

**Gewinnen Sie mit Profil
Kompetenzen, Potentiale und Talente**

- ✓ das Thema greift das Wertvollste, was wir kennen, auf...
- ✓ und erscheint dennoch nicht und wenn, dann sehr zaghaft und zurückhaltend in den Bilanzen

- ✓ Erfolgs-Faktor Personal
- ✓ Menschen in Unternehmen

u.a. ist damit ein Motto, das wir alle kennen, eng verknüpft

- ✓ "den richtigen Mann, die richtige Dame,
✓ an der richtigen Stelle"

einfach machen ...
mit Fokus auf Relevanz und Kontext ...

⇒ Wer, soll was, warum/mit welchem Ergebnis machen?

⇒ Wie sind diese Ziele zu erreichen?

Welche Kenntnisse, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten, welches Verhalten und welche Einstellung sind dazu erforderlich /erwarten Sie ?

⇒ Wie wähle ich aus? Wie entscheide ich?

⇒ Was sollte vereinbart werden?

extern

EINWIRK-FAKTOREN

CHANCEN & RISIKEN

Politische Entwicklungen

Gesellschaftliche Entwicklung

Wirtschaftliche Entwicklungen

Technologische Entwicklungen

Demografische Entwicklung

Arbeitsmarkt Entwicklung

Gesetzgebung & Recht

Forschung & Lehre

Internationalisierung

Globalisierung

intern

AKTIONS-FELDER

STÄRKEN & SCHWÄCHEN

Produkt/Dienstleistung

Ressourcen

Vision/Mission/U-Kultur
Grundsätze/Leitbilder/Maximen
Unternehmens-Zweck/-Aufgabe

Zielsetzung/Strategie/Politik
Struktur/Organisation

Management/Führung
Funktionen/Prozesse/Projekte
Methoden/Systeme/Instrumente

Unternehmens-Entwicklung
Handlungen/Denkweisen
Leistung/Wertschöpfung

Menschen
Märkte
Management

Stilblüten oder neue
Herausforderungen
Skuriles/Kreatives
auch Dumm-dreistes

Piloten im Alter von....

Millionärin Sule Eisele-Gaffaroglu und ihr Anwalt

der Foto-man

weitere kommen

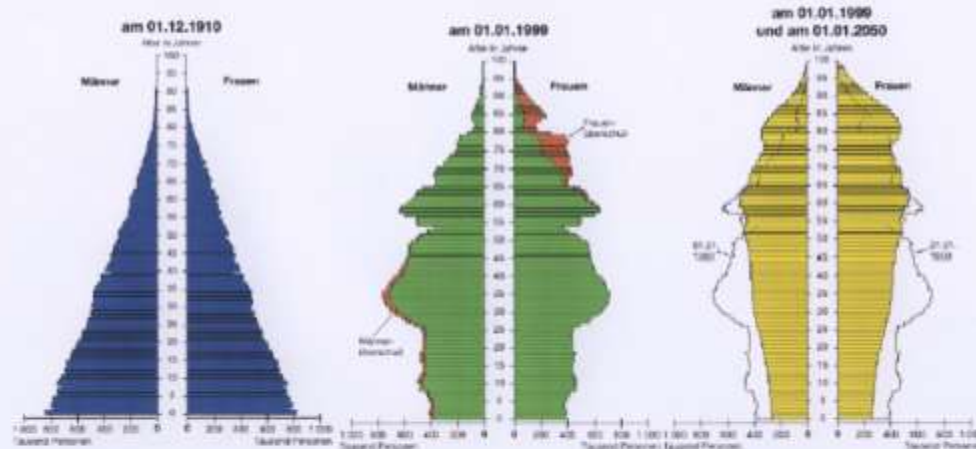
AGG-Hopper

Werbung mit
Frauen in der Küche

Rolle und Selbstverständnis
• Lobby/Politik/Verbände/Ideologen & Fanatiker

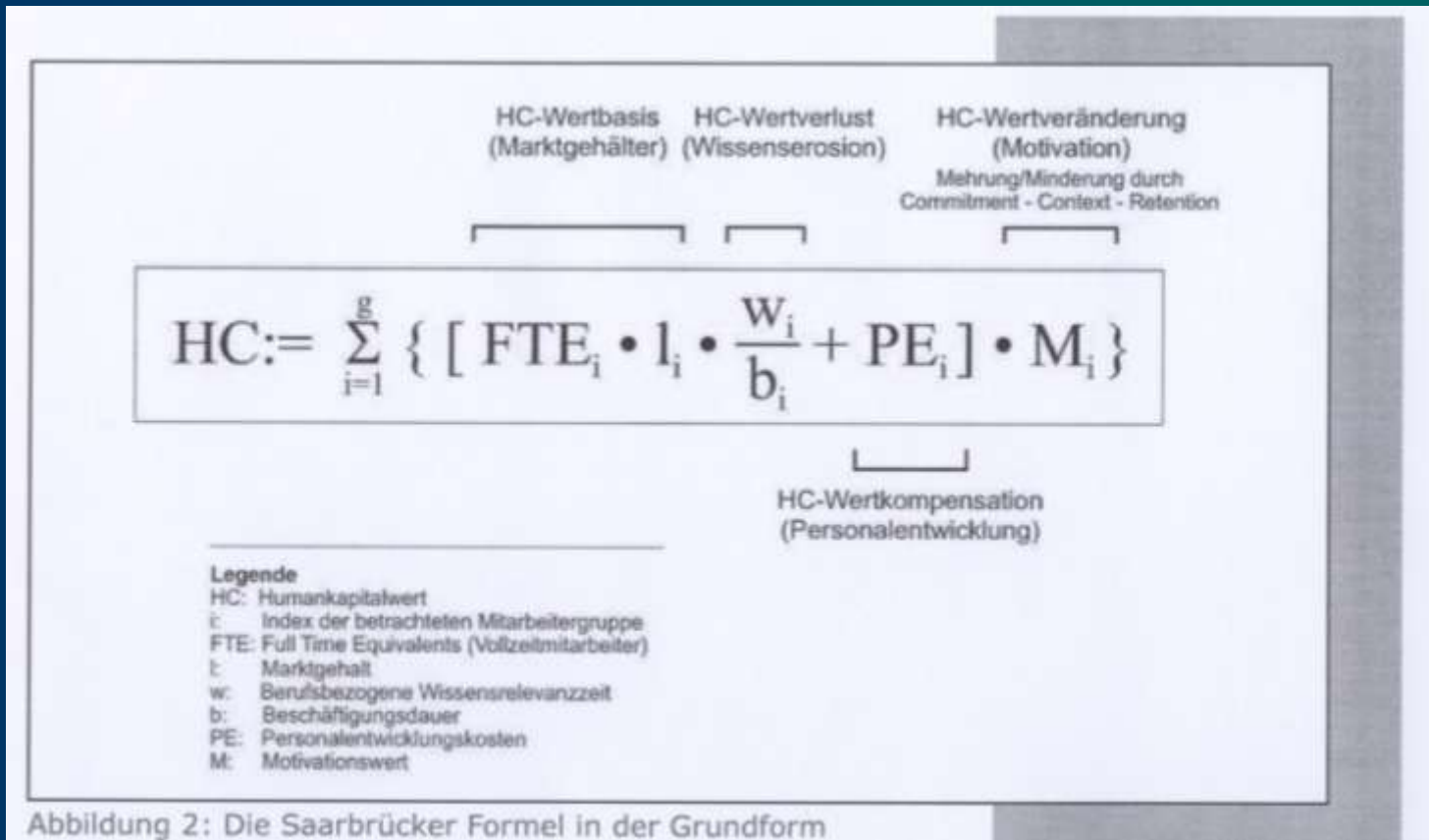
1.1 Zahlen, Daten, Fakten

Bevölkerungspyramiden 1910, 1999 und 2050



S4





Auswahl-Methode

Bewerbungs-Unterlagen

Leistungs-Test

Einstell-Interview

Intelligenz-Tests

Persönlichkeits-Test

Biografischer Fragebogen

Strukturiertes Interview

Assessment Center

Prognostiz. Validität

$R=0,14 - 0,20$

$R=0,10 - 0,20$

$R=0,00 - 0,25$

$R=0,10 - 0,30$

$R=0,20 - 0,40$

$R=0,30 - 0,70$

$R=0,30 - 0,75$

$R=0,40 - 0,75$

⇒ Wer, soll was, warum/mit welchem Ergebnis machen?

😊 **Bewerbungs-Fragebogen**

😊 **Funktions-Rahmen**

⇒ Wie sind diese Ziele zu erreichen?

Welche Kenntnisse, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten, welches Verhalten und welche Einstellung sind dazu erforderlich /erwarten Sie ?

😊 **Anforderungs-Profil**

😊 **Qualifikations-Profil**

⇒ Wie wähle ich aus? Wie entscheide ich?

😊 **Profil-Vergleich/Eignungs-Profil**

⇒ Was sollte vereinbart werden?

😊 **Vertrag & PF & FR & Profil**

Funktions-Rahmen

Unternehmen/Einheit

Bereich/Abt/Gruppe

Stelle/Pos/Funktion

Führungs-Ebene

Organisations/Nr

Kostenstelle/Nr

Zielsetzung generell und operativ

5 bis 10 Schwerpunkt-Aufgaben

Sonder-Aufgaben

Verantwortungs-Rahmen generell/finanziell/personell

Besondere Herausforderungen

Kompetenzen/Befugnisse

Auflagen/Restriktionen

Daten/Kennzahlen der Stelle

Datum

Unternehmer/In

Datum

Mitarbeiter/In

Kompetenzen/Talente/Skills

Kompetenz-Bereiche für Stelle/Funktion & Position

- Fachkenntnisse und Fertigkeiten
- Intellektuelle/kognitive Kompetenz
- Sozial-emotionale Kompetenz
- Kunden/Märkte/Service
- Führung und Management
- Handlungs-/Leistungs-Kompetenzen

Ergebnisse & Wertschöpfung

Wir wünschen Ihnen

- ☺ eine glückliche Hand bei der
- ☺ persönlichen und wirtschaftlichen
- ☺ Gestaltung und Entwicklung Ihres Unternehmens
- ☺ mit dem wichtigsten und wertvollsten Erfolgs-Faktor

"Menschen in Unternehmen"

- ☺ Danke für Ihre Aufmerksamkeit ...

Erfolgs-Faktor Personal
Menschen im Unternehmen



Kompetenzen/Talente/Profile
entdecken Sie Ihre Stärken

Wir unterstützen Sie ...

mit den relevanten Impulsen zu dem Thema ...

Funktions-Rahmen

- ☺ Kompetenz-/Talent-/Skill-Management
- ☺ Anforderungs-/Qualifikations-/Eignungs- Profil

besuchen Sie uns unter

<http://www.unternehmer-sterne.de/>

Sternstunden TGZ Hanau 29. Oktober 2008

Gewinnen Sie mit Profil - Kompetenzen, Potentiale und Talente

Funktions-Rahmen* Seite 1

Der Funktions-Rahmen basiert sich auf die Stelle und nicht auf eine oder mehrere Arbeitsstellen.

Funktion	Unternehmen/Ort	Bereich/Abteilung/Gruppe/Projekt
Funktionsklasse	Organisationsfunktion	Kommunikationsfunktion
Zusatzangabe/Ziele/Zweck		

5-10 Haupt-/Schwerpunkt-Aufgaben

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Sonderaufgaben

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Verantwortungs-Rahmen generell

Der Funktions-Rahmen ist als Tabelle konzipiert. Zeilen, die nicht ausgefüllt werden können unter "Tabelle" > "Löschen" > "Zellen" gelöscht werden.
Zusätzliche Zeilen können mit "Tabelle" > "Einfügen" > "Zellen" ebenfalls/einfach über "aktuelle Zeile" eingefügt werden.

Matrix Kategorien/Merkmale für die Entwicklung von Profilen

Matrix Kategorien/Merkmale für die Entwicklung von Profilen Seite 01

Struktur und Bezeichnung der Kategorien und Merkmale

Profil	Fachliche Funktionelle Kompetenz	Fertigkeiten/Arbeits-Techniken/Systeme/Methoden	Geistig-Intellektuelle Kompetenz	Sozial-emotionale Kompetenz/ Zusammenarbeit	Information/ Kommunikation
01	Unternehmens-Funktionsspezifische Fachkenntnis	Unternehmens-Funktionsspezifische Systeme/ Verfahren & Hilfsmittel sowie Techniken	Rechnerische Fähigkeiten	Taktgefühl	Schriftliche Ausdrucksmittel
02	Unternehmens-Funktionsspezifische Fachkenntnis	Klassische MS-Office-Systeme	Denken in Zusammenhängen	Umgang mit Kollegen	Mündliches Ausdrucksmittel
03	Berufshaltung	Struktur-/Team-Kommunikation	Aufbauvorgabe	Einflussgewinnung	Informationsverhalten
04	Führungsfähigkeit	Strategische Organisation	Anpassermitteln	Tourenfähigkeit	Redierfähigkeit
04	Weiterbildungswilligkeit generell	Arbeitsverhalten/ Unfallverhütung	Problemlösung & -lösung	Selbständigkeit/ Unabhängigkeit/ Selbstvertrauen	Umwelt von Fachkenntnis
06	Weiterbildungswilligkeit allgemein	Material-Handhabung	Kreativität/Innovation	Konfliktverhalten	Ethik/Integrität
07	Weiterbildungswilligkeit konkret	Behandlung Equipment	Detail-orientiertes Denken	Konflikt-Sensibilität & Konflikt-Lösung	Innovation
08		Navigation	Übergeordnetes, komplexes Denken	Verhalten gegenüber Führungskollegen	
09		Moderation	Analyse und Konzept	Druckvermögen	Informations-Management
10		Projekt-Management	Selbstständig und verbindlich	Selbstverwirklichung	
11	Schriftliche Kommunikation	Ziel-Management		Engagement/Anpassung	
12		Informations-Management		Delegation	
13				Delegation	

Profil-Management

Eignungs-Profil

Mitarbeiter/Dati	Profil-Management											
Einheit als Referenz	Einheit											
Funktion	Mitarbeiter/Ort											
Name Standort	Mitarbeiter/Ort											
Name Vorname	Mitarbeiter/Ort											
Kategorien/Merkmale	Bewertung/Ausprägung											
	Anforderungen Funktions-Profil						Spezifische Anforderungen Mitarbeiter/Anforderungen					
	schwach	gering	mittel	hoch	sehr hoch	maximal	schwach	gering	mittel	hoch	sehr hoch	maximal
Ausbildung plus 1-2 Jahre Berufserfahrung									X			
Klassische MS-Office-Systeme										X		
Geistig regie und verbindlich										X		
Tourenfähigkeit										X		
Schriftliches Ausdrucksmittel										X		
Mündliches Ausdrucksmittel											X	
Aufmerksamkeit/Sorgfalt											X	
Lebensfreude										X		
Geistiges Ausdauer										X		
Umgangsklasse										X		
Einhalten der Leistungs-Vorgaben											X	
Organisation-Vermögen											X	
Bemerkungen												
Ziel: gute Prüfungsergebnisse, Mitarbeiter nach Prüfungsergebnis, siehe zusätzliche Berufserfahrung												
Ergebnis der weiteren Entwicklung muss angewandt werden, z.B. kein Interesse an Anstellung												
Nicht zu bewerten												

Sternstunden TGZ Hanau 29. Oktober 2008

Gewinnen Sie mit Profil - Kompetenzen, Potentiale und Talente