



Kompetenzaudits – Europameister der Talente in knapper werdenden Märkten

16. DGFP-Kongress - Wiesbaden 05.-06. Juni 2008
Peter Krumbach-Mollenhauer



Halle 3 Stand 308

hr-horizonte GmbH
Hartwicusstraße 3
22087 Hamburg

Tel.: 040 – 22 92 71 11
info@hr-horizonte.de

- **Was uns Europameister immer wieder verdeutlichen:**
 - Leistungstests sind der Anfang aller Turniere
 - Grund-Fitness ist die Basis von allem und jedem
 - Leistungsträger sind nur schwer zu ersetzen (Bernd Schneider)
 - Gute Spieler sind teuer (Michael Ballack)
 - Die Besten werden von allen gesucht (Luca Toni)
 - Potenzialträger brauchen eine behutsame Heranführung (Markus Marin)
 - Wer eine gute Jugendarbeit macht, der kann profitieren (Phillip Lahm)
 - Die Mannschaft gewinnt das Spiel (Griechenland)

— Ergänzende Trends in der Wirtschaft

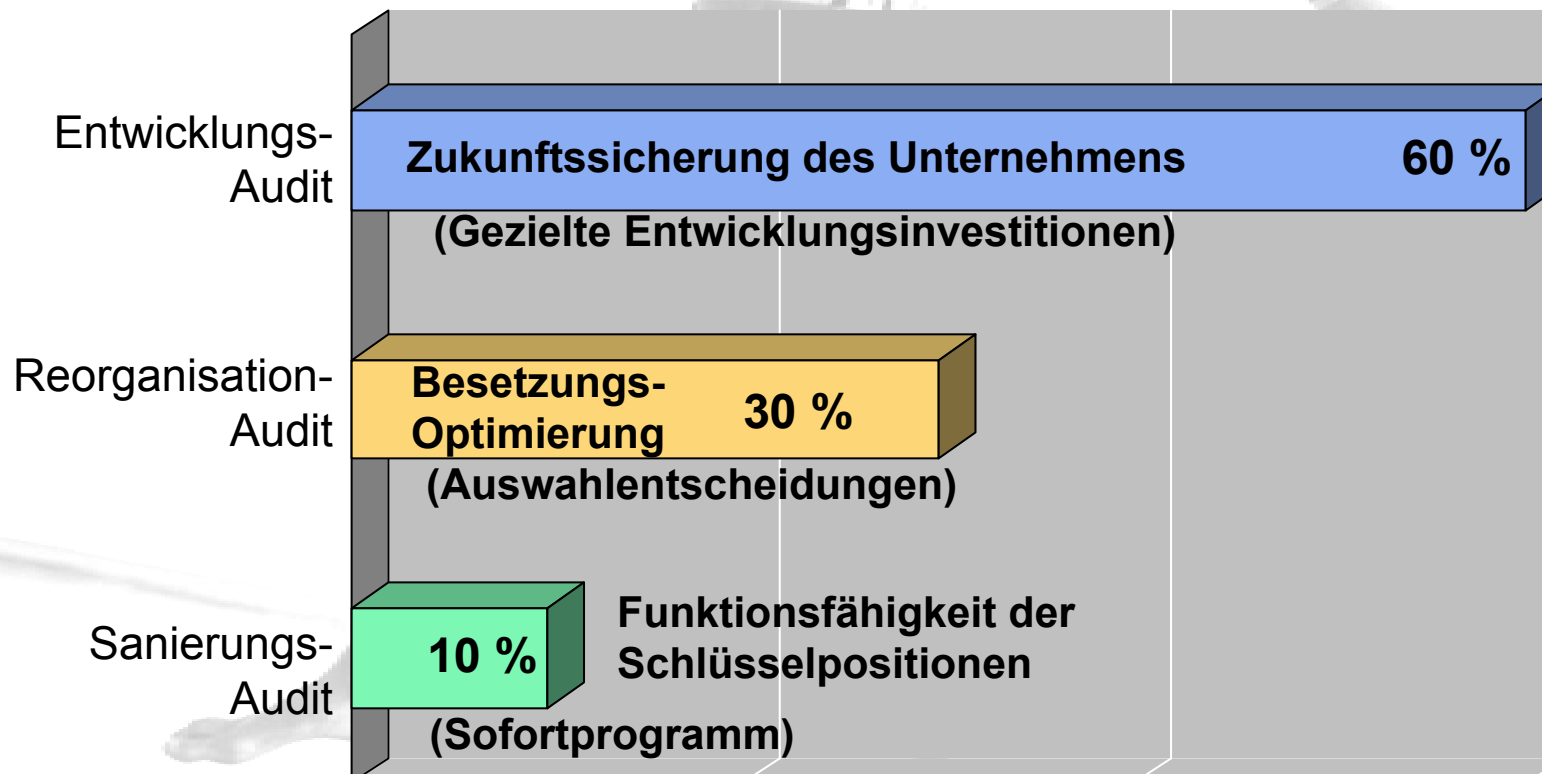
- Unternehmen beklagen das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitern!
- Ganze Berufsgruppen werden zur knappen Ware (z.B. Dipl. Ing., Projektmanager)
- Im Change eines Unternehmens gehen nur die Guten!
- Erwartungen von Topleistern an das Unternehmen steigen
- Werde ich nicht entwickelt, entwickle ich mich selber (und gehe!)
- Drastische Zunahme der Coachings bei den Führungskräften
- Der Druck auf die Leistungsträger steigt
- Anforderungen an Unternehmen ändern sich immer schneller

— Was kann ein Kompetenzaudit bringen?

- Systematisches Wissen um die Kompetenzen von Leistungs- und Potenzialträgern
- Optimale Besetzung bei Merger-Prozessen oder strategischen Neuausrichtungen
- Frühzeitige Identifikation von Potenzialträgern und das Legen von strukturierten Entwicklungspfaden
- Entscheidung zu klaren, kompetenzbasierten Entwicklungsstufen (Führung-, Fach- und Projektlaufbahn)
- Basisdaten für eine konsequente Nachfolgeplanung
- Erkennen von Über- und Unterforderung von Führungskräften
- Bindung von Führungskräften durch klare Signale
- Effektivere Führungskräftebildungen – kompetenzbasierte Power-Trainings, Individual-Trainings und Coachings

Kompetenzaudits

Richtungen von Kompetenzaudits in Unternehmen



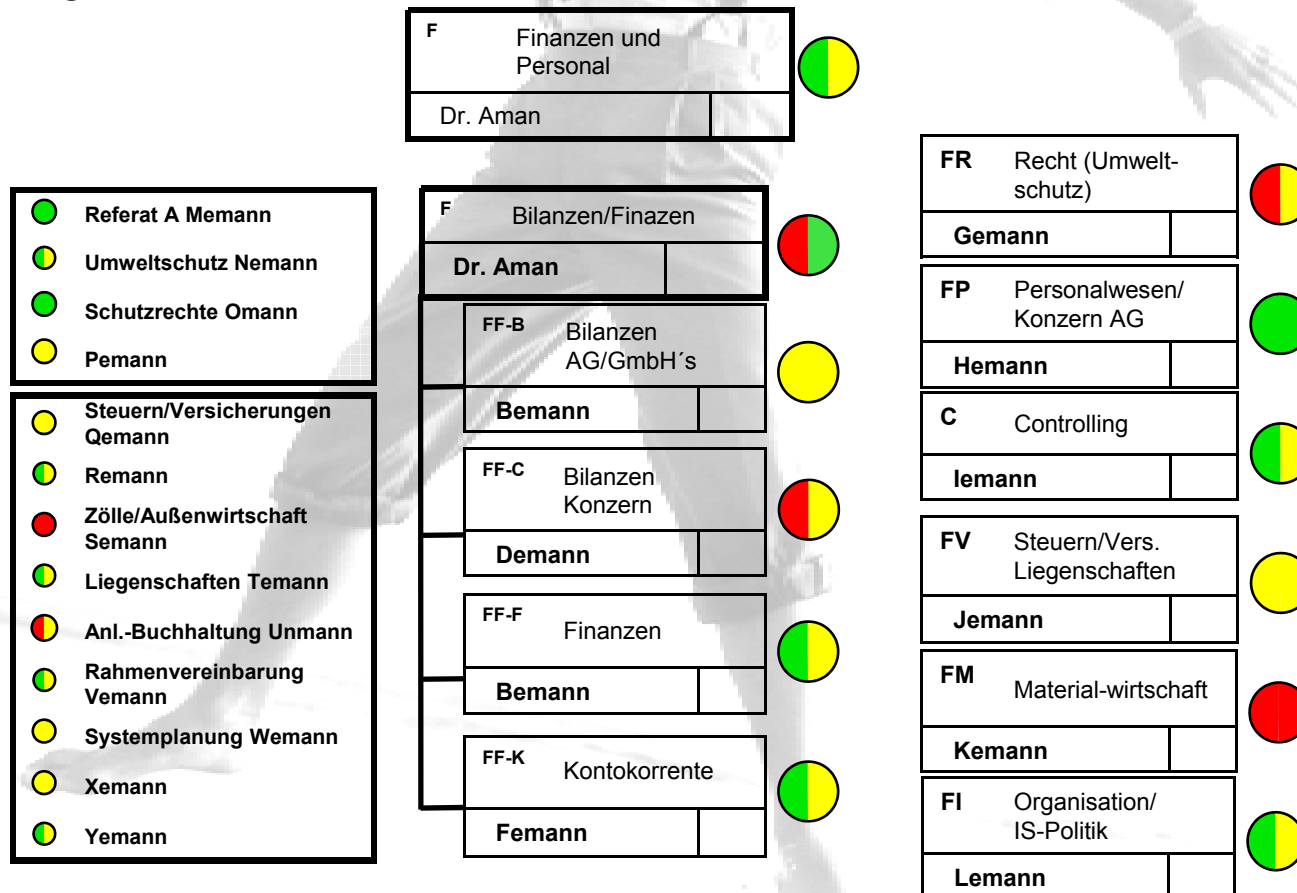
Vorgehen/Projektplan 1

1. Projektschritt	Workshop mit der Geschäftsführung und der Projektleitung <ul style="list-style-type: none">— Erarbeitung der Kompetenzprofile für die Positionen oder GMP— Einsatz von PaiRS zur Gewichtung der Kompetenzen— Festlegung ob Individual- oder Gruppenkompetenzaudits
2. Projektschritt	Workshop (1/2 Tag) mit den Teilnehmern zur Information und Akzeptanzsicherung <ul style="list-style-type: none">— Präsentation der Ergebnisse und weiteres Vorgehen
3. Projektschritt	Konstruktion des Kompetenz-Centers <ul style="list-style-type: none">— Überführung der einzelnen Kompetenzen in Übungen sowie die Erstellung der Beobachtungs- und Bewertungsunterlagen— Einbindung von Experten bei der Einschätzung von Fachkompetenz
4. Projektschritt	Beobachtertraining zur Durchführung des Kompetenz-Centers <ul style="list-style-type: none">— Kennenlernen der Übungen und Beobachtungseinheiten sowie des Anforderungsprofils

Vorgehen/Projektplan 2

5. Projektschritt	Durchführung des Kompetenzaudits <ul style="list-style-type: none">Bei 6-9 Teilnehmern empfehlen wir die Durchführung des Kompetenz-Centers durch 3 Moderatoren und Beobachter (n+1)
6. Projektschritt	Nachbereitung des Verfahrens <ul style="list-style-type: none">Die Ergebnisse werden in Form eines Berichts zusammengetragen und damit Stärken und Schwächen dokumentiert sowie evtl. Einsatzempfehlungen gegebenFührungskonferenz mit Konsensbildung zur Leistungs- und Potenzial-einschätzung. Integration bisheriger Erkenntnisse und evtl. 360°
7. Projektschritt	Persönliches Teilnehmerfeedback durch Vorgesetzten und evtl. Berater <ul style="list-style-type: none">Evtl. Training der Führungskräfte bei alleinigem Feedback
8. Projektschritt	Umsetzung der Ergebnisse <ul style="list-style-type: none">Platzierung des Kandidaten auf einer Stelle oder in einem PotenzialkreisKompetenzbasierter Entwicklungspfad

Das „Ampel-Konzept“ verdeutlicht Potenziale und Schwachstellen auf einen Blick



Personalpolitische Handlungsbedarfe anhand eines Portfolios

Management-Effektivitäts-Portfolio
Management-Effektivität (aggr./gewichtet)

Anforderungskriterien

- Unternehmerisches Handeln
- Wirksamkeit
- Strategische Orientierung

