

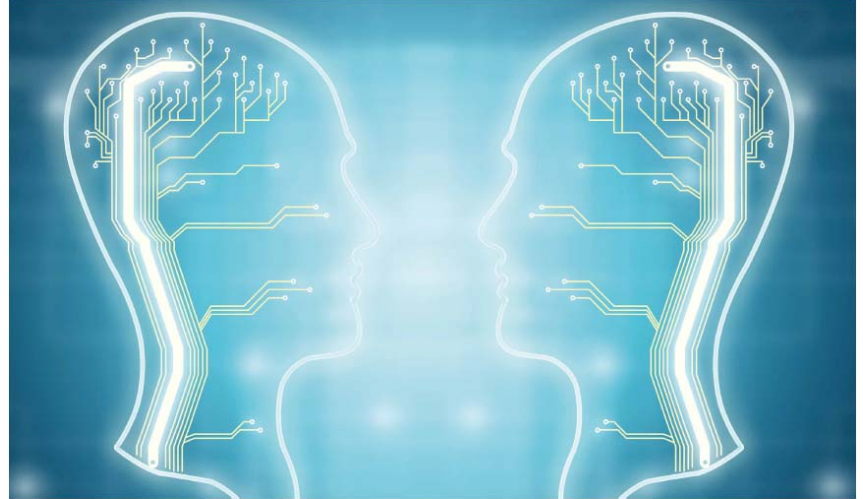


Steinbeis

SCG
STEINBEIS CONSULTING GROUP
PERSONAL



Fachkräftesicherung.
Kompetenzanalysen.



ANFORDERUNGS-KOMPETENZ-TOOL

Sicherung innovationsfähiger, kreativer Fachkräfte.

■ Leistungs-Potenzialbewertung nach § 10 und § 11 Entgelttransparenzgesetz und BTHG

SCHNELLE UND LEICHTE HANDHABUNG VON:

- Bewerber- und Talent-Management
- Personal-E-Recruiting
- Skillmanagement und Personalbindung
- Arbeitgeber-Attraktivität, Kompetenzerweiterung und -entwicklung
- Entgelt-Transparenz und -Differenzierung
- Nachfolge-Stellenbesetzung



www.steinbeis.de/su/1965

Kontakt

Steinbeis-Beratungszentrum
Demografiegerechtes Personalmanagement

Dr. Regina Brauchler
Raichbrunnenweg 1/2 | 72415 Grosselfingen
Telefon: +49 7476 91163 | Fax: +49 7476 91164
E-Mail: regina.brauchler@stw.de

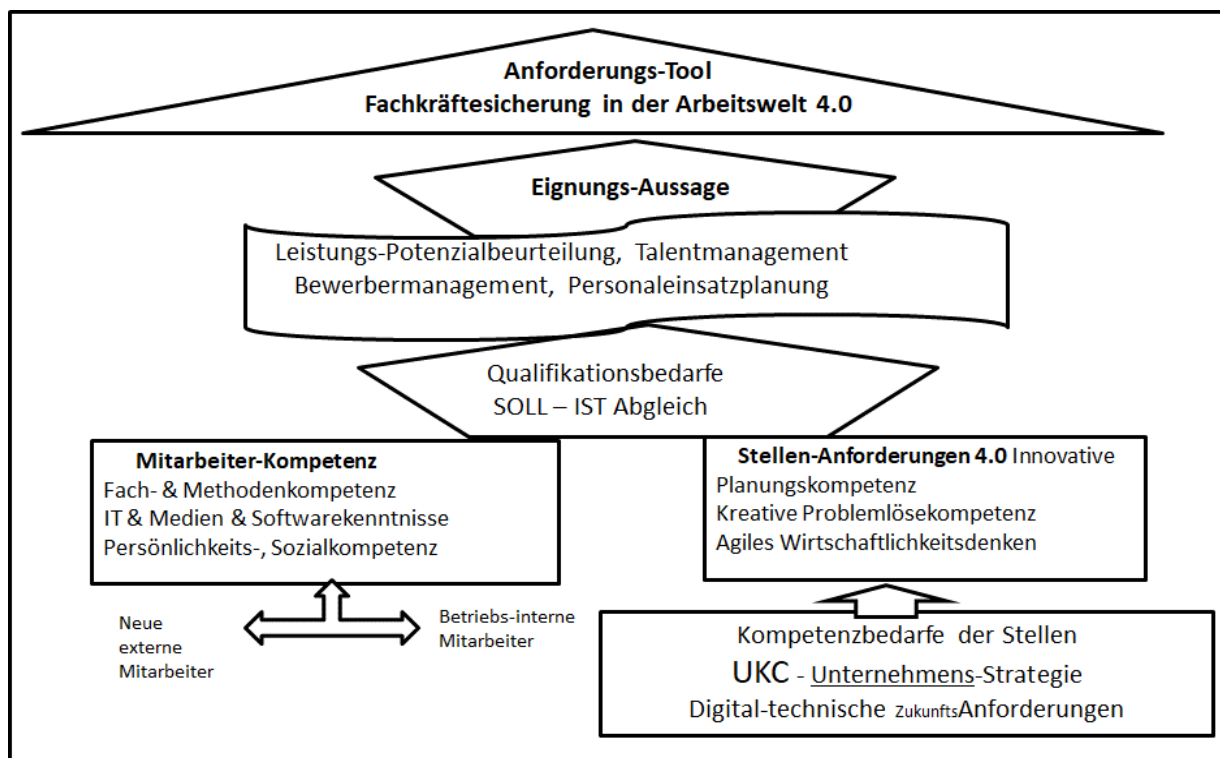


Der Anteil Arbeitgeber mit Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Fachkräfte-Stellen seit 2007 stetig angestiegen. Die größten Besetzbarkeitsprobleme herrschen in den Bereichen Handwerk, Vertrieb, Ingenieurwesen, Management, IT und Medizin¹.

Zur Sicherung innovationsfähiger, kreativer Fachkräfte erfordern digital-technischer und demografischer Wandel unternehmensspezifische Anforderungs-Kompetenz-Tools in mittelständischen Unternehmen. Das hier vorgestellte Anforderungs-Kompetenz-Tool unterstützt Steinbeis-Experten beim strukturierten Abgleich zwischen den unternehmensspezifischen Anforderungen einer Stelle (zunächst ausgewählter, einzelner Schlüsselpositionen) und der individuellen Mitarbeiter-Kompetenz. Die Steigerung von Leistungskapazität, Produktivität und Arbeitsbewältigungsfähigkeit sind dabei wichtige Ziele neben der Erfüllung rechtlicher Unternehmerpflichten.

- § 82 Abs. 4 BetrVG verpflichtet Arbeitgeber zur Erörterung, wie die Kenntnisse und Fähigkeiten von Mitarbeitenden auf zukünftige Anforderungen angepasst werden können. Fokussiert wird damit die zukunftsfähige Ausrichtung der Unternehmen im Hinblick auf Leistungs-Potenzialbewertungen.
- Die §§ 10 und 11 des Entgelt-Transparenz-Gesetzes fordern neben dem individuellen Auskunftsanspruch insbesondere Angaben zu Vergleichstätigkeit und Vergleichsentgelt. Genau diese vergleichenden Gegenüberstellungen sind mit dem Anforderungs-Kompetenz-Tool problemlos in hoch differenzierter Form möglich.
- § 61 SGB IX (Behinderten Teilhabe Gesetzes BTHG) beschreibt das neue Budget für Arbeit, das nur dann für Unternehmen und Leistungsgeminderte zur Win-Win-Situation führen kann, wenn vorab eine differenzierte Anforderungs-Kompetenz-Eignungsaussage stattfindet.

Das vorgestellte Anforderungs-Kompetenz-Tool dient als Checkliste und Interviewleitfaden zur Ermittlung der notwendigen Fakten für ein differenziertes, zukunftsfähiges Anforderungsprofil für ausgewählte Schlüsselpositionen des Unternehmens. Das Anforderungsprofil gibt an, welche Aufgaben momentan und zukünftig auf der entsprechenden Stelle zu erfüllen sind. Zudem wird das Ziel der Stelle sowie Rechte und Pflichten des Stelleninhabers aufgezeigt, und damit wird deutlich, wie die Stelle in die Unternehmenshierarchie einzuordnen ist und welche Berufserfahrungen zur Ausführung der Stellenanforderungen notwendig sind. Die zukünftigen Anforderungen der Stellen können langfristig auch mit Unterstützung des Steinbeis Unternehmens-Kompetenz-Check UKC zusammengestellt werden sollten, um wirklich fit für die Arbeitswelt 4.0 zu sein. Unbedingt notwendig ist der Einsatz des UKC vor dem ersten Anforderungsprofil jedoch nicht. Aus dem Anforderungsprofil wird eine zukunftsfähige Stellenausschreibung formuliert.



Das Vorgehen des Anforderungs-Kompetenz-Tool-Einsatzes wird in der Graphik aufgezeigt.

¹https://www.hr-software-vergleich.de/aktuelle-nachrichten/der-optimale-bewerbermanagement-prozess-5-todsunden-die-sie-vermeiden-sollten/?utm_medium=email&utm_source=5.+Email+Artikel&utm_campaign=hrsv (Letzter Zugriff 26.2.2018)

Im nächsten Schritt werden zunächst betriebsinterne dann externe Talente und Potenzialträger identifiziert und deren Einsetzbarkeit auf die gesuchten Schlüsselpositionen beurteilt. Sobald potentielle Kandidaten für die Nachfolgeplanung identifiziert wurden, werden Kompetenzprofile für diese ausgewählten Kandidaten erstellt.

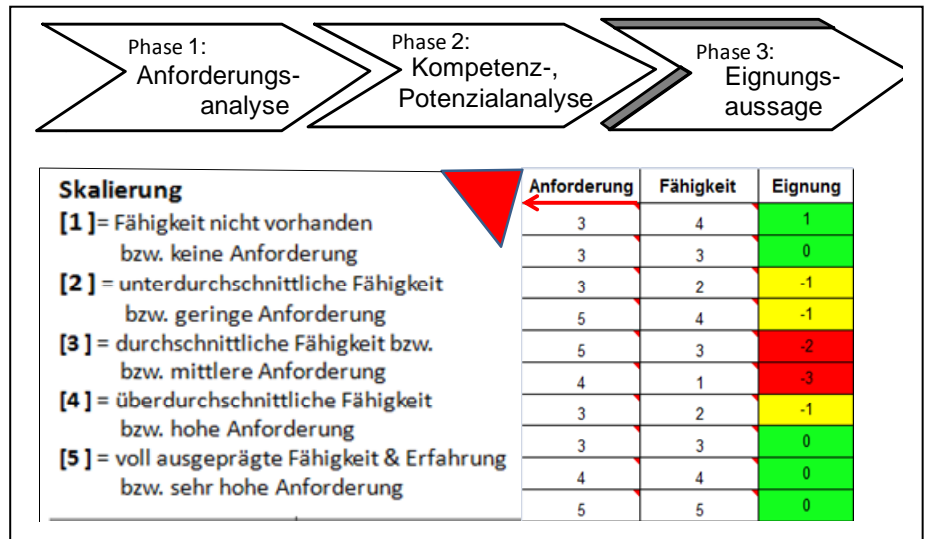
Zum Erstellen des Kompetenzprofils tragen neben der Personaldatei, Mitarbeitergespräche, Feedbacksysteme oder Mitarbeiterbefragungen zur Datengenerierung bei. Interessant sind dabei der Unternehmenserwerb, schulische Bildung, Weiter- und Fortbildungen sowie Versetzungen oder Beförderungen. Um das zukünftige Potenzial eines Mitarbeiters analysieren zu können, muss eine Potenzialanalyse durchgeführt werden. Im Gegensatz zur Beurteilung bisher eingesetzter Kompetenzen in vergangenen Leistungen wird dabei der Fokus auf zukünftig zu verrichtende Aufgaben und Anforderungen gelegt.

Die Einstufung erfolgt für die Kompetenzen bzw. Fähigkeiten des Mitarbeiters auf der gleichen 5-stufigen Skala wie die Einstufung der Anforderungen der Stelle bzw. des Arbeitsplatzes.

Aus der Differenz zwischen vorhandener Kompetenz und erforderlicher Stellen-Anforderung ergibt sich die abschließende Eignungsaussage. Die Eignungsaussage fällt positiv aus, wenn die Kompetenzen bzw. das zukünftige Potenzial des Kandidaten über den Anforderungen der Schlüssel-funktion liegen.

Genügen die Kompetenzen den Anforderungen jedoch nicht, so fällt die Eignungsaussage negativ aus und es werden die konkreten Kompetenzlücken bzw. Entwicklungsbedarfe mit der am Rand vergebenen Ampelfarbe aufgezeigt. Zudem werden die Anforderungs-Kompetenz-Vergleiche graphisch aufbereitet ausgewiesen.

Mithilfe einer konstruktiven Entwicklung im Kreis der UKC-Steinbeis-Expertengruppe Personal wurde das hier vorgestellte Anforderungstool auf seine Plausibilität und Praktikabilität überprüft.



Exemplarische Projektskizze: Nachfolge Stellenbesetzung

Ausgangssituation:

Schlüsselposition im Vertrieb mit langjähriger Kundenbindung ist schwer zu besetzen.

Mangelndes Wissensmanagement zur Stellenübergabe im Vorfeld und Barrieren bei freizügiger rechtzeitiger Wissensweitergabe.

Fehlendes Talentmanagement.

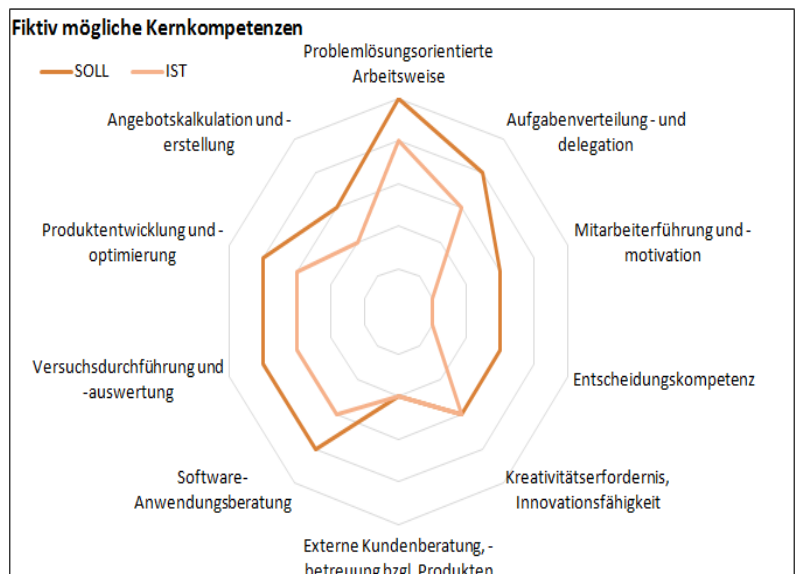
Projektziele:

Anforderungsgerechte Stellenausschreibung und Identifikation möglicher Kandidaten sowie fähigkeitgerechte Eignungsaussage und Stellenbesetzung

Erhalt des Wissens und der Kundenkontakte bei Stellenübergabe sowie

Einführung eines

unternehmensspezifischen Talent-Managements.



Lösung:




Einsatz des Anforderungs-Kompetenz-Tools zur differenzierten Eignungsaussage, um basierend auf einer zukunftsfähigen Stellenausschreibung inner- und außerbetrieblich geeignete Kandidaten zu identifizieren. Ableitung entsprechender Personalentwicklungsmaßnahmen sowie einer frühzeitigen SharePoint Online-Dokumentation des Erfahrungswissens zum Kundenstamm. Einführung weicher Standard Methoden zum Wissenserhalt (Hospitieren, Best Practice, Storytelling etc.).

Download einer **Kick Off Präsentation** mit **Projektskizze** zur Nachfolge Stellenbesetzung finden Sie unter

URL: <http://www.steinbeis-ukc.de/consulting-groups-scg/scg-personal/>

Basis-Paket – Volumen ca. 1 Beratertag

Das Basis-Paket ist zugeschnitten auf Inhaber von KMU aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung (mit und ohne Betriebsrat). Dabei kann der Beratereinsatz flexibel von Ihnen gewählt werden, je nachdem, wie intensiv sich Ihre Führungskräfte auf die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter einlassen und selbst die Mitarbeitergespräche zur Protokollierung der Kompetenzprofile führen wollen.

 <p>8 Beobachtungsinterviews = 8 Anforderungsprofile</p>
 <p>4 Anforderungsprofile 4 Kompetenzprofile 4 Eignungsaussagen</p>
 <p>1 Anforderungsprofil 7 Kompetenzprofile 7 Eignungsaussagen</p>

Wenn der Berater bei Arbeitsplatzbegehungen bis zu 8 Interviews mit den Stelleninhabern führt entstehen pro Beratertag maximal 8 betriebspezifische Anforderungsprofile. Diese ermöglichen mancher Führungskraft die eigenständige Protokollierung der Kompetenzprofile in einem Mitarbeitergespräch. Das Eingeben und Ablesen der Eignungsaussage mit ersten weiterführenden Schritten übernehmen wir im Home-Office für Sie.

Sie wollen sich auch beim Kompetenzprofil unterstützen lassen? Gerne!

Dann reduzieren Sie auf 4 Anforderungsprofile pro Beratertag und führen im Anschluss im Beisein des Beraters mit ausgewählten Mitarbeitern das Mitarbeitergespräch, wobei der Berater die vier zugehörigen Kompetenzprofile protokolliert und bei Bedarf entsprechend zielführend ins Gespräch eingreift. Sie erhalten 4 Anforderungs-Kompetenz-Eignungsaussagen mit Empfehlungen für erste zielführende Schritte.

Sie suchen neue externe Bewerber auf eine offene Stelle?

Dann reduzieren Sie auf 1 Anforderungsprofil und führen im Anschluss im Beisein des Beraters mit ausgewählten Kandidaten Bewerbungsgespräche, wobei der Berater die zugehörigen Kompetenzprofile protokolliert und bei Bedarf entsprechend zielführend ins Gespräch eingreift. Sie erhalten 7 Anforderungs-Kompetenz-Eignungsaussagen bzgl. eines Anforderungsprofils.

Das Basis-Paket ist beliebig um weitere Beratertage erweiterbar.

Sie haben Fragen?

Diese beantworte ich gerne unverbindlich:



www.steinbeis.de/su/1965

Kontakt

Steinbeis-Beratungszentrum
Demografiegerechtes Personalmanagement

Dr. Regina Brauchler
Raichbrunnenweg 1/2 | 72415 Grosselfingen
Telefon: +49 7476 91163 | Fax: +49 7476 91164
E-Mail: regina.brauchler@stw.de

<http://www.steinbeis-edition.de/Tagungsbaende/Tagungen-Symposien/>

Im Herbst 2018 erscheint mein Beitrag im Tagungsband der Steinbeis-Tagung vom 1. März 2018:

Haas, Brehm, Jeretin-Kopf: Industrie 4.0 – Machbarkeit autonomer Produktionsprozesse, Steinbeis-Edition