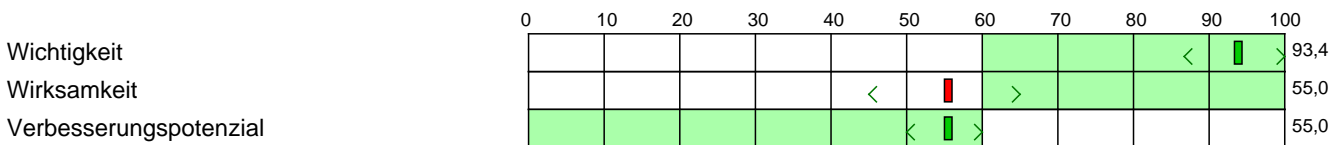


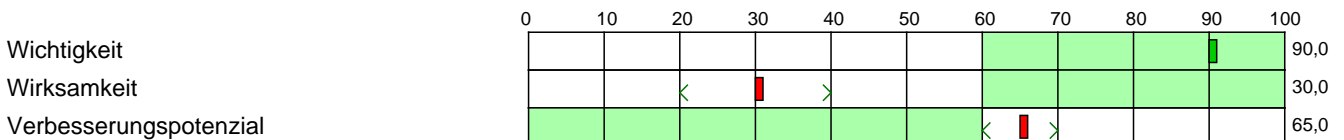
1x1-PE-Check

Orgacheck: Testfirma1

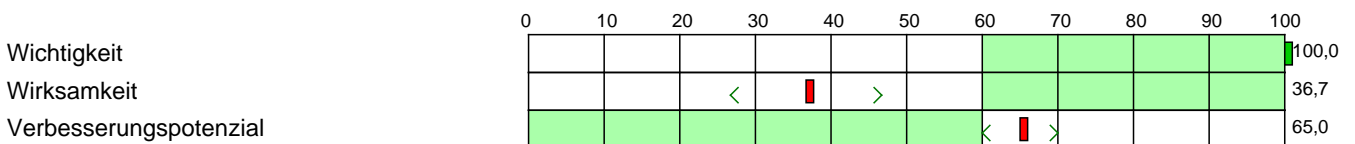
Ermittlung der Anforderungen des Unternehmens



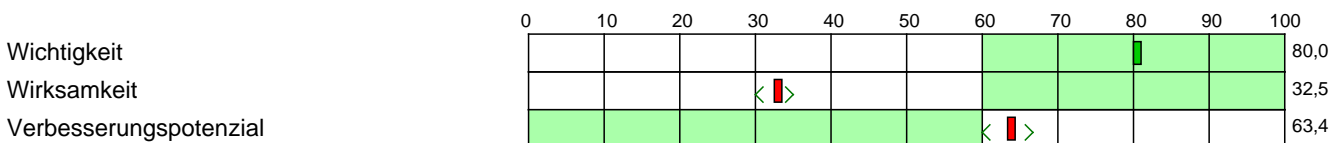
Ermittlung der Eignung der Mitarbeiter



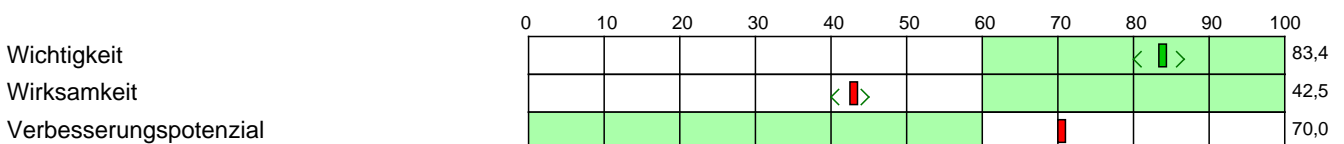
Personalauswahl



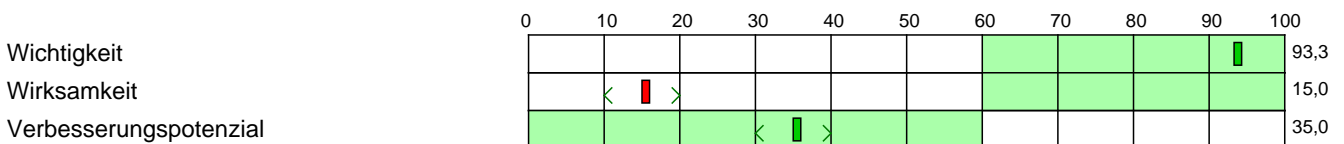
Fördermaßnahmen



Qualifizierung und Kompetenzentwicklung



Erfolgskontrolle und Transfersicherung



█ = Durchschnittswert (rot: außerhalb des Sollbereich)

<> = minimaler und maximaler Einzelwert

1x1-PE-Check

Orgacheck: Testfirma1

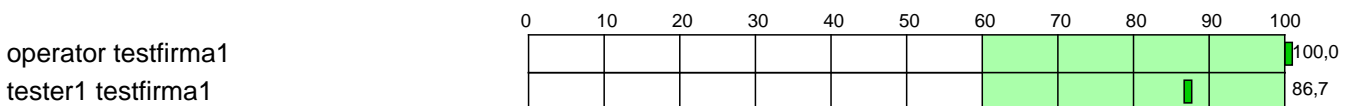
In diesem PE-Check erkennen Sie, wie professionell Sie Personalentwicklung betreiben. Sie erfahren, wo bei Ihnen Verbesserungspotenziale schlummern - von der Anforderungs- und Kompetenzanalyse, über die Personalauswahl, Schulungs- und Fördermaßnahmen bis zur Trainingserfolgskontrolle. Der 1x1-PE-Check ist für angemeldete Nutzer kostenfrei!

Ermittlung der Anforderungen des Unternehmens

Welche Markterfordernisse muss Ihr Unternehmen erfüllen, um wettbewerbsfähig zu bleiben? Und welche Anforderungen ergeben sich für die Arbeitsplätze. Die heutigen und zukünftigen Anforderungen jedes Arbeitsplatzes sind die entscheidende Grundlage jeder Personalentscheidung. Nur bei Kenntnis der Arbeitsplatzanforderungen ist eine optimale Stellenbesetzung möglich. Das Anforderungsprofil ist Grundlage und Maßstab für Personalentwicklungsentscheidungen und -maßnahmen.

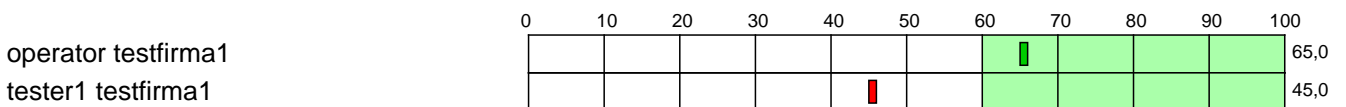
Wichtigkeit

Hohe Werte zeugen von einem hohen Stellenwert, der der Anforderungsanalyse beigemessen wird. Anforderungsprofile bzw. Stellen-Sollprofile werden als wichtige Grundlage für Personalentscheidungen gesehen.



Wirksamkeit

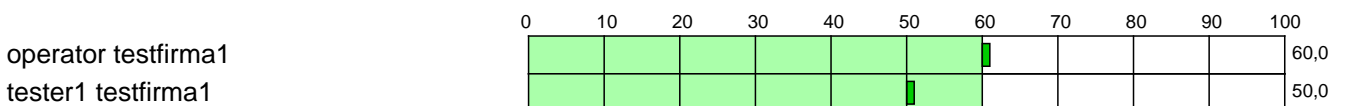
Hohe Werte sprechen dafür, dass die Anforderungsanalyse professionell gehandhabt wird. Dies bedeutet, dass die Anforderungen an die Mitarbeiter systematisch erfasst und in Sollprofilen abgebildet werden. Diese werden als Grundlage für Personalauswahl und -förderung wirksam genutzt.



Verbesserungspotenzial

Mittlere bis hohe Werte (> 60) sprechen dafür, dass in der Anforderungsanalyse und im Einsatz von Anforderungsprofilen ausdrücklich Verbesserungspotenziale gesehen werden.

Daneben sollten Sie auch die Werte von Wichtigkeit und Wirksamkeit vergleichen. Ist die Wichtigkeit hoch, die Wirksamkeit jedoch gering, deutet dies auf ein implizites Verbesserungspotenzial hin.

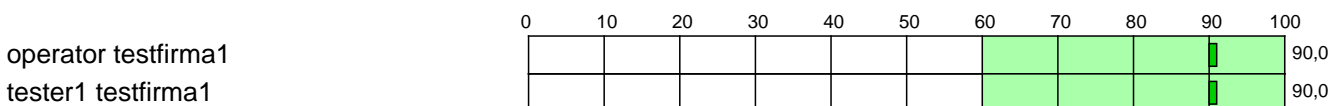


Ermittlung der Eignung der Mitarbeiter

Nur der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz bringt die optimale Leistung. Es ist wichtig, die Fähigkeiten und Leistungspotenziale der Mitarbeiter zu kennen. Dazu müssen geeignete Werkzeuge (z.B. Kompetenzprofile, Mitarbeitergespräche) professionell eingesetzt werden. Der regelmäßige Abgleich von Arbeitsanforderung und Eignung der Mitarbeiter zeigt schließlich den Entwicklungsbedarf auf. Damit ist die Basis für gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung oder auch -auswahl geschaffen.

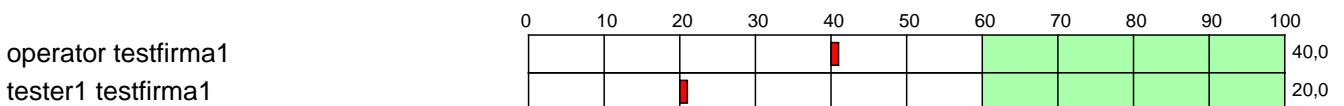
Wichtigkeit

Hohe Werte drücken die Überzeugung aus, dass es wichtig ist, die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu kennen. Denn nur der richtige Mitarbeiter am richtigen Arbeitsplatz bringt die optimale Leistung.



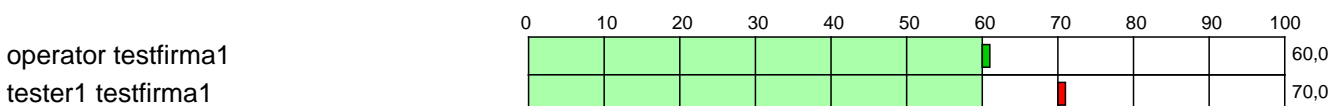
Wirksamkeit

Hohe Werte sprechen dafür, dass regelmäßig ein Abgleich von Aufgabenanforderungen und Mitarbeiter eignung erfolgt. Für alle Mitarbeiter liegen Kompetenzprofile vor. Und in Mitarbeitergesprächen werden periodisch die Leistungen und Potenziale der Mitarbeiter besprochen, um daraus Entwicklungsschritte abzuleiten.



Verbesserungspotenzial

Mittlere bis hohe Werte (> 60) sprechen dafür, dass in der Eignungsanalyse und in der Potenzialeinschätzung der Mitarbeiter ausdrücklich Verbesserungspotenziale gesehen werden. Daneben sollten Sie auch die Werte von Wichtigkeit und Wirksamkeit vergleichen. Ist die Wichtigkeit hoch, die Wirksamkeit jedoch gering, deutet dies auf ein implizites Verbesserungspotenzial hin.

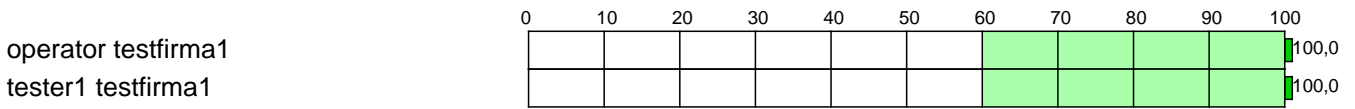


Personalauswahl

Die Auswahl der richtigen Bewerber/Mitarbeiter ist wesentlich für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Deshalb müssen bei der Personalauswahl professionelle Instrumente zum Einsatz kommen. (strukturierte Interviews, Assessment Center, Potenzialanalysen).

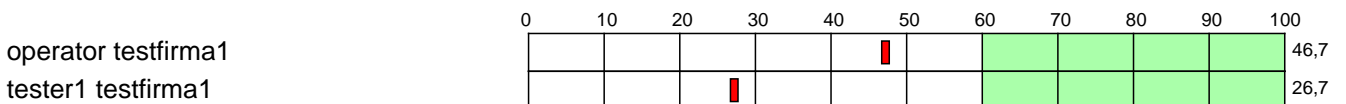
Wichtigkeit

Hohe Werte bringen diese Überzeugung zum Ausdruck: Die Auswahl der richtigen Bewerber/Mitarbeiter ist wesentlich für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens.



Wirksamkeit

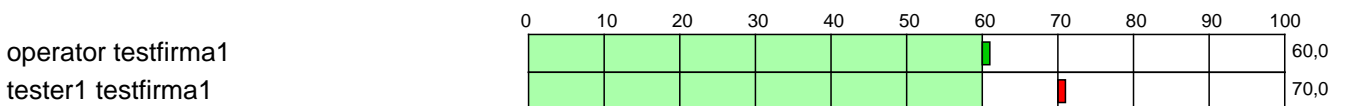
Hohe Werte sprechen dafür, dass bei der Personalauswahl professionelle Instrumente eingesetzt werden (strukturierte Interviews, Assessment Center, Potenzialanalysen) und dies zur Entscheidung für die richtigen, geeigneten, Kandidaten führt.



Verbesserungspotenzial

Mittlere bis hohe Werte (> 60) sprechen dafür, dass in der Personalauswahl ausdrücklich Verbesserungspotenziale gesehen werden.

Daneben sollten Sie auch die Werte von Wichtigkeit und Wirksamkeit vergleichen. Ist die Wichtigkeit hoch, die Wirksamkeit jedoch gering, deutet dies auf ein implizites Verbesserungspotenzial hin.

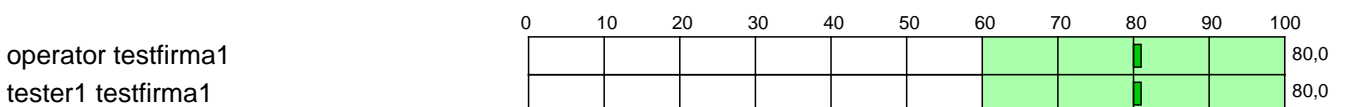


Fördermaßnahmen

In regelmäßigen Fördergesprächen sollten mit den Mitarbeitern Entwicklungspotenziale und Fördermöglichkeiten geklärt werden. Zu den Fördermaßnahmen gehören einmal Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation). Daneben sind bedarfsgerechte Laufbahnmodelle (Führungslaufbahn, Fachlaufbahn, Projektlaufbahn) bedeutsam. Nicht zuletzt wesentlich ist eine systematische Nachfolgeplanung.

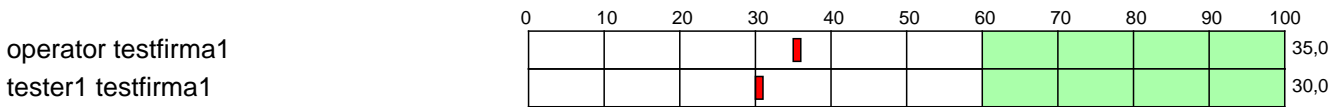
Wichtigkeit

Hohe Werte betonen die Wichtigkeit von Nachfolge- und Laufbahnplanung für die Mitarbeiterförderung. Auch die Arbeitsgestaltung (Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation) genießt einen hohen Stellenwert.



Wirksamkeit

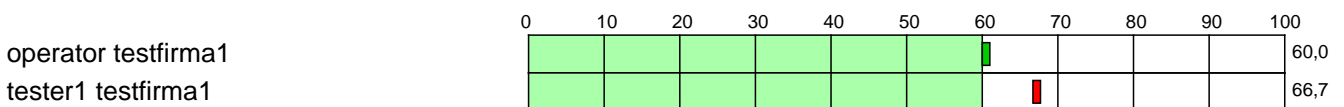
Hohe Werte sprechen dafür, dass die Mitarbeiter durch eine systematische Arbeitsgestaltung- und bereicherung gefördert werden. Die Nachfolgeplanung erfolgt systematisch. Auch werden bedarfsgerechte Laufbahnmodelle (Führungslaufbahn, Fachlaufbahn, Projektlaufbahn) umgesetzt.



Verbesserungspotenzial

Mittlere bis hohe Werte (> 60) sprechen dafür, dass in der Nachfolgeplanung, in der Laufbahngestaltung oder auch in der Arbeitsgestaltung ausdrücklich Verbesserungspotenziale gesehen werden.

Daneben sollten Sie auch die Werte von Wichtigkeit und Wirksamkeit vergleichen. Ist die Wichtigkeit hoch, die Wirksamkeit jedoch gering, deutet dies auf ein implizites Verbesserungspotenzial hin.

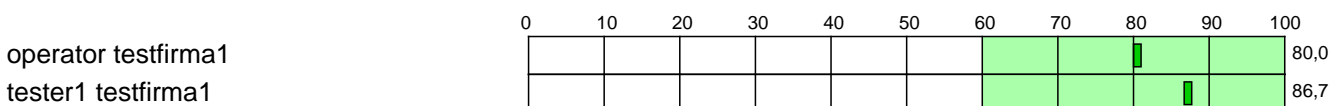


Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter kontinuierlich lernen, um den Anforderungen am Arbeitsplatz gewachsen zu bleiben. Kontinuierliche Schulungen und Trainings sind notwendig, um das Leistungsniveau der Mitarbeiter zu halten bzw. zu steigern. Dabei können Training-off-the-Job und Training-on-the-Job zum Einsatz kommen. Einen besonderen Stellenwert sollte die Weiterbildung der Führungskräfte erhalten. Denn die Führung nimmt erheblichen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Mitarbeiter.

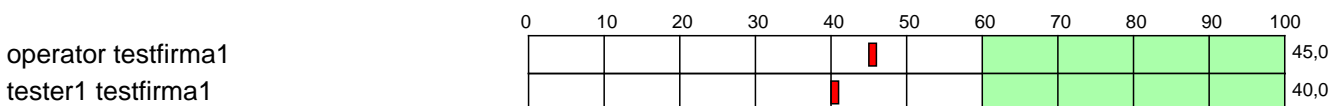
Wichtigkeit

Hohe Werte drücken die Überzeugung aus, dass Schulungen und Trainings notwendig sind, um das Leistungsniveau der Mitarbeiter zu halten bzw. zu steigern. Die Veränderung der Arbeitswelt erfordert kontinuierliches Lernen.



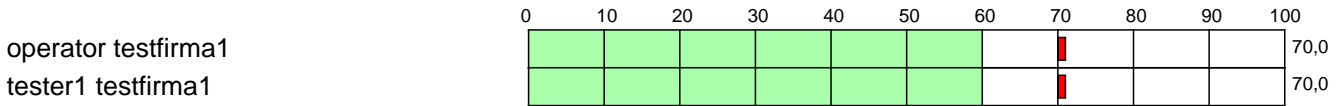
Wirksamkeit

Hohe Werte sprechen dafür, dass die Mitarbeiter regelmäßig geschult werden, um den Arbeitsanforderungen gewachsen zu bleiben, z.B. auch durch Training-on-the-Job. Trainings zur Entwicklung der persönlichen und sozialen Kompetenz werden regelmäßig durchgeführt.



Verbesserungspotenzial

Mittlere bis hohe Werte (> 60) sprechen dafür, dass in der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern bzw. Führungskräften ausdrücklich Verbesserungspotenziale gesehen werden. Daneben sollten Sie auch die Werte von Wichtigkeit und Wirksamkeit vergleichen. Ist die Wichtigkeit hoch, die Wirksamkeit jedoch gering, deutet dies auf ein implizites Verbesserungspotenzial hin.

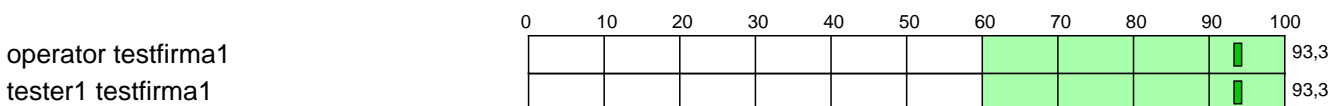


Erfolgskontrolle und Transfersicherung

Es ist wichtig, dass Weiterbildung in der Praxis Früchte trägt. Die Investition in Personalentwicklung muss sich rechnen. Deshalb muss nach Seminaren die Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz systematisch überprüft werden. Basis dafür sind konkrete Umsetzungsziele und -vereinbarungen.

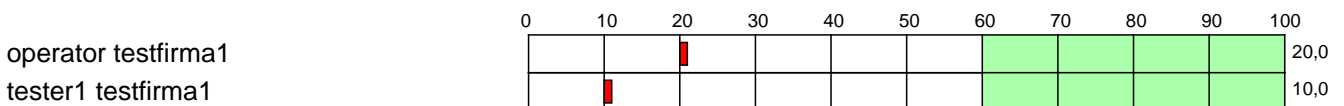
Wichtigkeit

Hohe Werte sind ein Bekenntnis für die Notwendigkeit, die Umsetzungserfolge von Weiterbildung und Personalentwicklung systematisch zu steuern und zu messen. Denn entscheidend ist, dass Schulungen in der Praxis Früchte tragen.



Wirksamkeit

Hohe Werte sprechen dafür, dass nach Schulungen die Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz systematisch überprüft wird. Dabei helfen konkrete Umsetzungsziele, die sich die geschulten Mitarbeiter setzen. Hier kommen auch Erfolgskennziffern zum Einsatz.



Verbesserungspotenzial

Mittlere bis hohe Werte (> 60) sprechen dafür, dass bei der Erfolgssicherung von Personalentwicklungsmaßnahmen (Schulung, Training) ausdrücklich Verbesserungspotenziale gesehen werden.

Daneben sollten Sie auch die Werte von Wichtigkeit und Wirksamkeit vergleichen. Ist die Wichtigkeit hoch, die Wirksamkeit jedoch gering, deutet dies auf ein implizites Verbesserungspotenzial hin.

