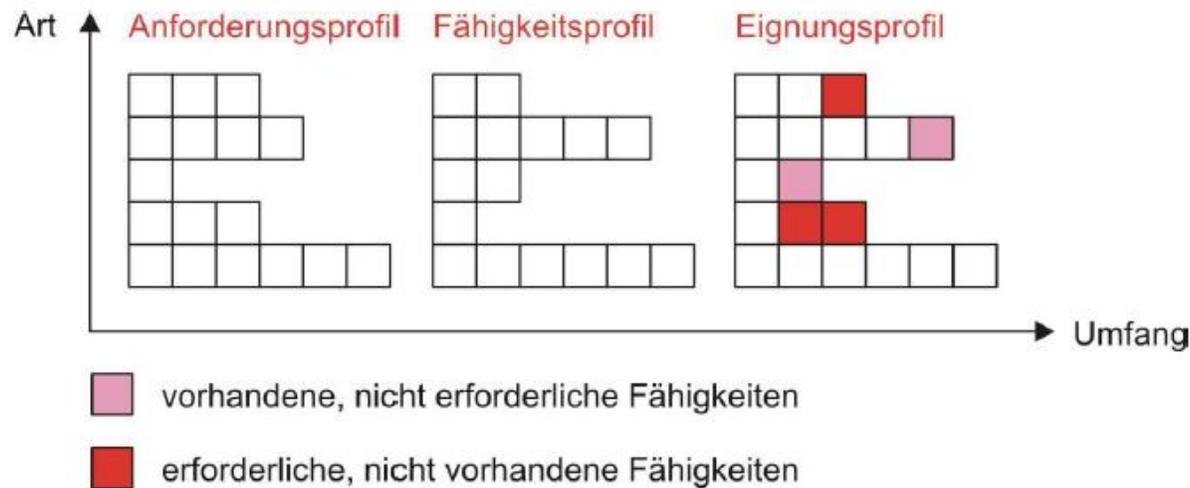


DIGI-O – Offensive für neue Arbeit durch Digitalisierung in der österreichisch-ungarischen Grenzregion

Ermittlung des Kompetenzbedarfs
im Unternehmen

Bereits im Personalauswahlprozess erfolgt ein Abgleich von Anforderungs-, Fähigkeits- und Eignungsprofil anhand von Lebensläufen, Ausbildungsnachweisen, Bewerbungsgesprächen, Testungen, Assessment Center

- P-O-Fit; P-J-Fit; N-S-Fit



Quelle: Schreyögg & Koch, 2015

P-O-Fit (Person-Organisations-Fit)

- Wie passt die Person zur Organisation? (Einstellungen, Werte)

P-J-Fit (Person-Job-Fit)

- Wie passt die Person zum Job? (Anforderungen, Fähigkeiten, Qualifikationen)

N-S-Fit (Needs-Supply-Fit)

- Was sind die Bedürfnisse der Person und kann das Unternehmen diese zur Verfügung stellen? (Entlohnung, Benefits)



Webtipp DigiGuide

Praktische Hilfe bei der Personalsuche
<https://digityps.ihs.ac.at/digi-guide/>



Mögliche Dokumente:

- Arbeitsplatzbeschreibungen
- Führungsrichtlinien
- Analyse von Programmen
- Anforderungen vergleichbarer Organisationen
- Anforderungsanalyse
- Ausbildungsordnung

Beobachtung von realen oder fiktiven Arbeitsabläufen. Umsetzung sollte durch Expert*innen entlang von klaren Kriterien erfolgen, es gibt immer das Risiko, dass Beobachtung das Ergebnis verfälscht.

Mögliche Methoden:

- Schriftliche Befragung von Mitarbeiter*innen
- Mitarbeiter*innen- oder Entwicklungsgespräche
- Zielvereinbarungs- oder Beurteilungsgespräche
- Interviews
- Workshops
- Testverfahren

Die laufende Weiterentwicklung von Unternehmen entlang von internen Entwicklungsprozessen sowie den Einflüssen der Umwelt bedingt auch eine Weiterentwicklung der Arbeitsplätze und ihrer Anforderungen an die Beschäftigten. Weiterbildung ist eine elementare Säule der Personalentwicklung.

Unser Erfolgsrezept um Weiterbildung und Kompetenzaufbau zu positionieren:



Veränderte Anforderungen sichtbar und begreifbar machen

Welche Anforderungen werden zukünftig gebraucht?
Warum werden die Anforderungen gebraucht?
Welche Veränderungen bzw. Strategien und Ziele stehen dahinter?



Aktive Beteiligung und Miteinbeziehung der Mitarbeiter*innen

Wie kann das Wissen bzw. Kompetenz am besten erworben werden?
Wie werden Erwartungen der Mitarbeiter*innen berücksichtigt?
Wie kann zum Lernen motiviert werden? Was brauchen die Mitarbeiter*innen dazu?



Klare Rahmenbedingungen schaffen

Wie wird rund um Weiterbildung und Kompetenzaufbau informiert?
Wie sind Zeit und Kosten von Weiterbildungen geregelt?
Wie kann ein Transfer des Gelernten statt finden?



Best Practice

Ermittlung des Kompetenzbedarfs in einem steirischen Produktionsbetrieb

Vorteile eines Kompetenzmanagements

... für den Betrieb

- Transparenz und Klarheit über den Bestand und Bedarf an Kompetenzen
- Identifiziert Talente und ermöglicht deren Förderung
- Schließt Kompetenzlücken
- Ermöglicht ein kompetenzbasiertes Recruiting
- Erhöht die Arbeitgeber-Attraktivität
- Erhöht die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit



... für die Mitarbeiter*innen

- Besseres Verständnis für den Betrieb und die Aufgaben
- Transparenz der Anforderungen steigert Motivation
- Feedback stärkt die Weiterentwicklung
- Anforderungsprofile ermöglichen eine Karriereentwicklung bzw. Expert*innenrolle innerhalb des Betriebs
- Erhöhung der Mitarbeiter*innen-Bindung



Renate Divitschek
Projektleiterin

Telefon

+43 699 144 52 641

E-Mail

renate.divitschek@bab.at



Andrea Brodschneider
Beraterin

Telefon

+43 699 144 52 666

E-Mail

andrea.brodschneider@bab.at