildung 6 stellt die Bewertung der Anforderungsbereiche über die Jahre hinweg dar:

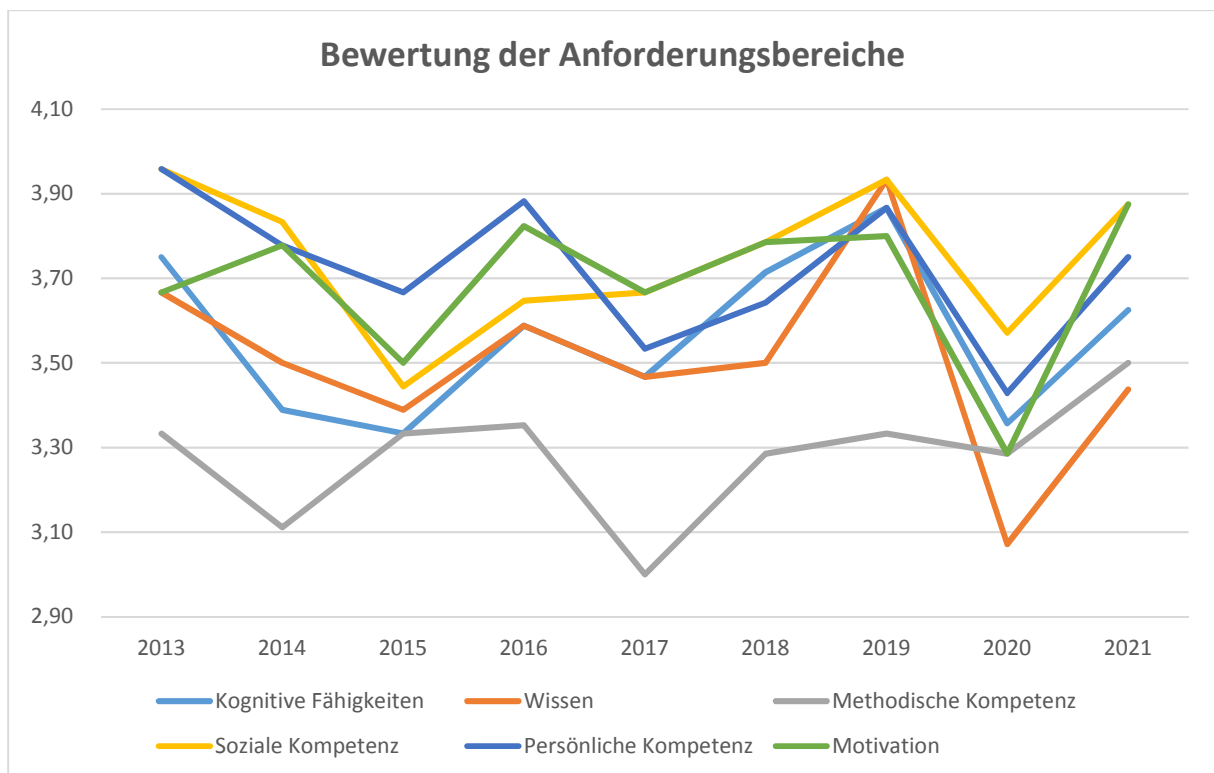


Abb. 6: Bewertung der Anforderungsbereiche

Am besten schneiden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Anforderungsbereichen persönliche Kompetenz und soziale Kompetenz ab. Auch die Motivation ist über die Jahre hinweg vergleichsweise stark bewertet worden. Die methodische Kompetenz ist – wie schon bereits bei den Kompetenzen im Verhaltensteil – der am schwächsten bewertete Anforderungsbereich. Der Anforderungsbereich Wissen zeichnet sich durch seine Volatilität im Zeitverlauf aus.

## 5 Korrelationen

Im Folgenden werden die Verfahrensbestandteile der Potenzialanalyse auf Korrelationen untereinander geprüft. Desweiteren wird untersucht, ob es Einflüsse bzw. Abhängigkeiten zum Geschlecht und zum Alter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gibt und ob das Durchschnittsergebnis des Intelligenzstrukturtests Einflüsse hat. Die Grundlage für die Auswertungen bilden wieder die 151 Datensätze der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Potenzialanalysen der Jahre 2013 bis 2021.

### 5.1 Verfahrensbestandteile

Zunächst wurden die einzelnen Verfahrensbestandteile in sich auf mögliche wechselseitige Einflüsse untersucht.

Tabelle 10 zeigt die Korrelationen der fünf Bereiche des NEO-Persönlichkeitsinventars untereinander auf. Leere Felder implizieren, dass die Ergebnisse nicht signifikant und demnach nicht belastbar sind.

N = 151	Neurotizismus	Extraversion	Offenheit für Erfahrungen	Verträglichkeit	Gewissenhaftigkeit
Neurotizismus	1	-,337**	-,230**		-,618**
Extraversion	-,337**	1	,574**		,230**
Offenheit für Erfahrungen	-,230**	,574**	1	,270**	
Verträglichkeit			,270**	1	
Gewissenhaftigkeit	-,618**	,230**			1

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tab. 10: Korrelationen NEO-PI

Die fünf Bestandteile korrelieren in mehreren Punkten signifikant miteinander. Besonders hervorzuheben sind die starken Zusammenhänge zwischen den Bereichen des Neurotizismus und der Gewissenhaftigkeit – hier aufgrund des negativen Vorzeichens stark gegenläufig – sowie den Bereichen der Extraversion und der Offenheit für neue Erfahrungen. Das heißt, dass mit sinkenden Werten im Bereich des

Neurotizismus die Werte bei der Gewissenhaftigkeit ansteigen. Die Extraversion und die Offenheit für neue Erfahrungen nehmen miteinander zu bzw. ab.

Tabelle 11 zeigt die Korrelationen der IST-Bereiche untereinander auf. Dies sind die verbale, die numerische und die figurale Intelligenz, das aus diesen drei Bereichen gebildete schlussfolgernde Denken (fluide Intelligenz) und das Wissen (kristalline Intelligenz).

N = 151	Verbal	Numerisch	Figural	Schlussfolgerndes Denken	Wissen
Verbal	1	,292**	,241**	,553**	
Numerisch	,292**	1	,398**	,777**	,161*
Figural	,241**	,398**	1	,719**	
Schlussfolgerndes Denken	,553**	,777**	,719**	1	
Wissen		,161*			1

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.  
 \* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

Tab. 11: Korrelationen IST

Dass das schlussfolgernde Denken stark mit dem verbalen, dem numerischen und dem figuralen Denken korreliert, ist dadurch begründet, da sich ersteres aus letzteren ergibt. Die drei Bereiche der fluiden Intelligenz korrelieren untereinander signifikant positiv miteinander. Das heißt, höhere Werte in einem Teilbereich gehen mit höheren Werten in den anderen beiden Teilbereichen einher.

Beim Bereich Wissen konnte eine Korrelation mit der numerischen Intelligenz festgestellt werden, nicht aber mit den anderen beiden Bereichen der fluiden Intelligenz und auch nicht mit dem schlussfolgernden Denken im Ganzen. Jedoch konnte durch die Partialkorrelation nachgewiesen werden, dass kein signifikanter Zusammenhang mehr zwischen dem Wissen und dem numerischen Denken besteht, wenn die Einflussvariablen „Alter“ und „Geschlecht“ ausgeschaltet werden. Der Wert liegt dann bei  $R = 0,128$  bei einem Signifikanzniveau von  $\alpha = 0,120$ .

Die nachfolgende Tabelle 12 auf der Seite 19 zeigt die signifikanten Korrelationen innerhalb der Kompetenzbereiche im Verhaltensteil auf. Alle neun Bereiche korrelieren relativ stark positiv miteinander.

Am stärksten ist der Zusammenhang zwischen den Kompetenzen Zielorientierung / Sachbezogenheit und Einfallsreichtum / Flexibilität. Der geringste Zusammenhang wurde zwischen den Kompetenzen Selbstreflexion und Emotionale Stabilität

nachgewiesen, wobei ein Wert von  $R = 0,402$  immer noch als mäßig stark gewertet werden kann und keinesfalls als schwach gilt.

Die Selbstreflexion ist der Kompetenzbereich bei dem im Vergleich zu den anderen Bereichen insgesamt schwächere Zusammenhänge nachweisbar sind.

N = 151	Kommunikations- fähigkeit	Kontakt- u. Kooperations- fähigkeit	Emotionale Stabilität	Selbstreflexion	Zielorientierung / Sachbezogenheit	Aktivität / Dynamik	Einfallsreichtum / Flexibilität	Methodische Kompetenz	Motivation
Kommunikationsfähigkeit	1	,717**	,698**	,461**	,766**	,656**	,732**	,644**	,523**
Kontakt- u. Kooperations- fähigkeit	,717**	1	,654**	,588**	,694**	,671**	,755**	,653**	,609**
Emotionale Stabilität	,698**	,654**	1	,402**	,683**	,680**	,700**	,619**	,564**
Selbstreflexion	,461**	,588**	,402**	1	,587**	,447**	,531**	,474**	,446**
Zielorientierung / Sachbezogenheit	,766**	,694**	,683**	,587**	1	,662**	,841**	,707**	,578**
Aktivität / Dynamik	,656**	,671**	,680**	,447**	,662**	1	,703**	,550**	,572**
Einfallsreichtum / Flexibilität	,732**	,755**	,700**	,531**	,841**	,703**	1	,694**	,641**
Methodische Kompetenz	,644**	,653**	,619**	,474**	,707**	,550**	,694**	1	,407**
Motivation	,523**	,609**	,564**	,446**	,578**	,572**	,641**	,407**	1

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tab. 12: Korrelationen Kompetenzen im Verhaltensteil

Die nachfolgende Tabelle 13 stellt die Korrelationen unter den einzelnen Anforderungsbereichen dar.

N = 151	Kognitive Fähigkeiten	Wissen	Methodische Kompetenz	Soziale Kompetenz	Persönliche Kompetenz	Motivation
Kognitive Fähigkeiten	1	,782**	,568**	,648**	,629**	,602**
Wissen	,782**	1	,470**	,626**	,623**	,585**
Methodische Kompetenz	,568**	,470**	1	,487**	,441**	,318**
Soziale Kompetenz	,648**	,626**	,487**	1	,626**	,526**
Persönliche Kompetenz	,629**	,623**	,441**	,626**	1	,582**
Motivation	,602**	,585**	,318**	,526**	,582**	1

\*\* . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tab. 13: Korrelationen Anforderungsbereiche

Wieder korrelieren alle Bereiche signifikant und vergleichsweise stark miteinander. Die methodische Kompetenz hat insgesamt die schwächsten, die kognitiven Fähigkeiten die stärksten Abhängigkeiten. Zwischen dem Wissen und den kognitiven Fähigkeiten bestehen die stärksten Zusammenhänge. Am schwächsten sind sie zwischen der Motivation und der methodischen Kompetenz. Jedoch gilt auch hier wieder, dass ein Wert von  $R = 0,318^{**}$  insgesamt nicht als leicht, sondern als mäßig einzustufen ist.

In Tabelle 14 werden die Korrelationen zwischen den Größen Geschlecht und Alter, sowie den Durchschnitten aus den Anforderungsbereichen, den Kompetenzen im Verhaltensteil und dem IST dargestellt.

N = 151	Geschlecht	Alter	Anforderungsbereiche Ø	Kompetenzen im Verhaltensteil Ø	IST Ø
Geschlecht	1				-,176*
Alter		1			
Anforderungsbereiche Ø			1	,973**	
Kompetenzen im Verhaltensteil Ø			,973**	1	
IST Ø	-,176*				1

\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.  
 \*\*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tab. 14: Korrelationen Geschlecht, Alter und Durchschnitte

Das Geschlecht korreliert signifikant negativ mit dem Durchschnittsergebnis des Intelligenz-Strukturtests. Das bedeutet, dass Frauen nachweislich ein leicht bis mäßig schlechteres Durchschnittsergebnis im IST erreichen.

Die Durchschnittswerte aus den Anforderungsbereichen und den Kompetenzen im Verhaltensteil korrelieren enorm stark miteinander ( $R = 0,973^{**}$ ).

Hinsichtlich des Alters lassen sich keine signifikanten Korrelationen nachweisen.

## 5.2 Geschlecht

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Abhängigkeiten zwischen dem Geschlecht und den Werten aus dem NEO-PI auf.

N = 151	Neurotizismus	Extraversion	Offenheit für Erfahrungen	Verträglichkeit	Gewissenhaftigkeit
Geschlecht		,184*	,160*		
*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.					

Tab. 15: Korrelationen Geschlecht und NEO-PI

Signifikante Korrelationen sind hinsichtlich der Extraversion und der Offenheit für Erfahrungen nachweisbar. In beiden Bereichen schätzen Frauen sich so ein, dass sie höhere Werte generieren.

In Tabelle 16 werden die Korrelationskoeffizienten hinsichtlich des Geschlechts mit den Kategorien des IST zusammengefasst.

N = 151	Verbal	Numerisch	Figural	Schlussfolgerndes Denken	Wissen
Geschlecht					-,271**
**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.					

Tab. 16: Korrelationen Geschlecht und IST

In Tabelle 14 wurde nachgewiesen, dass Frauen im Intelligenzstrukturtest geringere Leistungswerte erreichen als Männer. In Tabelle 16 zeigt sich nun, dass sich dies lediglich für den Bereich Wissen bestätigt. Die anderen IST-Kategorien weisen keine signifikanten Korrelationen mit dem Geschlecht auf.

In Tabelle 17 werden die Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und den Kompetenzkriterien aufgeführt.

N = 151	Kommunikations- fähigkeit	Kontakt- u. Kooperations- fähigkeit	Emotionale Stabilität	Selbstreflexion	Zielorientierung / Sachbezogenheit	Aktivität / Dynamik	Einfallreichtum / Flexibilität	Methodische Kompetenz	Motivation
Geschlecht	,161*					,161*			
*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.									

Tab. 17: Korrelationen Geschlecht und Kompetenzen

Das Geschlecht korreliert signifikant mit der Kommunikationsfähigkeit sowie mit der Aktivität / Dynamik. In beiden Kriterien sind Frauen leicht bis mäßig besser bewertet worden.

Es bestehen keine signifikanten Korrelationen zwischen dem Geschlecht und den Anforderungsbereichen. Auf die Darstellung in Tabellenform wird deshalb verzichtet.

### 5.3 Alter

Die Korrelationen des Alters mit den Dimensionen des NEO-PI werden in Tabelle 18 dargestellt.

N = 151	Neurotizismus	Extraversion	Offenheit für Erfahrungen	Verträglichkeit	Gewissen- haftigkeit
Alter					-,244**
**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.					

Tab. 18: Korrelationen Alter und NEO-PI

Eine signifikante Korrelation ist einzig mit der Gewissenhaftigkeit festzustellen. Mit zunehmendem Alter sinkt der Wert in diesem Bereich.

Zwischen dem Alter und den IST-Kriterien, den Kompetenzen sowie den Anforderungsbereichen lassen sich keine signifikanten Korrelationen nachweisen. Auf die Darstellungen in Tabellenform wird verzichtet.



#### **5.4 Durchschnitt und Einzelwerte des IST**

Es wurde untersucht, ob nachweislich belastbare Zusammenhänge zwischen den Durchschnittswerten des Intelligenzstrukturtests und den anderen Stationen der Potenzialanalyse vorliegen. Hierbei konnten jedoch keine signifikanten Korrelationen ermittelt werden.

Im Detail wurden dann die Einzelkategorien des IST mit den anderen Stationen in Verbindung gebracht. Hinsichtlich der Korrelationsanalyse zwischen den Kategorien des IST und den sechs Anforderungsbereichen konnten bis auf eine Ausnahme keine signifikanten Zusammenhänge nachgewiesen werden. Die Ausnahme bezieht sich auf den Zusammenhang, der zwischen dem IST-Bereich Wissen und dem Anforderungsbereich Wissen vorliegt ( $R = 0,246^{**}$ ). Da der erste Wert jedoch für die Ermittlung des zweiten Wertes herangezogen wird, ist dieser Zusammenhang selbsterklärend und nicht überraschend. Auf die Darstellung in Tabellenform wird verzichtet.

Signifikante Zusammenhänge zwischen den Kategorien des IST und den neun Kompetenzbereichen im Verhaltensteil sind nicht nachweisbar. Zu erwähnen ist jedoch der Korrelationskoeffizient von  $R = 0,150$  bei einem Signifikanzniveau von  $\alpha = 0,066$  zwischen der verbalen Intelligenz und der methodischen Kompetenz, der das Signifikanzniveau nur relativ knapp nicht einhält. Auf die Darstellung in Tabellenform wird verzichtet.

## 6 Ergebnisinterpretation

In dieser Evaluation wurden eine Vielzahl von Informationen gesammelt und Zusammenhänge ermittelt. Die wichtigsten werden im Folgenden zusammengefasst und bewertet:

Die Potenzialanalyse hat sich als Instrument der Mitarbeiterentwicklung in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern etabliert. Die Bewerberzahlen liegen seit Jahren auf einem konstant hohen Niveau. Auch die Qualität der erbrachten Leistungen zeigt sich konstant hoch, was folgerichtig ist, da durch die Behörden nur entsprechend fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsendet werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden durch Personen eingeschätzt, die über jahrelange und intensive eignungsdiagnostische Erfahrungen verfügen, mit der alltäglichen Arbeitssituation der Teilnehmerinnen und Teilnehmern jedoch keine Berührungspunkte haben. Deshalb kann es jedoch auch zu negativem Feedback kommen. Nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den höheren Dienst anstreben, sind für dieses Karriereziel auch geeignet. Daher kann die Motivation für den höheren Dienst nach der Teilnahme an der Potenzialanalyse durchaus auch abnehmen.<sup>7</sup> Die Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie von deren Führungskräften werden gut eingefangen und reflektiert. Dies zeigt sich durch die verhältnismäßig hohe Anzahl an Zusagen für das Masterstudium an Personen, die vorher an der Potenzialanalyse teilgenommen haben.

Die Anzahl an Bewerbungen für das Masterstudium aus der Gruppe der Potenzialanalyse-Teilnehmerinnen und Teilnehmern ist mit knapp 30 % aber trotzdem noch ausbaufähig. Personen, die tatsächlich über das entsprechende Potenzial verfügen, sollten im Anschluss an die Potenzialanalyse enger betreut werden, damit diese sich dem Auswahlverfahren für das Masterstudium stellen.

Auch der Frauenanteil in der Potenzialanalyse sollte in den nächsten Jahren verstärkt werden. Ein Anteil von knapp 30 % ist sowohl für das Förderinstrument Potenzialanalyse als auch für die Ziele zur Besetzung von Führungsfunktionen zu gering. In der jährlichen Ausschreibung werden qualifizierte Frauen bereits ausdrücklich dazu aufgefordert, sich zu bewerben, jedoch könnte dieser Hinweis noch mehr fokussiert und sichtbar gemacht werden.

- NEO-PI

Das sehr umfangreiche Instrument des NEO-Persönlichkeitsinventars bietet eine breite und fundierte Grundlage, die persönlichen Eigenschaften und Merkmale mit den künftigen Erwartungen und Leistungen der betrachteten Personen abzugleichen. Da sehr klar kommuniziert wird, dass die Potenzialanalyse kein Auswahlverfahren darstellt,

---

<sup>7</sup> Vgl. Sebastian Schütt, 2015, S. 77.

ist zu erwarten, dass die gegebenen Antworten nicht oder nur kaum durch erwartete Idealbilder beeinflusst worden sind. Einen größeren Einfluss auf die antwortenden Personen dürfte die jahrelange Tätigkeit in der bzw. Prägung durch die Organisation der Landespolizei haben.

Die Vorstellung von ruhigen, emotional stabilen, besonders verantwortungsvollen und zuverlässigen Polizistinnen und Polizisten wird durch das Profil der Antworten in besonderem Maße erfüllt, zum Beispiel durch die unterdurchschnittlichen Werte im Bereich Neurotizismus bzw. die überdurchschnittlichen Werte im Bereich Gewissenhaftigkeit. Die Extraversion fällt bei der Hälfte der Antwortenden überdurchschnittlich aus, was mit einer energiegeladenen enthusiastischen Persönlichkeit verbunden werden kann. Schüchternheit und Zurückhaltung sind Attribute, die nur bedingt bedient werden. Frauen schätzen sich hier signifikant höher ein. Die Ergebnisse im Bereich der Verträglichkeit zeigen grundsätzlich kooperative, freundliche Personen, die jedoch auch über die nötige Durchsetzungs- und Entscheidungskraft verfügen. Bei der Offenheit für neue Erfahrungen schätzen sich Frauen öfter höher ein, als Männer dies tun.

Es gibt bei der Betrachtung möglicher Abhängigkeiten zu soziodemografischen Daten nur eine signifikante Verbindung. Einzig das Alter korreliert negativ mit der Kategorie Gewissenhaftigkeit. Diese beinhaltet unter anderem die Subwerte „Ordnungsliebe“, „Leistungsstreben“ und „Selbstdisziplin“. Der negative Korrelationskoeffizient kann damit zusammenhängen, dass sich mit steigendem Alter der Fokus ändert. Das eigene Handeln kann durch den größeren Erfahrungsschatz in ein anderes Verhältnis gesetzt und reflektiert werden.

- Wissen

Die Werte im Bereich der kristallinen Intelligenz fallen in den zugrundeliegenden Analysen tendenziell schwächer aus. Eine gewisse Fokussierung der Interessen und Wissensbereiche ist zum einen gewünscht, zum anderen lässt sie sich nicht ausschalten. Jedoch sollte immer ein sehr hohes Maß an Selbst- und Informationskompetenz angestrebt werden, um den vielseitigen Anforderungsbereichen in der Landespolizei und besonders im Führungsbereich gerecht zu werden.

Frauen erreichen beim Wissenstest des IST signifikant geringere Werte als Männer. In den anderen Bereichen des IST sind keine Korrelationen mit dem Geschlecht nachweisbar. Dass das Wissen seit Jahren eine sinkende Tendenz aufweist, könnte auf eine Veralterung des IST zurückzuführen sein. Möglich ist, dass die Testkonstruktion und der soziale Bildungshintergrund der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zunehmend schlechter zusammenpassen. Dies gilt es zu überprüfen.

- Kompetenzen im Verhaltensteil

Die Kompetenzen im Verhaltensteil zeigen sich seit Jahren stabil. Die emotionale Kompetenz, die Aktivität / Dynamik und die Kontakt- / Kooperationsfähigkeit werden als besonders hoch angesehen. Frauen erreichen signifikant höhere Werte im Bereich Aktivität / Dynamik und bei der Kommunikationsfähigkeit auf.

Die methodische Kompetenz fällt bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern dagegen seit Jahren vergleichsweise gering aus. Sie beinhaltet die Anwendung von Gesprächstechniken, Präsentationsmethoden und Standards der Gesprächsführung. Es wird bewertet, inwieweit die Initiative zur Koordinierung, Strukturierung und Steuerung der Aufgabenbewältigung in der Gruppe ergreifen. Hier können durch gezielte Fortbildungen verhältnismäßig einfach deutliche Verbesserungen erreicht werden.

Die Selbstreflexion korreliert am wenigsten stark mit den übrigen Kompetenzen, was ihre besondere Unabhängigkeit von anderen Stärken und Schwächen spiegelt. Für die persönliche Entwicklung als Führungskraft ist unter anderem die Selbst- und Fremdwahrnehmung von enormer Wichtigkeit. Es ist zu prüfen, inwieweit hier Fortbildungsmöglichkeiten wahrgenommen und ggf. ausgeweitet werden können, um zukünftig noch mehr Unterstützung anzubieten.

Es konnten viele signifikante Korrelationen sowohl unter den Kompetenzbereichen als auch unter den Anforderungsbereichen festgestellt werden. Die Korrelationen zwischen den Anforderungs- und Kompetenzbereichen resultieren daraus, dass die Anforderungsbereiche zum größten Teil aus den Kompetenzen hervorgehen. Die starken Zusammenhänge bestätigen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in allen untersuchten Bereichen breit aufgestellt sind und kaum Inseltalente aufweisen.

Fraglich ist, inwieweit sich die Ergebnisse ändern würden, wenn die Bewertungsskala differenzierter angewendet werden würde. Die Anforderungsbereiche wurden bisher noch nie mit den Werten 1 oder 6 eingeschätzt, äußerst selten wird ein Anforderungsbereich mit 2 bewertet. Die Kompetenzen werden in 0,25-Schritten bewertet, was zu einem differenzierteren Bild führt. Jedoch hat es auch hier bisher keine Bewertung schlechter als 2,0 und besser als 5,25 gegeben. Für statistische Auswertungen ist zu überlegen, ob die Daten auch ohne Rundungsvorgaben einfließen können, sodass sich ein ebenso detailliertes Bild der Stärken und Schwächen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ergibt, wie durch die ausführlichen Feedback-Gespräche am Ende der Potenzialanalyse.

## **7 Fazit**

Die Potenzialanalyse ist ein sehr gut geeignetes, zielführendes und anerkanntes Instrument der Mitarbeiterentwicklung. Sie wird auch in Zukunft kontinuierlich weiterentwickelt werden, um den sich wandelnden Anforderungen und Bedürfnissen in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern aber auch der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht zu werden. Dies zeigt sich nicht nur an dieser Evaluation, sondern auch an anderen Untersuchungen aus der Landespolizei heraus. Derzeit wird geprüft, inwieweit die Potenzialanalyse auf andere Bereiche der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern übertragbar ist. Und sogar durch andere Landespolizeien erreichen uns Anfragen zum inhaltlichen und organisatorischen Ablauf.

## Abbildungsverzeichnis

		Seite
Abb. 1	Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	5
Abb. 2	Bereiche der fluiden Intelligenz	11
Abb. 3	Fluide und kristalline Intelligenz	12
Abb. 4	Mittelwerte IST	12
Abb. 5	Bewertung der Kompetenzen im Verhaltensteil	14
Abb. 6	Bewertung der Anforderungsbereiche	15

## Tabellenverzeichnis

		Seite
Tab. 1	Teilnehmerinnen und Teilnehmer	3
Tab. 2	Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterteilt nach Spitzenamt LG 2, 1. EA und LG 2, 2. EA	4
Tab. 3	Bewerbungen und Zulassungen für den Masterstudiengang	4
Tab. 4	Behördenzugehörigkeit	6
Tab. 5	Neurotizismus	7
Tab. 6	Extraversion	7
Tab. 7	Offenheit für neue Erfahrungen	8
Tab. 8	Verträglichkeit	9
Tab. 9	Gewissenhaftigkeit	10
Tab. 10	Korrelationen NEO-PI	16
Tab. 11	Korrelationen IST	17
Tab. 12	Korrelationen Kompetenzen im Verhaltensteil	19
Tab. 13	Korrelationen Anforderungsbereiche	20
Tab. 14	Korrelationen Geschlecht, Alter und Durchschnitte	20
Tab. 15	Korrelationen Geschlecht und NEO-PI	21
Tab. 16	Korrelationen Geschlecht und IST	21
Tab. 17	Korrelationen Geschlecht und Kompetenzen im Verhaltensteil	22
Tab. 18	Korrelationen Alter und NEO-PI	22

## Abkürzungsverzeichnis

AV	Auswahlverfahren
$\alpha$	Signifikanzniveau
$\Sigma$	Summe
EA	Einstiegsamt
FHöVPR	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
g. D.	gehobener Dienst
h. D.	höherer Dienst
IST	Intelligenzstrukturtest
LG	Laufbahngruppe
NEO-PI	NEO-Persönlichkeitsinventar
PA	Potenzialanalyse
R	Korrelationskoeffizient
SW	Standardwert
ZAED	Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst



## Quellenverzeichnis

[https://www.laufbahndiagnostik.ch/assets/de/Handbuch\\_Fragebogen\\_240-IPIP-3cec3eadd5247e9aa5c8fd14ab1f733c6625a56de32e452dee33c0b5c8cee2d4.pdf](https://www.laufbahndiagnostik.ch/assets/de/Handbuch_Fragebogen_240-IPIP-3cec3eadd5247e9aa5c8fd14ab1f733c6625a56de32e452dee33c0b5c8cee2d4.pdf)

Handbuch Fragebogen zur Erfassung der Persönlichkeit (IPIP-240)

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Institut für Angewandte Psychologie

Marc Schreiber, Marie-Lousie Iller, Mai 2016

Die Potenzialanalyse – Ausgangspunkt für eine zielgerichtete Förderung von Nachwuchsführungskräften in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern!?

Eine empirische Analyse zu erfolgskritischen Faktoren am Beispiel des Pilotprojektes Potenzialanalyse der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Mecklenburg-Vorpommern

Deutsche Hochschule der Polizei

Masterarbeit – Öffentliche Verwaltung-Polizeimanagement

Sebastian Schütt, Juli 2015

Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Führungseignung für den höheren Polizeivollzugsdienst – Eine Untersuchung zur Geeignetheit des NEO-Persönlichkeitsinventars nach Costa und McCrae als Instrument zur Potenzialanalyse in der Polizei

Deutsche Hochschule der Polizei

Masterstudiengang 2009/2011 – Öffentliche Verwaltung-Polizeimanagement

Anika Schütz, Juli 2011