

# AECdisc® Anforderungsanalyse

Mit Hilfe der AEC®-disc Anforderungsanalyse entsteht ein objektives Bild über notwendige oder erwünschte Verhaltensmerkmale für eine Arbeitsaufgabe. Sie ergänzt das Anforderungsprofil, welches die, für die Aufgabe nötigen, fachlichen Kompetenzen beschreibt.

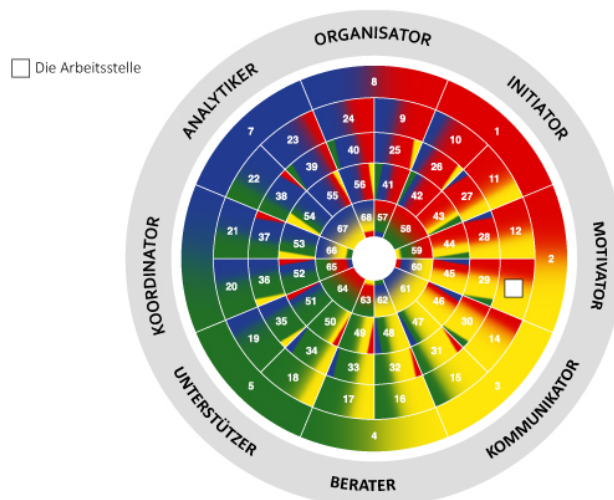
Grundlage der Analyse ist ein Fragebogen, mit dem bestimmte Verhaltensaspekte bezüglich ihrer Relevanz für die Ausfüllung der Arbeitsaufgabe gewichtet werden:

- Umgang mit Problemen und Herausforderungen
- Interaktion mit anderen
- Anspruch an die Stabilität von Arbeitsrhythmus und -umfeld
- Umgang mit Veränderungen
- Umgang mit Arbeitsbelastung
- Umgang mit Regeln und Vorschriften
- Ansprüche an Qualität

Das Ergebnis einer Anforderungsanalyse ist mit jeder AEC®-disc Talentanalyse vergleichbar und ermöglicht die Einschätzung darüber, wie gut die Anforderungen an eine Aufgabe zu den individuellen Verhaltenspräferenzen und Motiven einer Person passen.

Wir empfehlen, die Anforderungsanalyse durch ein Kompetenzteam erstellen zu lassen, das wir bei Bedarf gerne moderieren.

Die Anforderungsanalyse wird analog zur Talent-Analyse grafisch aufbereitet: Damit kann das Anforderungsprofil leicht mit der Talentanalyse eines Bewerbers oder Stelleninhabers verglichen werden.



Bei Mitarbeitern, die schon an Bord sind, liefert die Analyse eine sachliche Grundlage, um konkrete Ansätze für die persönliche Weiterentwicklung gemeinsam daraus abzuleiten. Auch die Zufriedenheit mit der Arbeitsaufgabe und mögliche Leistungshemmnisse lassen sich so gezielt besprechen.

Vor allem kann der individuelle Bedarf an Training und Coaching so sehr präzise definiert werden.

Für ein Bewerbungsgespräch lassen sich aus der Analyse die wirklich wichtigen Fragen für persönliche Eignung und Motivation ableiten.



Die Anforderungsanalyse wird abgerundet durch eine Priorisierung der sechs Handlungsmotive:

- **Kognitives** Motiv: Interesse an Ansammlung von Wissen und Fachkompetenz
- **Ästhetisches** Motiv: Gefallen am Schönen und Harmonischen (subjektives Erleben)
- **Ökonomisches** Motiv: Streben nach materiellem/ finanziellem Gewinn
- **Soziales** Motiv: Hilfe, Unterstützung und Förderung anderer Menschen
- **Individualistisches** Motiv: Interesse an Führung und Übernahme von Verantwortung
- **Traditionelles** Motiv: Suche nach Sinn und regeln als Richtschnur des Handelns

Am wahrscheinlichsten handlungsbestimmend sind die zwei bis drei am stärksten ausgeprägten Motive. Auch bei den Motiven bietet sich bei Einstellungen ein Abgleich mit der Talentanalyse eines Bewerbers und daraus die Ableitung wichtiger Fragen im Bewerbungsgespräch an.

Anders als am Verhalten kann man an der persönlichen Motivation nur sehr bedingt im Sinne von Veränderung arbeiten. Dennoch liefert der Abgleich von Talent- und Anforderungsanalyse auch für Mitarbeiter, die schon an Bord sind, eine wertvolle Gesprächsgrundlage.

Etwa dazu, in welchem Rahmen Arbeitsaufgabe und Umfeld des Mitarbeiters verändert werden können, um Motivation und damit Leistungsvermögen zu verbessern. Denkbare Parameter sind dabei Arbeitsplatzgestaltung, Zielvereinbarung, Entscheidungsspielraum, Zusammensetzung der Entlohnung (fixer und variabler Anteil), Berichtsweg oder Art der Kommunikation mit Vorgesetzten und Kollegen.

Die Anforderungsanalyse ermöglicht zusammen mit den Talentanalysen der Mitarbeiter die gezielte Ausrichtung der Mitarbeiterqualifizierung an der Unternehmensstrategie und das Schaffen eines Arbeitsklimas, in dem sich Mitarbeiter wohl fühlen.