

Vergleichende Darstellung der Potenzialanalyseverfahren

	Potenzialanalyse „Markt“ (PA Markt)	Potenzialanalyse „Führung/Komplexe Beratung“ (PA 3)	Potenzialanalyse „Führung“ (PA 4)
Anforderungsdimensionen	<p>Erfüllung der Anforderungsdimensionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Kundenorientierung und verkäuferische Fähigkeiten → Kooperation und Teamfähigkeit → Planung und Organisation → Kognitive Fähigkeiten → Konzentrationsfähigkeit → Leistungs- und Weiterbildungsmotivation 	<p>Erfüllung der Anforderungsdimensionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Kundenorientierung und verkäuferische Fähigkeiten → Kooperation und Teamfähigkeit → Planung und Organisation → Kognitive Fähigkeiten → Konzentrationsfähigkeit → Soziale Belastbarkeit → Initiative und Erfolgsorientierung → Mitarbeiterorientierung → Leistungsförderung → Steuerung und Koordination 	<p>Erfüllung der Anforderungsdimensionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Aufgabenorientierung → Information und Kommunikation → Analysefähigkeit → Mitarbeiterorientierung → Leistungsförderung → Mitarbeitermotivation → Repräsentationsfähigkeit
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> → Selbsteinschätzung in den Anforderungsdimensionen → Ausmaß der Eignung für die Funktionsfelder Privat-, Individual- und Firmenkundenberatung, Stab und Betrieb → Eignungsaussage zu Tätigkeitsspektren „Kundenbezogene Tätigkeiten“ und „Konzeption und Organisation“ → Interesse für diese Funktionsfelder 	<ul style="list-style-type: none"> → Selbsteinschätzung in den Anforderungsdimensionen → Eignungsaussage zu Führung und/oder komplexer Beratung (Individual- und Firmenkundenberatung) → Interesse an Führung und/oder komplexer Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> → Selbsteinschätzung in den Anforderungsdimensionen → Eignungsaussage zu sach- und mitarbeiterbezogener Führung und zur Gesamteignung Führung
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> → Mitarbeiter, die vorrangig eine berufliche Entwicklung im Marktbereich anstreben und zugleich auch eine Potenzialaussage für Stab und Betriebsbereich erhalten sollen. → Mitarbeiter, die nach Abschluss der Berufsausbildung einige Monate in der Praxis tätig sind und direkt vor oder nach dem Studiengang Bankfachwirt stehen. 	<ul style="list-style-type: none"> → Mitarbeiter, deren Potenzial für Führung und/oder komplexe Beratung festgestellt werden soll. → Mitarbeiter, die bereits einige Zeit in der Praxis tätig sind und direkt vor oder nach dem Studiengang Bankbetriebswirt stehen. 	<ul style="list-style-type: none"> → Mitarbeiter, deren Potenzial zur Übernahme einer Führungsaufgabe festgestellt werden soll und Führungskräfte, die eine neue/höhere Führungsaufgabe übernehmen sollen. → Mitarbeiter nach dem Studiengang Bankbetriebswirt. Mitarbeiter, die das Lehrinstitut besuchen wollen oder bei denen die Aufnahme in einen Führungskräfte-Pool ansteht. Insbesondere auch Mitarbeiter, bei denen eine Führungsaufgabe im Nicht-Marktbereich ansteht.

„Wir haben PA 3 in unseren Beratungsansatz für Mitarbeiter und Führungskräfte fest integriert und nutzen es als Ansatzpunkt, um über Karriere, Motivation und Potenziale zu sprechen und zur Selbstreflexion anzuregen.“
 (Thomas Kopp, Personalbetreuung Kreissparkasse Heilbronn)