

Leitfaden zur Anforderungsanalyse anhand der Positionsziele und Kernaufgaben

Organisationsziele und -strategien
Was will die Organisation erreichen? Welche Ziele verfolgt das Unternehmen? Mit welchen Strategien?
Ziele der Position (ca. 7)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Für welchen Teil der Ziele der Organisation hat der Positionsinhaber die Umsetzungsverantwortung? 2. Was sind die wesentlichen Ziele, die der Positionsinhaber erreichen soll? 3. Welche Kriterien und Ziele müssen erfüllt sein, damit die Geschäftsführung das Wirken des Positionsinhabers als erfolgreich bewertet? 4. Welchen Beitrag soll der Inhaber der Zielposition zum Unternehmenserfolg leisten? 5. Welche Rolle hat der Positionsinhaber? 6. Welche Erwartungen sind an seine Rolle und die Position geknüpft?
Kernaufgaben (jeweils 4-6)
<ol style="list-style-type: none"> 7. Was sind die wesentlichen Aufgaben des Positionsinhabers? 8. Was muss der Positionsinhaber dafür tun, dass er die an seine Position geknüpften Ziele, Erwartungen und geforderten Beiträge erbringt?
Anforderungen
(allgemeine Anforderungskriterien an Träger derartiger Rollen plus spezifische Anforderungskriterien für die bestimmte Position im gegebenen Kontext)
<ol style="list-style-type: none"> 9. Fachwissen/überfachliches Wissen: Was muss er dafür wissen? 10. Fachkompetenzen, überfachliche Kompetenzen: Was muss er dafür können? 11. Motive, Interessen, Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale: Was muss er dafür wollen? Was sollte ihn interessieren?

Wünschen Sie sich Unterstützung bei Ihrer Anforderungsanalyse? [Kontaktieren](#) Sie uns!

Wir machen Anforderungen und Kompetenzen mit [Assessments](#) sichtbar und messbar.