



# Wie funktioniert Personalentwicklung®

# COMPRO+

Stellen →	Kompetenzen →	Ziele (MbO) →	Entwicklung
Stellen- beschreibung Anforderungen Funktionen Verantwortungen	K-Modell definieren Kompetenzen beschreiben Indikatoren definieren	Äusserer Rahmen Vorgaben TEMP SWOT	Massnahmen definieren Aktionsplan Programme
Ausschreibung Rekrutierung	Anforderungsprofile definieren	Ziele definieren Innerer Rahmen	Durchführung Training Coaching
Assessments Interviews	Einschätzungen Selbst- und Fremdbeurteilungen	Zielverfolgung Meilensteine Zielerreichung	Talententwicklung Nachfolgeplanung Mentoring
Einstellung Vertrag Einarbeitung	Kompetenz-Analyse Auswertungen Besprechung	Beurteilung Verifizierung Wertschätzung	Evaluierung Fortschrittskontrolle

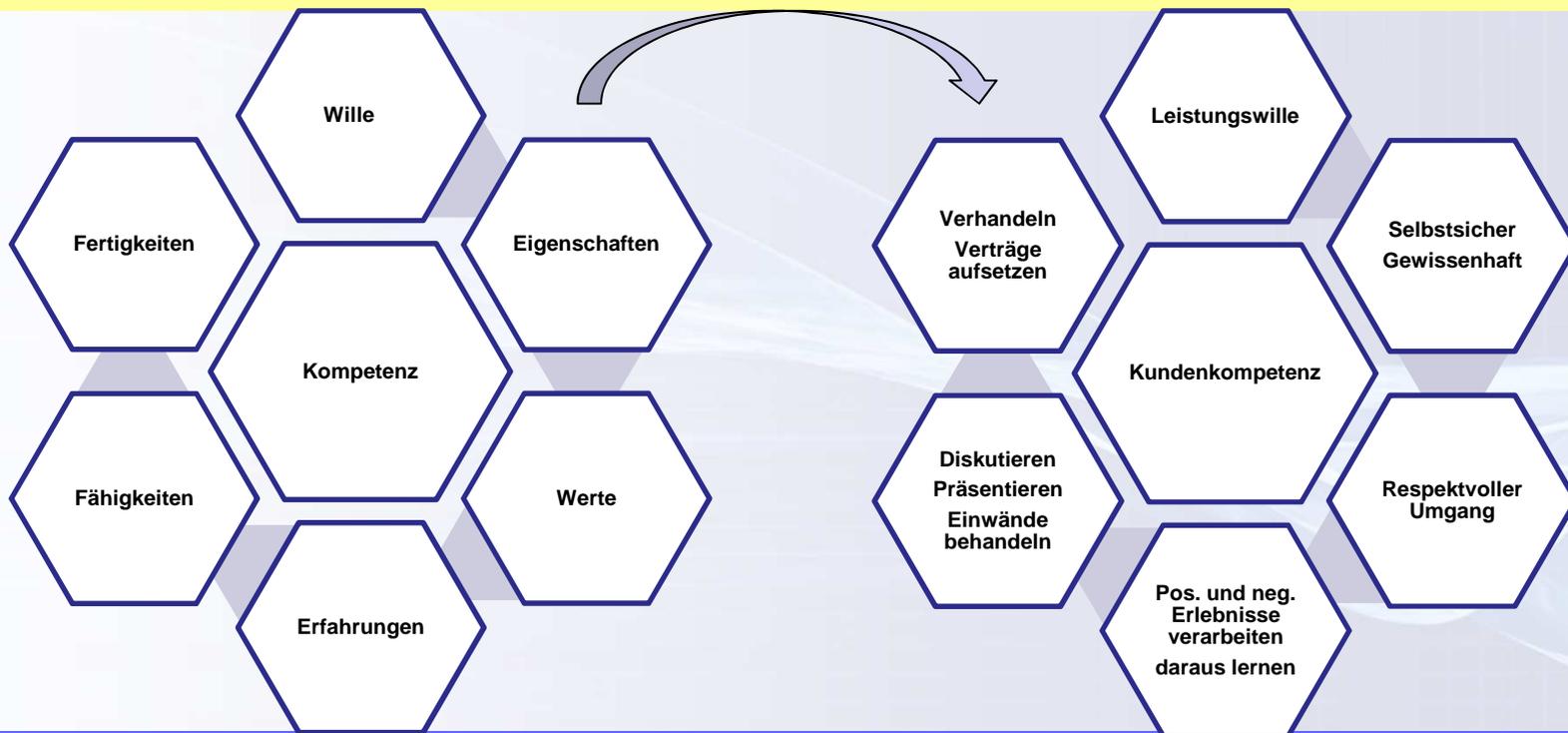
**Mitarbeitergespräche/Standortbestimmung/Entwicklungsgespräche**



# Definitionen von Kompetenz

# COMPRO+®

Eine **Kompetenz** ist das individuumspezifische Zusammenwirken grundlegender Dispositionen wie Motive, Wille, Eigenschaften, Werte, Erfahrungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen, das sich in bestimmten **Verhaltensweisen** in einer Berufssituation offenbart, die zu erfolgreicher **Leistung** der Person führt.





# Die Entwicklungspyramide und Instrumente

# COMPRO+<sup>®</sup>





# Was ist Handlungs-Kompetenz

# COMPRO+®

## Basis-Kompetenzen (ISO 17024)

### Personalkompetenz

Verhaltenseigenschaften
Handlungsqualität
Innovationspotenzial
Eigenverantwortlichkeit

### Fachkompetenz

Denkpräferenzen
Kommunikationsfähigkeiten
Grundkenntnisse
Fach-/Spezialkenntnisse

### Methodenkompetenz

Denkmethodik
Kommunikationstechniken
Grundfertigkeiten
Fach-/Spezialfertigkeiten

### Sozialkompetenz

Emotionale Intelligenz
Kommunikationsverhalten
Arbeitsverhalten
Führungsverhalten

**Hand-  
lungs-  
kompe-  
tenz**



## 5 notwendige Schritte zum Erfolg ...





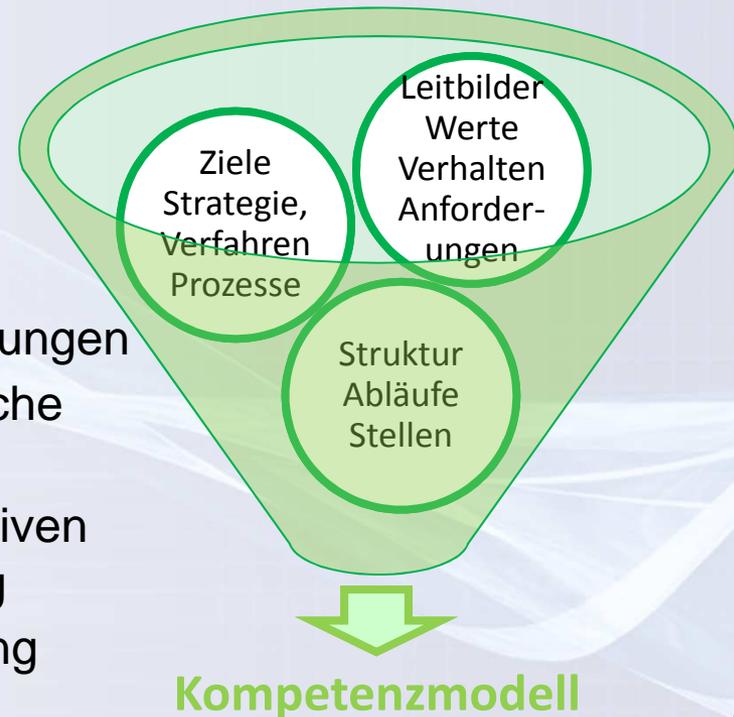
# 1. KOMPETENZMODELL

# COMPRO+<sup>®</sup>

Bildet die Grundgesamtheit aller *Fähigkeiten, Fertigkeiten, Verhalten, Eigenschaften und Werte*, die nötig sind, um die Aufgaben **im Sinne des Unternehmens** erfolgreich erfüllen zu können.

## Nutzen:

- Operationalisierung der spezifischen Firmenstrategie, Werte und Anforderungen
- Schaffung einer gemeinsamen Sprache im Unternehmen
- Einheitliche Grundlage für die operativen Prozesse in der Personalentwicklung
- Zusammenfassung / Vereinheitlichung diverser Instrumente und Formulare





## 2. Anforderungsprofile

# COMPRO+<sup>®</sup>

Die Anforderungsprofile bilden auf der Basis des unternehmensspezifischen Modells die funktions- oder rollenspezifischen Kompetenzen ab.



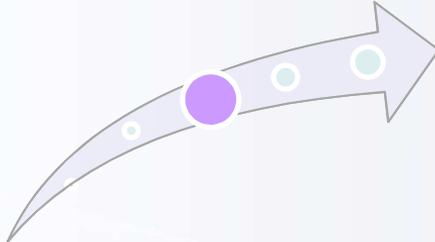
### Nutzen:

- Klare und transparente Kompetenzanforderungen für jede Funktion
- Vertikaler & horizontaler Abgleich der Anforderungen
- Konzentration auf wirklich relevante Kompetenzen
- Real- und nicht Wunschprofil – Was sind die Aufgaben des MA?



### 3. EINSCHÄTZUNGEN

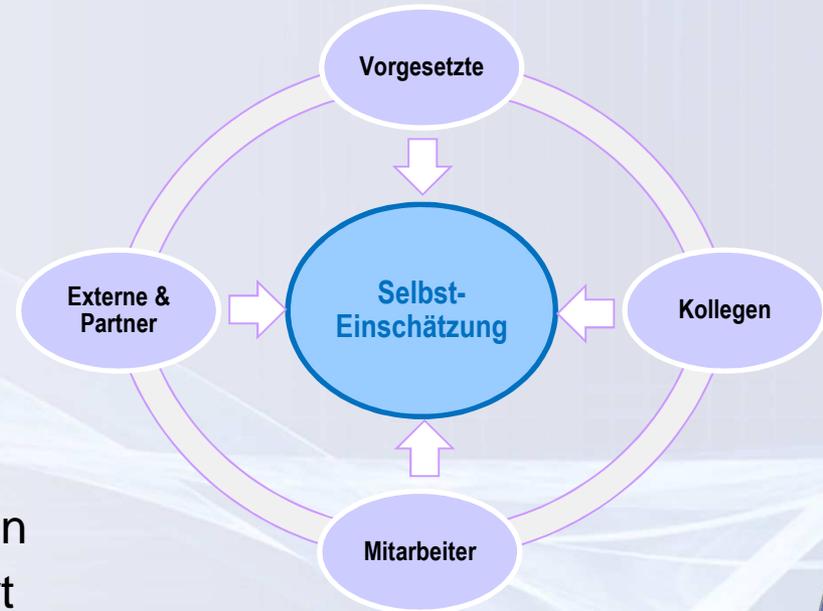
# COMPRO+®



Die Beurteilungen basieren auf wissenschaftlichen Grundlagen und werden für jedes Anforderungsprofil auf der Basis von einer oder mehrerer Einschätzungen erhoben.

#### Nutzen:

- Unterschiedliche Sichten & Rollen
- Selbst- & Fremdeinschätzungen
- Interne und externe Einschätzungen
- Funktions-/Stellengerecht formuliert
- Anforderungsabhängig aufbereitet
- Einfach und (Daten-)sicher



# Selbstbeurteilung peter.muster@igp.ch

# COMPRO+®

COMPRO+®

Deutsch (CH) Logout Mandanten

Home Anforderungsprofil Analyse Benutzerdaten Info Verwaltung ?

Stamm Übersicht • Einschätzung • Bewertung [marketraining] [marketraining Führungskräfteverstärker] [v2.3.19]

### Entwicklungs-Instrument für Führungskräfte

Bewerten Sie bitte die nachfolgenden Punkte mit insgesamt 120 Fragen und benützen Sie dabei folgende Skala:

1 = trifft gar nicht / nie zu (-) 2 = trifft wenig / selten zu (-) 3 = trifft stark / oft zu (+) 4 = trifft sehr stark / immer zu (++)

Es kann vorkommen, dass Ihnen die Antworten auf bestimmte Fragen schwer fallen, doch antworten Sie, so gut Sie können. Denken Sie daran, dass die Gültigkeit der Ergebnisse von Ihrer Offenheit und Ehrlichkeit abhängt.

Name Muster Vorname Peter Anforderungsprofil Führungskräfteverstärker TEST mit Sollwert

#### Strategisch

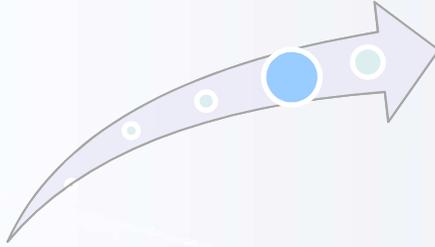
	1	2	3	4
Hat ein emotional aufgeladenes inneres Bild über die unternehmerische Zukunft seines Verantwortungsbereiches...	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeigt seinen Mitarbeitern inspirierend und klar auf, wohin die Reise geht (im Positiven wie im Negativen).	3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leitet aus dem übergeordneten Rahmen für seine Mitarbeiter entsprechende Führungs- und Verhaltensgrößen ab.	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Definiert die Kompetenzen und Prioritäten, welche für eine erfolgreiche Strategieumsetzung erforderlich sind.	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sorgt dafür, dass die Strukturen und Prozesse funktionieren und aufeinander abgestimmt sind.	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Definiert, initiiert und steuert die strategischen Massnahmen und Projekte.	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denkt und handelt strategisch bzw. ziel- und ergebnisorientiert.	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analysiert regelmässig die Performance, macht Standortbestimmung (SWOT) und leitet daraus strategische Ziele ab.	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter stufengerecht und auf ihren Verantwortungsbereich ausgerichtet vereinbarte Ziele und w...	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereinbart mit seinen Mitarbeitern Ziele, die wichtig sind und einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten (SMART: spe...	2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter Leistungs-, Verhaltens- und Entwicklungsziele haben und die Konsequenzen bei Nichter...	3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hat den Zielverfolgungsprozess mit seinen Mitarbeitern vereinbart, die erforderlichen Kontrollpunkte und Meilensteine de...	3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Macht die zur Zielerreichung notwendigen Aufgaben, Kompetenzen und Ressourcen operativ wirksam.	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hat mit einer geeigneten Aufbauorganisation in seinem Bereich alle Stellen und Funktionen optimal besetzt.	4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle Mitarbeiter haben klar festgelegte Aufgaben, verbindliche Verantwortungen und die zur Umsetzung erforderlichen Bef...	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neue Mitarbeiter werden sorgfältig (Leistungs- und Typengerecht) evaluiert, eingeführt und aufgebaut.	1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fertigstellen



## 4. AUSWERTUNGEN

# COMPRO+®



Das Kompetenz-Management ermöglicht es jetzige oder zukünftige unternehmensspezifische Anforderungen mit dem Ist-Zustand zu analysieren.

### Einzelanalysen

- Standortbestimmungen
- Mitarbeitergespräche
- Transfermessungen
- Laufbahnplanung

### Gruppenanalysen

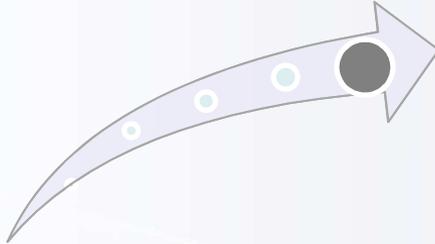
- Ausbildungsplanungen
- Umstrukturierungen
- Bewerbervergleiche
- Teamanalysen

### Nutzen:

- Bessere Identifikation von Stärken und Schwächen der Mitarbeiter
- Konkrete Gesprächsinhalte durch ausformulierte Prozesse
- Einfachere Gesprächsführung durch Profil- und Unternehmens-Bezug
- Schwerpunktförderung und Ausbildungsbedarfsplanung
- Ausnivellierung von konstanten Beurteilungsfehlern von Vorgesetzten



## 5. ENTWICKLUNGSPLAN & MASSNAHMEN **COMPRO+**<sup>®</sup>



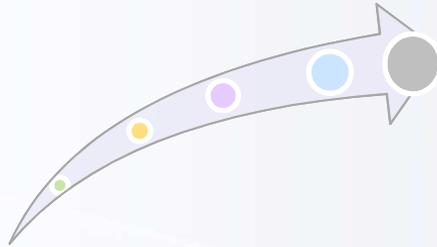
Aufgrund der Auswertungen, von geführten Mitarbeitergesprächen und getroffenen Vereinbarungen werden für die beurteilten Mitarbeiter individuelle Entwicklungsziele und Massnahmen festgelegt.

### **Nutzen:**

- Festgestellte Defizite können zielorientiert und konkret angegangen werden
- Der Personalentwicklungsprozess wird messbar und transparent
- Der Weiterbildungs- und Schulungsbedarf kann gesamtheitliche geplant werden
- Die Wirkung von Weiterbildungsmassnahmen kann verifiziert werden



# Personalentwicklungs-Massnahmen COMPRO+®



Das Kompetenz-Management ermöglicht es die erfolgsrelevanten Kompetenzen individuell, im Team, in der Abteilung oder im gesamten Unternehmen messbar weiter zu entwickeln.

## Basis-Kompetenzen

- Empowerment
- Grundausbildung
- Basis-Know-How
- Veranstaltungen

## Stellenspezifische K.

- Einzel-Coaching
- Weiterbildung
- Trainings
- Workshops

## Führungs-Kompetenzen

- Einzel-Coaching
- Weiterbildung
- Trainings
- Workshops

### Nutzen:

- Effektive Massnahmen bringen mehr Effizienz
- Fokussierung auf strategierelevante Themen
- Insgesamt steigende Unternehmens-Kompetenz
- Messbarkeit und Transparenz der Massnahmen und Wirkung



# ÜBERBLICK

# COMPRO+®

Einsatzgebiete

