
Mitarbeiter

Potenzial-Analyse

Worum geht es?

Es ist hinlänglich bekannt, dass der Verlust von Leistungsträgern und damit verbunden mögliche Neubesetzungen der vakant gewordenen Stellen hohe Kosten bei den Unternehmen verursacht. Kosten, die in vielen Fällen vermieden werden könnten.

Deshalb wird es für Unternehmen jeder Größenordnung immer wichtiger, über die Kompetenzen, die Potenziale und die Entwicklungsbereiche der Mitarbeiter bestens Bescheid zu wissen. Mit diesem Wissen können Mitarbeiterbindungs- und Mitarbeiterentwicklungsprogramme gestaltet werden, die dafür geeignet sind, die (potenziellen) Leistungsträger an Board zu halten.

Die Kompetenzen der Mitarbeiter geben Auskunft darüber, welche Anforderungen erfüllt sein müssen, um eine bestimmte Stelle zu bekleiden bzw. eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen.

Ist die Neubesetzung einer Vakanz unumgänglich, hilft dieses Wissen, die Anforderungen an eine zu rekrutierende Person exakt zu definieren. Die relevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Übernahme einer Position sind bekannt und können mit der Qualifikation und den Kenntnissen von Kandidaten abgeglichen werden.

Allerdings gibt es viele Unternehmen, insbesondere mittelständische Unternehmen, die nicht über das notwendige Know-how, über entsprechend ausgebildete Mitarbeiter oder über ein entsprechendes Tool verfügen, um die Potenziale zu ermitteln. Viele am Markt verfügbare Tools sind für Klein- und Mittelbetriebe unerschwinglich, mit großem Schulungsaufwand verbunden und oftmals nicht einfach genug handhabbar.

Die Lösung

Die **TrainArt**[®] -Potenzialanalyse ist ein probates Tool, das gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen hilft, diese Aufgabe zu vertretbaren Kosten zu bewältigen.

Die **TrainArt**[®] -Potenzialanalyse vereint alle Anforderungen an ein solches Tool:

- 100% flexibler Aufbau, so dass der Einsatz für alle Unternehmensbereiche und für alle Positionen gewährleistet ist.
- Stärken und Entwicklungsbereiche der Mitarbeiter per Knopfdruck sichtbar machen
- Zurverfügungstellung von Basisdaten für eine an der Unternehmensstrategie und am Bedarf der Mitarbeiter orientierte Personalentwicklung
- ein von den Mitarbeitern akzeptiertes Tool für regelmäßige Mitarbeitergespräche
- Einsatz des Tools bei der passgenauen Personalauswahl, mit detailliertem Abgleich zwischen Anforderungsprofil und Kandidatenqualifikation
- Einfache Handhabung
- Komplette eigenständiges Tool ohne Speicherung personenbezogener Daten. Dadurch einfache Akzeptanz durch den Betriebsrat

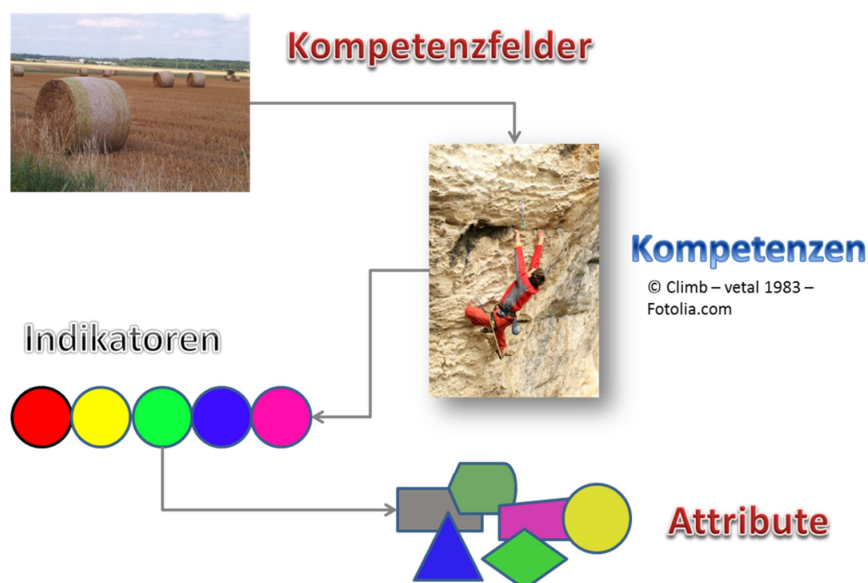
Das Tool basiert auf der Standard Version von MicroSoft® Office und ist somit von jeder Person bedienbar, die mit diesem Produkt, speziell mit Excel vertraut ist. Darüber hinaus ist die TrainArt®-Potenzialanalyse unabhängig vom Vorhandensein eines Personalinformationssystems einsetzbar. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass es dem Betriebsrat leichter fällt, dem Einsatz dieses Tools zuzustimmen, weil keine personenbezogenen Daten im System gespeichert werden.

Beschreibung

Bei der TrainArt® Mitarbeiter Potenzial-Analyse handelt es sich um eine MS Office-basierte PC-Anwendung von frei zu definierenden Mitarbeiter-Qualifikations-Merkmalen. Es handelt sich um ein hierarchisches System mit den Hierarchiestufen

- Kompetenzfelder (Handlungskompetenz, bestehend aus: Fach-, Methoden-, Persönlichkeits- und Sozialkompetenz)
- Kompetenzen (innerhalb der Kompetenzfelder)
- Indikatoren oder Kriterien (messbare Anforderungen)
- Attribute (Beschreibung des Erfüllungsgrades)

Die Struktur der TrainArt® Potenzialanalyse



Die Hierarchien werden ergänzt um Gewichtungsfaktoren, mit denen festgelegt wird, welche Bedeutung jede einzelne Kompetenz hat und welchen Rang jede einzelne Kompetenz gegenüber anderen Kompetenzen einnimmt.

Zwei Bereiche

Im Administrator-Bereich werden die Hierarchieebenen definiert, die dazugehörigen Attribute verwaltet und die Gewichtung der Kompetenzen festgelegt.

Im Beurteilungsbereich wird der MitarbeiterIn von der Führungskraft nach den definierten Indikatoren bzw. Kriterien und Attributen eingestuft. Hierzu wird standardmäßig eine 6-stufige Skala (0, 2, 4, 6, 8, 10) verwendet. Die Ergebnisse der Einstufung werden vom System als Soll- und Ist-Werte graphisch dargestellt.

Die Trennung des Beurteilungsbereichs vom Administratorbereich wurde gewählt, damit die Einstufung der Mitarbeiter unvoreingenommen und somit wirklich leistungsgerecht erfolgen kann. Der beurteilende Vorgesetzte sieht nicht, mit welcher Gewichtung die eine oder andere Kompetenz in das System eingegangen ist.

Flexibilität

Auf Grund der frei definierbaren Hierarchien und Kompetenzen sowie deren jeweiliger Gewichtung ist ein flexibler Einsatz für Mitarbeiter und Führungskräfte aus den unterschiedlichsten Funktionen und Verantwortungsebenen möglich.

Freie Definition von Kompetenzen innerhalb der Kompetenzfelder

Für jede Funktions- und Verantwortungsebene können die Kompetenzen sowie die Beurteilungskriterien frei definiert werden. Das bedeutet, dass Sie eine punktgenaue Abbildung der jeweiligen Stellen-Anforderungen und ihre individuelle Erfüllung durch den einzelnen MitarbeiterIn erhalten.

Beispiel: Kompetenzen

Definition Kompetenzen	
Fach-Kompetenz	
1	Marktkennntnis
2	Personalwirtschaftliches Wissen
3	Interne Abläufe
4	Produktkenntnisse, Umgang mit techn. Hilfsmitteln
5	kaufmännische Grundlagen
Methoden-Kompetenz	
1	Gesprächsführung
2	Grundlagen der Verhandlungstechnik
3	Präsentationstechnik
4	Kenntnisse MicroSoft Office
5	Vertriebsprozess

*Teilkompetenzen
innerhalb der
Fach-Kompetenz*

*Teilkompetenzen
innerhalb der
Methoden-
Kompetenz*

Vom System werden Sie dabei jeweils durch Vorschläge unterstützt, die Sie beliebig erweitern können.

Freie Definition von Gewichtungen für jede einzelne Kompetenz

Jede Kompetenz erhält eine eigene Gewichtung entsprechend der Erfolgsrelevanz für die Stelle (von 1 = eher unwichtig bis 10 = außerordentlich wichtig) und entsprechend dem Rang gegenüber anderen Kompetenzen.

Damit stellen Sie sicher, dass Sie eine Beurteilung erhalten, die tatsächlich auf den spezifischen Anforderungen Ihres Unternehmens basiert.

Beispiel Gewichtung

	Gewichtung
Fach-Kompetenz	7,0
Marktkenntnis	6
Personalwirtschaftliches Wissen	8
Interne Abläufe	6
Produktkenntnisse, Umgang mit techn. Hilfsmitteln	10
kaufmännische Grundlagen	5
Methoden-Kompetenz	8,8
Gesprächsführung	10
Grundlagen der Verhandlungstechnik	10
Präsentationstechnik	7
Kenntnisse MicroSoft Office	7
Vertriebsprozess	10

Freie Definition der Beurteilungsbeschreibungen: die Attribute

Was in einem Unternehmen bereits als „sehr gut“ gilt, ist in einem anderen lediglich „durchschnittlich“. Deshalb sind die Beschreibungen der Beurteilungsstufen individuell auf die Stellenanforderungen abstimmbaar.

Das erleichtert Ihren Führungskräften eine qualifizierte Beurteilung und erhöht bei Ihren Mitarbeitern die Akzeptanz des Instruments. Dort, wo für die Weiterentwicklung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin PE-Maßnahmen erforderlich sind, können im jeweiligen Feld Verzweigungen zu einem Katalog von Weiterbildungsmaßnahmen eingebaut werden. Im Beispiel wird dies durch das Wort „Seminarvorschlag“ gekennzeichnet.

Beispiel Attribute

Fach-Kompetenz	10	8	6	4	2	0
Marktkenntnis						
kennt das Gebiet (Potenzial und Geographie)	ist vollkommen vertraut mit seinem Vertriebsgebiet		kennt Gebiet geographisch, aber nicht das Potenzial		ist neu im Gebiet. Muss aufbereiten. Seminarvorschlag	
kennt die Marktbegleiter	kennt Marktbegleiter auch L+G- und Zeiterfassungsanbieter		hat Detailinfos über die Hauptmitbewerber		kennt einige Mitbewerber HR-MS Seminarvorschlag	
ist up-to-date bezügl. der Markttrends (Fusionen, Übernahmen etc.)	liest regelmäßig einschlägige Fachzeitschriften und informiert sich im Internet		informiert sich eigenständig gelegentlich		hat Nachholbedarf in Bezug auf die Markttrends. Seminarvorschlag	
Methoden-Kompetenz						
Gesprächsführung						
Ansprache potenzieller Kunden bei Kaltakquise	kann andere anleiten. Leitungsfunktion		setzt Kaltakquise technik richtig um		nach Anweisung kann er/sie Telefonaktion durchführen	keinerlei Erfahrung, aber Vertriebsaffinität
durch geschickte Gesprächsführung Interesse wecken	kann korrigierend auf andere einwirken. Leitungsfunktion		setzt Gesprächstechniken geschickt ein. Steuert aktiv das Gespräch		kann einfachere und vorbereitete Termine wahrnehmen	
Ansprache potenzieller Kunden auf Messen			kann aktiv mutmaßliche Interessent auf den Stand holen			

Den für das Recruiting zuständigen Personalreferenten geben die Attribute Hinweise darauf, was im Interview mit den Kandidaten abgefragt werden muss. Die TrainArt® Mitarbeiter Potenzial-Analyse unterstützt die Personalreferenten beim Aufbau eines strukturierten Interviews mit potenziellen Kandidaten.

Individuell anpassbare Anzahl der Kompetenzen

Sie benötigen für die Darstellung einer bestimmten Funktion oder Stelle sieben Kompetenzen, für eine andere Stelle lediglich vier? Kein Problem, im Administratorbereich ist die Anzahl der Kompetenzen frei einstellbar. (Standard: 5 Kompetenzen)

Individuell anpassbare Anzahl der Indikatoren/Kriterien

Bei einem Bereich hätten Sie gerne mehr Differenzierung, beim nächsten reichen Ihnen zwei Unterpunkte? Kein Problem, im Administratorbereich ist die Anzahl der Indikatoren/Kriterien frei einstellbar. (Standard: 5 Indikatoren je Kompetenz)

Übersichtliche, leicht nachvollziehbare Auswertung durch graphische Darstellungen

Die TrainArt® Mitarbeiter Potenzial-Analyse bietet eine Reihe von grafischen Auswertungsmöglichkeiten. Standardmäßig werden Spinnendiagramme sowohl für die Auswertung der einzelnen Kompetenzen als auch auf Indikatorebene angeboten. Das standardmäßig vorhandene Balkendiagramm stellt die Indikatoren grafisch dar. Bei allen standardmäßig vorhandenen Grafiken werden sowohl die Soll- als auch die Ist-Werte abgebildet.

Einsatz für die Personalauswahl

Beim Einsatz der TrainArt® Mitarbeiter Potenzial-Analyse für die Personalauswahl werden Sie zusätzlich durch eine prozentuale Auswertung des Kandidatenprofils, bezogen auf die konkret zu besetzende Stelle unterstützt. Sie bestimmen einfach die „kritische Grenze“ für die Kriterien und können so auf einen Blick feststellen, inwieweit der Kandidat/die Kandidatin die Anforderungen für die Besetzung der Stelle erfüllt. Das bedeutet für Sie, dass Sie mit Hilfe der TrainArt® Mitarbeiter Potenzial-Analyse Ihre Vakanzen passgenau besetzen können.

Ihr Nutzen

- ✓ Zuverlässiges Instrument zur Unterstützung moderner Personalarbeit in KMUs
- ✓ Instrument für den Einsatz bei Stellenbewertungsprojekten
- ✓ Einfacher Anforderungs- Kandidaten-Profilabgleich bei der Personalauswahl
- ✓ Liefert aussagekräftige Daten für bedarfs- und strategieorientierte Personalentwicklung
- ✓ Grundlage für Mitarbeiter-Entwicklungsprogramme
- ✓ Stärken-Abbildung jedes einzelnen Mitarbeiters (Kompetenzen und deren Erfüllungsgrad)
- ✓ Datenaufbereitung für Mitarbeiter-Beurteilungen
- ✓ Basis für regelmäßige Mitarbeitergespräche
- ✓ Einfach (intuitiv) zu benutzen
- ✓ Anforderungen an die unterschiedlichsten Stellen können flexibel abgebildet werden
- ✓ Grundeinstellungen vor irrtümlichen Veränderungen geschützt
- ✓ Hervorragendes Preis-Nutzen-Verhältnis

Technische Voraussetzungen

- Installierte Programme: MS-Windows ab Version 98, MS Excel, MS Word,
- Freier Speicher: 100 KB
- PC-Grundkenntnisse für die Administrator- und Beurteilungsfunktionen
- Fundierte PC- und Excel-Kenntnisse für die individuelle Anpassung von Auswertungen und Graphiken
- Selbstverständlich können die Daten geschützt auf einem Server liegen

Investition

Lizenz: einmalig 155,00 EUR

Implementierung*: einmalig 870,00 EUR

Reisekosten: -,49 EUR je gefahrenem Kilometer oder Abrechnung nach Beleg

Übernachungskosten: Abrechnung nach Beleg

jeweils zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer

* Installation des Programms, Einweisung in Administrator- und Beurteilungsebene.

Gerne unterstützen wir Sie auch bei der inhaltlichen Ausgestaltung der **TrainArt®** Mitarbeiter Potenzial-Analyse, d.h., bei der Definition der Kompetenzen, Indikatoren, Attribute und Gewichtungen. Unser Tagessatz hierfür beträgt EUR 1.740,00 plus Mehrwertsteuer, plus ggf. anfallende Reise- und Übernachtungskosten, wie oben definiert.

Die Tatsache, dass es sich um ein MS-Office® basierendes Tool handelt, bedeutet für die Unternehmen, dass auf aufwändige Schulungen verzichtet werden kann und dass kein Roll-out stattfinden muss. Die Berater der **TrainArt®** unterstützen bei der Installation und Inbetriebnahme und weisen die Mitarbeiter in die Handhabung des Tools ein.

Gerne zeigen wir Ihnen Ihre Möglichkeiten mit der **TrainArt® Mitarbeiter Potenzial-Analyse** in einer individuellen Präsentation in Ihrem Hause. Vereinbaren Sie jetzt Ihren Wunschtermin:

TrainArt® - Sozietät für Coaching, Training und Beratung
Vertreten durch: **TrainArt Consulting GmbH**
Postfach 05, 61373 Friedrichsdorf
Tel. +49(0)06007-938960
Fax +49(0)06007-939588
E-Mail: info@trainart-consulting.com
Internet: <http://www.trainart-consulting.com>

TrainArt Consulting steht für nachhaltiges und an der jeweiligen Unternehmensstrategie orientiertes Personalmanagement. Wir unterstützen insbesondere mittelständische Unternehmen bei der passgenauen und wertorientierten Personalbeschaffung und Personalentwicklung. Wir helfen Unternehmen, strategische Entscheidungen so umzusetzen, dass es klare Perspektiven für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt. Mehr als 25 Jahre Erfahrung in diesen Segmenten sind Garant für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Kunden.