



Potenzialanalyse: Entwicklung neuer Perspektiven

Wir lassen keine Perspektive außer Acht

● Potenzialanalyse: Entwicklung neuer Perspektiven

Ziele der Potenzialanalyse

Die Zielsetzung einer Potenzialanalyse ist die Gewinnung eines ganzheitlichen Bildes einer Führungs-, Führungsnachwuchs- oder Fachkraft in ihrer heutigen Position als Grundlage einer zielgerichteten und optimierten Weiterentwicklung ihrer beruflichen Perspektiven. Dabei werden die eingeschlagene Laufbahn (Führung, Projekt, Fach), die erworbenen Qualifikationen und die Entwicklung des Werdegangs betrachtet, Erfolge und deren Botschaften erörtert, das Verhalten in wechselnden Situationen diskutiert und Erwartungen an die Work-Life-Balance thematisiert.

Die Beraterin / der Berater entwickelt gemeinsam mit der Klientin / dem Klienten neutral und objektiv ein strukturiertes Profil, arbeitet Fähigkeiten und Potenziale heraus und leitet Empfehlungen ab, mit welchen konkreten Maßnahmen eine sinnvolle Entwicklung der Persönlichkeit und der beruflichen Perspektiven gestaltet werden kann.

Vorbereitung der Potenzialanalyse

Vor Aufnahme der Beratung erhält die Beraterin / der Berater das aktuelle Stellenprofil sowie weitere Informationen zur Situation und zum Anliegen der Klientin / des Klienten.

Inhalte der Potenzialanalyse

- Lebenslauf-Interview
- Ermittlung relevanter Einflussfaktoren auf die Arbeit
- Selbsteinschätzung
- Führen und geführt werden
- Erarbeitung wesentlicher beruflicher Erfolge
- Durchführung eines Kommunikationstests
- Durchführung eines Persönlichkeitsfaktorentests
- Erläuterung der Testergebnisse
- Gesamteinschätzung, abgeleitete Perspektiven

● Potenzialanalyse: Entwicklung neuer Perspektiven

Zeitlicher Rahmen der Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse umfasst zwei jeweils halbtägige persönliche Sitzungen. Davor und dazwischen liegen Phasen der Vorbereitungen und Analysen einschließlich der Auswertungen des Lebenslaufs, der eingereichten Übungen und der Testergebnisse sowie die Eigenarbeit der Klientin / des Klienten.

Nach Ablauf der zweiten Sitzung und der persönlichen Erörterung des Gesamtbilds erstellt die Beraterin / der Berater zeitnah einen Gesprächsleitfaden mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen für die nächsten Schritte.

Auf Wunsch können die Ergebnisse und Empfehlungen in einer Gesprächsrunde mit zuständigen Vorgesetzten oder HR Business Partnern erörtert werden. Den genauen Zeitplan der einzelnen Sitzungen legen Berater/in und Klient/in fest.

● Potenzialanalyse: Entwicklung neuer Perspektiven

Ablauf der Potenzialanalyse



● Potenzialanalyse: Entwicklung neuer Perspektiven

Konditionen der Potenzialanalyse

Das Honorar für die Potenzialanalyse beträgt € 4.000,- zzgl. MwSt.. Als Mitglied des Verbandes „VAA Führungskräfte Chemie“ erhält die Klientin / der Klient einen Nachlass von 20% auf das Nettohonorar. Im Beratungshonorar sind die Auswertungen der Unterlagen, Übungen und Testergebnisse sowie die gesamte schriftliche und telefonische Kommunikation durch die Beraterin / den Berater enthalten.

Reisekosten werden nur zu abweichenden Beratungsorten nach dem tatsächlichen Aufwand gegen Nachweis berechnet, Fahrten mit dem Pkw zu € 0,70 zzgl. MwSt. pro Kilometer.

Das Honorar wird mit Aufnahme der Potenzialanalyse fällig.

**stefan müller
personalperspektiven GmbH**

Niederlassungen:

Curiestraße 2
70563 Stuttgart

Mohrenstraße 11-17
50670 Köln

Beratungsbüros:

Kaiserdamm 31
14057 Berlin

Alfredstraße 155
45131 Essen

Landsberger Str. 302
80687 München

Zentrale Kontaktdaten:

Tel. 0711-67400-195
Fax 0711-67400-200

E-Mail: beratung@smpp.de
Homepage: www.smpp.de

Persönliche Ansprechpartner:

Stefan Müller
Geschäftsführender Gesellschafter
Mobil: 0170-3417177
E-Mail: stefan.mueller@smpp.de

Sabine Müller
Prokuristin
Mobil 0171-7526073
E-Mail sabine.mueller@smpp.de