

AECdisc® Arbeitsstellenanalyse

Mit Hilfe der AEC©-disc Arbeitsstellenanalyse wird ein möglichst objektives Bild über die notwendige Verhaltensmerkmale für die jeweilige Arbeitsstelle entwickelt. Sie ergänzt das Anforderungsprofil, welches die nötigen fachlichen Kompetenzen für die Stelle beschreibt.

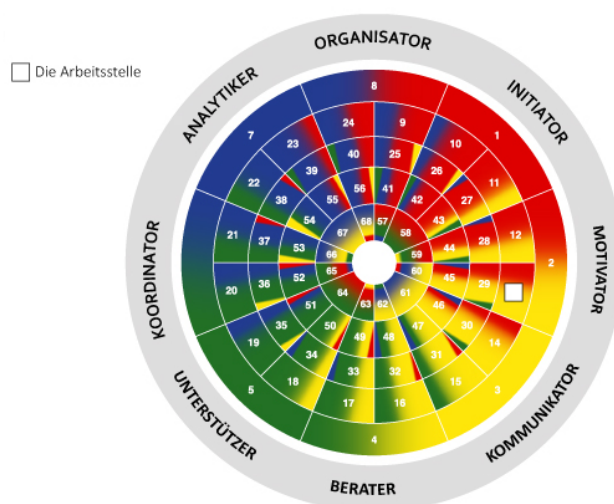
Grundlage hierfür ist ein Fragebogen, bei dem die folgenden Aspekte von Verhalten bezüglich ihrer Relevanz für die Ausfüllung der Stelle eingeschätzt werden:

- Umgang mit Problemen und Herausforderungen
- Interaktion mit anderen
- Herstellung eines stabilen Arbeitsrhythmus und -umfelds
- Umgang mit Veränderungen
- Umgang mit Arbeitsbelastung
- Umgang mit Regeln und Vorschriften
- Qualitätsansprüche

Die Arbeitsstellenanalyse ist mit jeder AEC©-disc Talentanalyse vergleichbar und ermöglicht die Einschätzung darüber, wie die Anforderungen einer Stelle zu den individuellen Verhaltenspräferenzen und Motiven einer Person passen.

Für die Aussagekraft der Arbeitsstellenanalyse ist es wichtig, dass genügend für diese Einschätzung kompetenten Personen die Anforderungen der Stelle bewerten (z.B. bei einer Vertriebsposition ein Vertriebsmitarbeiter, der Verkaufsleiter, ein Mitarbeiter des Innendienstes, etc.).

Die Arbeitsstellenanalyse wird hinsichtlich der im Sinne der Stelle wünschenswerten Verhaltenspräferenzen grafisch aufbereitet:



Damit kann das Anforderungsprofil der Arbeitsstelle leicht mit der Talentanalyse eines Bewerbers oder Stelleninhabers verglichen werden.

Bei einem Bewerbungsgespräch lassen sich daraus die wirklich wichtigen Fragen für die persönliche Eignung eines Kandidaten ableiten.

Das Einverständnis des Mitarbeiters vorausgesetzt, liefert die Analyse eine sachliche Grundlage, um die Zufriedenheit mit der Arbeitsaufgabe und mögliche Leistungshemmnisse zu besprechen. Auch lassen sich konkrete Ansätze für die persönliche Weiterentwicklung gemeinsam daraus ableiten.

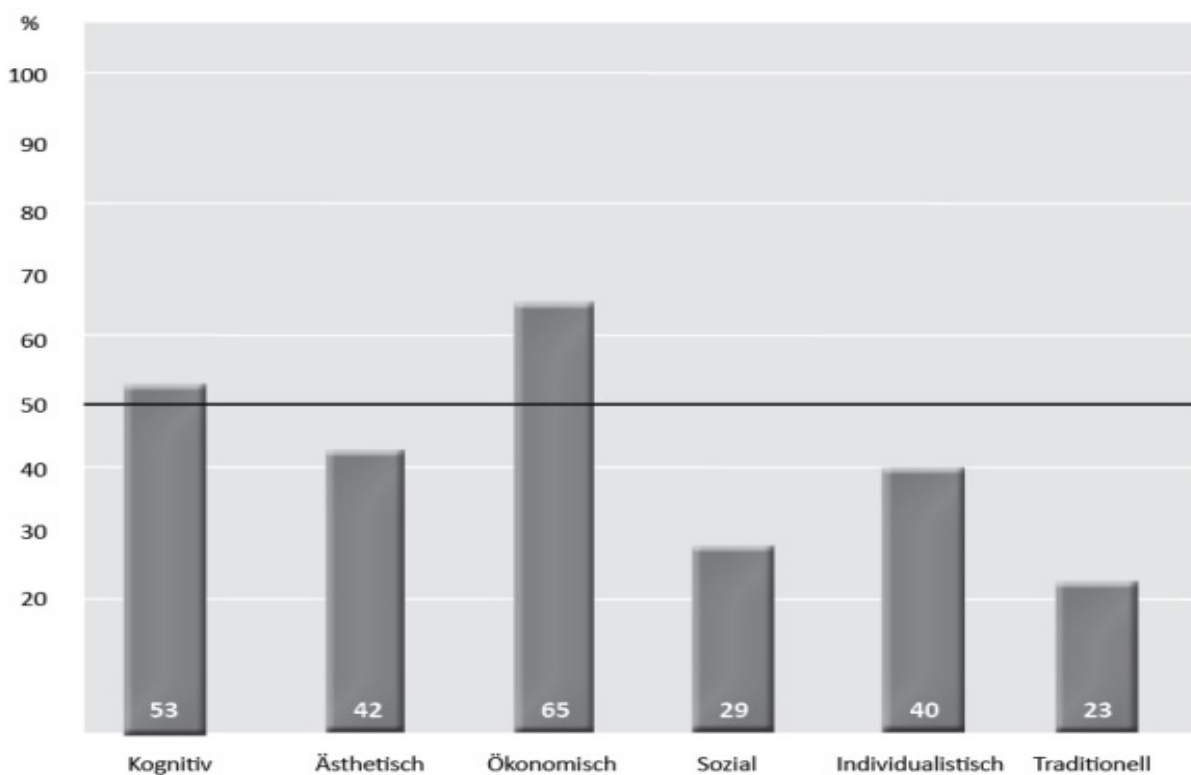
Darüber hinaus kann der individuelle Bedarf an Training und Coaching so präzise definiert werden.



Die Arbeitsstellenanalyse wird abgerundet durch eine Priorisierung der sechs, bereits in der Talent-Analyse beschrieben, Handlungsmotive.

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 dieses Teils von Talent- und Arbeitsstellenanalyse auch für die Mitarbeiterentwicklung wertvolle Informationen.



Etwa, 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.

Beide Analysen zusammen ermöglichen die proaktive Ausrichtung der Mitarbeiterqualifizierung an der Unternehmensstrategie und das Schaffen eines Arbeitsklimas, in dem sich Mitarbeiter wohl fühlen.

Wir empfehlen, die Arbeitsstellenanalyse durch ein Kompetenzteam erstellen zu lassen, das wir bei Bedarf gerne moderieren. Die Arbeitsstellenanalyse ist eine wichtige Grundlage für den Vorbereitungsworkshop