TANGRAM – Consulting
Training und Beratung

Welche Aufgabenstellungen kann das Stellen-Profil lösen?

Zwei Menschen haben selten die gleiche Ansicht über einen Beruf oder einen Aufgabenbereich. Unterschiedliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Erwartungen führen zu Wahrnehmungen, die sich geringfügig oder sogar stark unterscheiden können. Gegensätzliche Wahrnehmungen einer Position oder eines Aufgabenbereichs können Entscheidungen über die Berufslaufbahn behindern, die Arbeitsleistung mindern und die Zufriedenheit verringern.

Das Stellen-Profil soll zu einem Abgleich der Erwartungen und somit zur Klärung von Rollen und Positionen beitragen. Im Profil haben Sie die Möglichkeit, nachfolgende Perspektiven auszufüllen.

1. Ein Fragebogen wird bearbeitet. Als Ergebnis erhalten Sie ein Stellenanforderungsprofil

a. Im Unternehmen wird eine neue Stelle geschaffen. Die Verantwortlichen nutzen das Profil, um ein Stellenanforderungsprofil zu bestimmen

b. Ein Mitarbeiter der Personalentwicklung hat bestimmte Gedanken zu einer Stelle. Die Person benutzt das Profil als Reflexion mit den eigenen Wahrnehmungen und ist damit in der Lage, objektivere Personalentwicklungsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen

2. Vergleiche: Als Ergebnis erhalten Sie zwei Stellenanforderungsprofile

a. Im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme erstellt z. B. die Führungskraft ein Stellenanforderungsprofil. Gleichzeitig wird die Person, welche die Stelle inne hat gebeten, ebenfalls ein Stellenanforderungsprofil auszufüllen. Anhand der Ergebnisse erkennen möglicherweise beide ihre unterschiedlichen Erwartungen. Beide sind in der Lage, ihre Sichtweisen in einer respektvollen und neutralen Sprache zu beschreiben, sich besser gegenseitig zu verstehen und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten

b. Eine Person ist mit ihrem momentanen Arbeitsplatz unzufrieden und wünscht sich einige Veränderungen. Die Person wird gebeten das aktuelle Stellenanforderungsprofil zu beschreiben und in einem zweiten Durchlauf für ihren „idealen Arbeitsplatz“ ebenfalls ein Anforderungsprofil zu erstellen. In Personalentwicklungsmaßnahmen sind anhand der Ergebnisse weitaus bessere Lösungen in einer kürzeren Zeit möglich.

c. In einer Matrixorganisation wird ein und dieselbe Stelle von den zwei verantwortlichen Führungskräften sehr unterschiedlich gesehen. Beide werden gebeten, ein Stellenanforderungsprofil aus ihrer Sicht zu beschreiben. In einer Konsensbildungsmaßnahme können sich beide leichter einigen und dem Mitarbeiter wird ein erfolgreiches Arbeiten ermöglicht.

d. In einem Unternehmen werden durch Veränderungsprozesse ganze Bereiche verändert. Die Personalentwicklung beschreibt mittels zweier Anforderungsprofile, wie sie die Stellen bisher gesehen haben und was sich in Zukunft ändert. Damit kann sie gezielte Maßnahmen ergreifen und ermöglicht den Mitarbeitern, leichter dem Veränderungsprozess zu folgen, weil Transparenz gegeben und Erwartungen geklärt sind.

TANGRAM – Consulting
Training und Beratung

3. Vergleiche wie unter 2., zuzüglich der Einbeziehung der Ergebnisse des Persönlichkeits-Profils

a. Eine Führungskraft, wie z. B. unter 2.b. beschrieben, kann bei der Erarbeitung einer Lösung zusätzlich die Ergebnisse des Persönlichkeits-Profils hinzuziehen. Durch diese Möglichkeit kann überprüft werden, ob die Verhaltensweisen (Ergebnisse des Persönlichkeits-Profil) mit den Vorstellungen über eine „ideale Stelle“ (Ergebnisse des Stellen-Profils) konsistent sind. Dadurch kann die substantielle Qualität des Gesprächs wesentlich verbessert werden.

b. Für eine neue Kundenanforderung stehen zur Abwicklung der Aufgaben zwei Mitarbeiter der Abteilung zur Verfügung. Die Abteilungsleiterin und ihr Stellvertreter beratschlagen und benutzen das Profil, um jeweils aus ihrer Sichtweise ein Stellenanforderungsprofil zu kreieren sowie die beiden Persönlichkeits-Profile der infrage kommenden Mitarbeiter ebenfalls zur Verfügung zu haben. Bei der anschließenden Entscheidungsfindung stehen wesentlich mehr Fakten zur Verfügung und die Qualität der Entscheidung wird sich verbessern.

Die vorstehenden Möglichkeiten sind nur ein Auszug von den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und haben nicht den Anspruch der Vollständigkeit. Ziel ist es, dem Mitarbeiter, der Führungskraft, dem Berater usw. die Möglichkeit zu geben,zu erkennen „WIE“ eine bestimmte Stelle ausgefüllt werden sollte. Dies führt zur Transparenz, zur Verbesserung des Vertrauens und zu geklärten Erwartungen. Notwendige Lösungen sind leichter möglich und die Leistungen der Mitarbeiter (Output) werden stark verbessert.

Information überreicht von
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok
DISG-zertifizierter Persönlichkeitstrainer

Tangram-Consulting
Training und Beratung
An den Rheinauen 73
51371 Leverkusen

Tel: 02173 - 16 99 139
Fax: 02173 - 20 39 660

chrobok@tangram-consulting.de
www.tangram-consulting.de