

## Die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle

### Strategische Personalentwicklung mit dem Zielprofil

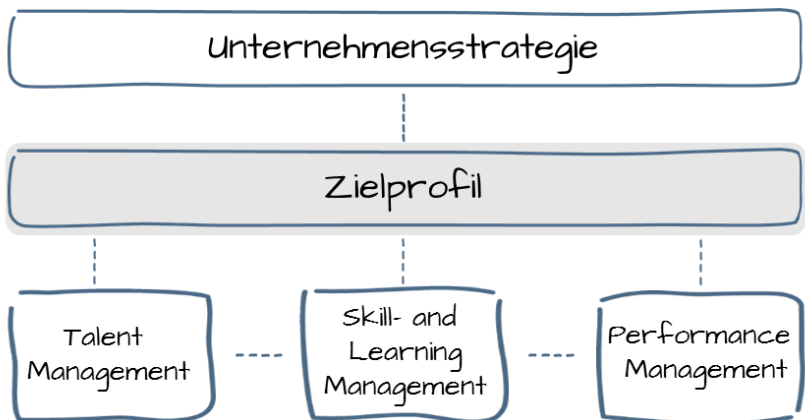
Permanenter Veränderungsdruck, demografischer Wandel, steigender Wettbewerb im Recruiting und erhöhte Leistungsanforderungen – viele Entwicklungen, die auf dieselbe Frage zielen: Wie gelingt es, die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle zu haben?

Die Antwort liegt in der optimalen Verzahnung von drei HR-Kernprozessen: Talent Management, Skill & Learning Management sowie Performance Management. Zu diesem Zweck hat Stach's ein dynamisches Kompetenzmodell entwickelt, das bei der Unternehmensstrategie ansetzt und über alle drei Prozesse hinweg Wirkung entfaltet: das Zielprofil.

Stach's setzt sich damit bewusst von den sonst meist vorzufindenden statischen, generischen und damit austauschbaren Kompetenzmodellen ab. Und liefert damit einen entscheidenden Beitrag für Personaler, um die Anschlussfähigkeit an die Unternehmensstrategie zu sichern und sich als wertvoller Business Enabler im Unternehmen zu positionieren.

FourDelta-Ansatz und Zielprofil: Mit FourDelta von Stach's werden die relevanten Handlungsfelder für einen nachhaltigen Change in integrierter und interdisziplinärer Form betrachtet: Prozesse und Strukturen, Führung und Zusammenarbeit, Wissen und Kompetenzen sowie Verhalten und Einstellungen.

Für die Entwicklung des Zielprofils nutzen wir FourDelta, um die Veränderungen zu bestimmen, die sich aus der Unternehmensstrategie ergeben. So machen wir den Change gezielt für das HR-Business managementfähig.



### Die Aufgaben leiten sich aus der Unternehmensstrategie ab

Ausgangspunkt ist immer die Unternehmensstrategie. Mit dem FourDelta-Ansatz analysiert Stach's zunächst, welche Veränderungen notwendig sind, um die strategischen Ziele zu erreichen. Anschließend werden daraus die konkreten Führungs- und Managementaufgaben abgeleitet. Diese lassen sich dann hierarchiespezifisch oder entlang von Job-Familien weiter differenzieren. Der richtige Mitarbeiter – das ist derjenige, der mitbringt, was es zur erfolgreichen Umsetzung der so definierten Führungs- und Management-Aufgaben braucht.

Stach's  
 Gesellschaft für Unternehmensentwicklung mbH  
 Westendstraße 28  
 60325 Frankfurt am Main  
 Telefon 069 / 976713-0  
[www.stach-s.de](http://www.stach-s.de)  
[info@stach-s.de](mailto:info@stach-s.de)

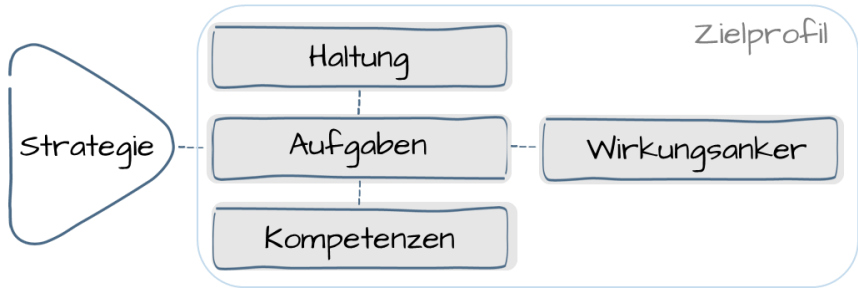
**An der Haltung zeigt sich, wie Aufgaben angegangen werden**

Können alleine reicht nicht. Erst wenn Wollen und Können zusammenkommen, ist der Richtige für die wesentlichen Führungs- und Management-Aufgaben gefunden. Gemeinsam mit Ihnen definiert Stach's die passenden Haltungen zu den Aufgaben. Sie den Haltungen entsprechend anzugehen – das ist immer auch eine Frage der notwendigen Führungs- und Unternehmenskultur. Dabei gilt, dass Verhaltensweisen, die in der Vergangenheit zum Erfolg geführt haben, dies nicht unbedingt auch in Zukunft tun müssen. Der richtige Mitarbeiter zur richtigen Zeit – das ist derjenige, der Weiterentwicklung als Chance begreift.

**Kompetenzen und Wirkungsanker benennen, was erfolgreich macht**

Welche Kompetenzen braucht es zur Erfüllung der Aufgaben? Auf Basis der Aufgaben entwickelt Stach's mit Ihnen die relevanten Schlüsselkompetenzen. Die Erfahrung zeigt: In der Regel reichen wenige, in unterschiedlicher Gewichtung und unterschiedlichen Zusammenhängen benötigte Kompetenzen. Sie werden konkretisiert durch Wirkungsanker, die aufgabenspezifisch das notwendige Verhalten zur Aufgabenerfüllung präzisieren. Der richtige Mitarbeiter zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle – das ist derjenige, dessen Performance spiegelt, was Kompetenzausprägungen und Wirkungsanker verlangen.

Konzentrieren Sie sich zunächst auf ein Zielprofil für die wesentlichen Schlüsselpositionen im Unternehmen. In der Regel sind dies Führungskräfte im Top-Management, können aber auch im Sinne alternativer Laufbahnmodelle beispielsweise Projektleiter oder Experten sein. Der Aufwand bleibt überschaubar, und die gesammelten Erfahrungen erleichtern Ihnen die spätere Ausweitung des Zielprofils auf alle Positionen.



Aufgaben, Haltung, Kompetenzen, Wirkungsanker: Im Zusammenspiel seiner einzelnen Elemente bietet das Zielprofil ein Kompetenzmodell, das eine optimale Verzahnung in alle relevanten personalwirtschaftlichen Instrumente ermöglicht – von Stellenbesetzungsverfahren über Karriere-modelle bis hin zur Leistungsbeurteilung.

**Stach's – Ihr Partner für den gesamten Change**

Wir sind die Experten für die erfolgreiche Weiterentwicklung von Unternehmen, Mitarbeitern und Kulturen – und Partner für Projekte aus Strategie, HR, Kommunikation und Business. Mit unserem Know-how sichern wir den nachhaltigen Erfolg – z.B. für Ihre Restrukturierung, Fusion, in einem beabsichtigten Kulturwandel, bei der Entwicklung zum Business Enabler oder für Ihre Effizienz- oder Qualitätsoffensive.

Stach's  
 Gesellschaft für Unternehmensentwicklung mbH  
 Westendstraße 28  
 60325 Frankfurt am Main  
 Telefon 069 / 976713-0  
[www.stach-s.de](http://www.stach-s.de)  
[info@stach-s.de](mailto:info@stach-s.de)

- Unser Leistungsangebot umfasst:
- Strategieberatung
  - Change Management
  - Organisationsberatung
  - HR Management
  - Kommunikationsberatung