



Dr. Schega - Consulting, Teaching,
Coaching

Harrison Assessment als Instrument der Personalentwicklung im Unternehmen

1. Ziele:

Die Eignungs- und Potenzialdiagnosen stehen für einen klaren Praxisbezug und liefern eine Entscheidungsvorlage für den Einsatz, die Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern im Unternehmen. Es geht grundsätzlich um die Abbildung eines aktuellen Stellenprofils mit Entwicklungschancen im Arbeitsumfeld.

Mit Hilfe des online Assessments ist ein Soll- Ist Vergleich für das zugrunde gelegte oder erwartete Stellenprofil möglich. Dieses gibt ganz eindeutige Informationen zur Eignung, zu den Entwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeiters oder Stellenbewerbers. Gleichzeitig werden notwendige, gewünschte und entwickelbare Kompetenzen im Arbeitsbereich erkannt, beurteilt und erklärt.

Assessment's als Kompetenzmodelle helfen bei der Orientierung und Beurteilung von Verhalten im Arbeitsprozess. Manager nutzen sie zur Beurteilung, ob die Mitarbeiter bestimmte, vom Unternehmen gewünschte Kompetenzen haben. Mitarbeiter nutzen sie, um ihre Aufgaben besser im Sinne des Unternehmens erledigen zu können. Kompetenzmodelle beschreiben also, wie man im Unternehmen Anerkennung und Entwicklung im partnerschaftlichen Modell finden kann. Unternehmen wollen sich von anderen unterscheiden und arbeiten Marktorientiert. Die Mitarbeiter repräsentieren und stellen nach innen als auch nach außen das Unternehmen dar.

Aus dieser „Idealvorstellung des perfekten Mitarbeiters“ auf der richtigen Stelle mit den besten Skills werden bei Harrison die Anforderungsprofile für Kompetenzen erstellt.

Beschreibender Teil

Im **Kompetenzmodell** sind die für Geschäftserfolg und Geschäftsmodell wesentlichen Fähigkeiten und Verhaltensregeln hinterlegt. z.B. **Führungsstil, Servicebereitschaft, Kundenorientierung**. Es geht um mehr als das Erklären von diesen Stichworten. Es geht um das stimmige Gesamtbild des Unternehmens nach innen und außen.

Prozeduraler Teil

Zu der Beschreibung einer Kompetenz gehört, dass es möglichst deutliche Erkennungsrichtlinien, **Tools** und Verfahren gibt, die einerseits die Skalierungen erlauben, andererseits aber auch Hilfsmittel sind. Wir bestimmen mit Ihnen gemeinsam die relevanten Verhaltensanker, die wir dann in Anforderungsprofile übertragen, so dass Entwicklungen innerhalb oder in einer neuen Stellensituation als Ergebnis machbar sind.

Bewertender Teil

Die **Kompetenzbeurteilung** ist oft schwierig im Unternehmen, weil nur Ausschnitte eines Potenzials angesprochen werden, die gerade gesehen werden oder die ggf. vom Mitarbeiter zurückgehalten werden, weil sie nicht abgefordert werden. Es kann auch sein, dass sich der Mitarbeiter nicht so verhalten will wie gewünscht. Dies können wir durch das **ONLINE**

ASSESSMENT erkennen und danach offen ansprechen. Die Entwicklung der Stärken des Mitarbeiters ist Ziel des Assessments.



2. Systemische Personalentwicklung und Coaching

Coaching hilft einem Mitarbeiter, den nächsten Entwicklungsschritt zu machen oder im Job besser zu werden, wenn der Gesamtkontext verstanden wird. Das systemische Coaching berücksichtigt hierbei den konkreten betrieblichen und persönlichen Kontext und die Bedürfnisse aller Beteiligten.

Wenn wir Coaching als Prozess zum Selbstmanagement verstehen wollen, braucht es eine Auseinandersetzung mit den arbeitsweltlichen Bedingungen und Bedürfnissen der Abteilung, der Struktureinheit und der Einbettung der Tätigkeit in die Qualitätssicherung der Abteilung, der Firma.

Coaching als Lösungs- und zielorientierte Begleitung, Unterstützung, Förderung der Selbstreflexion, der Entwicklungspotenziale, der Bedürfnis- und Motivstrukturen von Mitarbeitern setzt die eigene Analyse der Werte, der Motive, der Einstellungen zu Leistung, zu Zielbildung, zu Potenzialentwicklungen voraus. Nur wer sich selbst (er)kennt, kann kompetent für sich und die Firma agieren.

War die Personalentwicklung (wenn sie stattgefunden hat) früher allein auf die Interessen des Unternehmens zentriert, geht ein systemischer Gedanke richtigerweise davon aus, dass Mitarbeiter nicht nur das willfähige Instrument sind, sondern mit ihrem Verhalten das Arbeitsergebnis und Unternehmensergebnis nachhaltig beeinflussen. Der Mitarbeiter muss sich wohl fühlen, damit er bereit ist, sich voll einzubringen. Was zählt ist das Verhalten, nicht nur Eigenschaften oder die Typenlehre. Sie unterstützen den Prozess. Nach einer aktuellen Gallup Studie

Dr. Schega - Consulting, Teaching, Coaching

bringen sich 87% der Mitarbeiter nicht voll ins Unternehmen ein, weil es keine Verankerung mit Zielen, Werten der Firma, des/der Unternehmer/s gibt.

Erfolgreiche **Personalentwicklung** legt die stellungsbundenen Notwendigkeiten und Gegebenheiten und die personengebundenen Möglichkeiten übereinander, um **auf beide Seiten gleichermaßen Einfluss zu nehmen**.

Talent Management startet also auch in diesem Bereich mit **Talent Assessments**.

Das Assessment unter dem Aspekt der Verständlichkeit und dem Aspekt des Detaillierungsgrades für alle Beteiligten wird so auf einer analytischen Grundlage berechenbar.

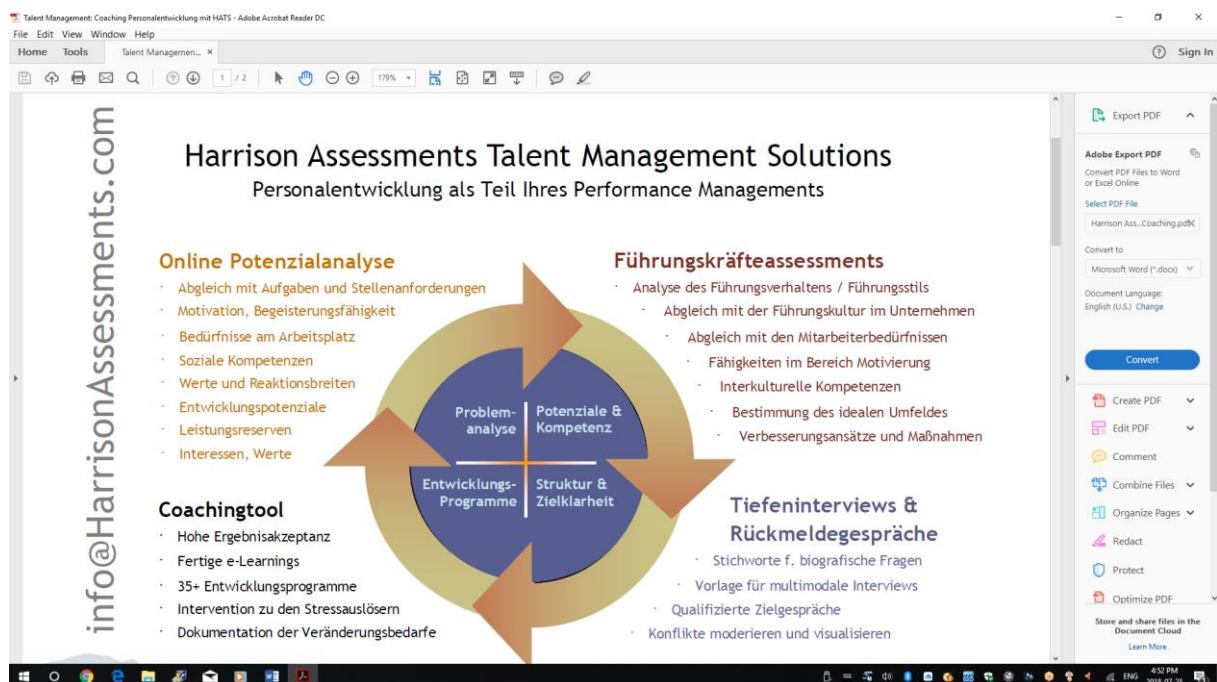
Personalentwicklung für Fachkräfte - Talent Management

Personalentwicklung ist der Kern vom **Talent Management** und **Performance Management**. Die Bedürfnisse des Mitarbeiters sind ein wesentlicher Input für diesen Teil des Talent Managements.

Dienstleistungsprodukte im HR lassen sich so Mitarbeiterbezogen verbinden. Dazu gehören z.B.:

- Onboarding neuer Mitarbeiter
- Leistungsträgerförderung
- Mitarbeiterbindung
- Organisationsentwicklung
- Stimmiges Recruiting

Gute Mitarbeiter begeistern und binden



Harrison Assessments Talent Management Solutions
Personalentwicklung als Teil Ihres Performance Managements

Online Potenzialanalyse

- Abgleich mit Aufgaben und Stellenanforderungen
- Motivation, Begeisterungsfähigkeit
- Bedürfnisse am Arbeitsplatz
- Soziale Kompetenzen
- Werte und Reaktionsbreiten
- Entwicklungspotenziale
- Leistungsreserven
- Interessen, Werte

Führungskräfteassessments

- Analyse des Führungsverhaltens / Führungsstils
- Abgleich mit der Führungskultur im Unternehmen
- Abgleich mit den Mitarbeiterbedürfnissen
- Fähigkeiten im Bereich Motivierung
- Interkulturelle Kompetenzen
- Bestimmung des idealen Umfeldes
- Verbesserungsansätze und Maßnahmen

Coachingtool

- Hohe Ergebnisakzeptanz
- Fertige e-Learnings
- 35+ Entwicklungsprogramme
- Intervention zu den Stressauslösern
- Dokumentation der Veränderungsbedarfe

Tiefeninterviews & Rückmeldegespräche

- Stichworte f. biografische Fragen
- Vorlage für multimodale Interviews
- Qualifizierte Zielgespräche
- Konflikte moderieren und visualisieren

info@HarrisonAssessments.com



Dr. Schega - Consulting, Teaching, Coaching

Mitarbeiter bleiben engagiert, wo sie sich wohl fühlen und ihre persönlichen Ziele erreichen können. Gute Mitarbeiter haben anspruchsvollere Ziele als weniger gute Mitarbeiter. Das Potenzial der Mitarbeiter ist am ehesten an selbst gesteckten Zielen zu erkennen, denn es kann sein, dass die derzeitigen Umstände sie irgendwie daran hindern, eine exzellente Leistung zu bringen.

Wer die Fachkräfte ans Unternehmen binden will braucht **gute Führungskräfte**. Diese interessieren sich persönlich für ihre Mitarbeiter, entwickeln Stolz auf ihre Gruppen und Teams, und können diesen Stolz auf gute Leistung den eigenen Mitarbeitern vermitteln.

Erfolg ist der beste Garant für mehr Erfolg. Der persönliche Erfolg ist auch der beste Garant für die Bindung an das Unternehmen. Wer sicher ist, auch in Zukunft erfolgreich sein zu können, wird kaum Wechselwünsche haben.

Bindungsfähige Vorgesetzte haben durchweg hohe **Sozialkompetenzen**. Wenn diese Kompetenzen in der vom Unternehmen benötigten Mischung vorliegen, passt es. Wenn nicht, droht in den betroffenen Bereichen eine erhöhte Fluktuation. Auch die Folgeschäden durch frustriert abwandernde ehemalige Mitarbeiter sind in einer vernetzten Welt gefährlich und stören empfindlich die **Alumni Netzwerke** (Ehemaligen) oder **Bumerang Recruiting**.

3. Durchführung:

Das online Assessment wird auf einer zertifizierten Plattform zur Verfügung gestellt, der Mitarbeiter benötigt circa 20 bis 40 Minuten zum Abschluss des Assessments, wenn er nicht unterbricht. Die Auswertungen werden durch Dr. Jette Schega, zertifizierter Trainer des Harrison Assessments erledigt und mit den notwendigen Profilvergleichsdaten erstellt. Die Ergebnisse werden dem Mitarbeiter und Vorgesetzten zur Verfügung gestellt.

Das Harrison Assessment umfasst je nach Grad des Abgleichens Arbeitspräferenzen und Verhaltensweisen für den ausgeübten oder angestrebten Job. (circa 40 Seiten Ergebnislage) Die Auswertung der Paradox Graphen (Beschreibung von bevorzugten Arbeitsstilen) zeigt an, welche Eigenschaften in der Arbeitswelt für die Aufgaben beachtet werden müssen, welche Eigenschaften die Jobzukunft ausmachen und welche Aufgaben für die Führung im Unternehmen notwendig sind, um die optimalen Entwicklungen des Mitarbeiters zu unterstützen. Eigenschaften, Stärken werden nach persönlichen Präferenzen abgeglichen und mit Entwicklungszielen untersetzt für den Mitarbeiter und die Führungskraft. Somit ergibt sich eine ganz neue Form der Personalentwicklungsarbeit im Unternehmen.

Das Auswertungsgespräch dauert zwischen einer und zwei Stunden mit dem Mitarbeiter. Hier werden die Ziele und Potenziale besprochen, die Verhaltensweisen hinterfragt und in Form eines Interviews nächste Schritte für die machbare Entwicklung im Unternehmen festgelegt und an die Führungskraft ge-feedbackt.

Die Mitarbeiter erhalten Übungsaufgaben zum Hinterfragen einiger Präferenzen und zur Skillentwicklung. Nach der Bearbeitung durch den Mitarbeiter erfolgen zwei Coaching Einheiten, um die Skillentwicklung zu unterstützen.

Zusätzlich ist es möglich, die jeweilige Einheit als Gruppen- und Teamaufstellung nach Skills, Präferenzen, Entwicklungsmöglichkeiten zur Initialisierung, Motivation, Implementierung und zum operativen Geschäft in der Abteilung, Struktureinheit darzustellen. Daraus lassen sich Führungsverhalten und interpersonelle Kompetenzen ableiten.

(Zur Information mitgenutzte Flyer der my employee GmbH)