

DEKRA Personaldienste GmbH

DEKRA Personaldienste GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Telefon 0711.7861-3650
Telefax 0711.7861-3660
info.pd@dekra.com
www.dekra-pd.de

DEKRA Personaldienste GmbH

HR Audit

Wir sichern Ihre Zukunft!



DEKRA HR Audit

Eine präzise Bewertung der Potenziale und Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter spielt im Rahmen der Organisationsentwicklung eine entscheidende Rolle. Der Unternehmenserfolg hängt davon ab, wie gut eine Organisation die Fähigkeiten und Potenziale seiner Mitarbeiter zu beurteilen und gewinnbringend einzuschätzen weiß. Besonders im Rahmen von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen ist es notwendig, Positionen zukunftsorientiert zu besetzen, Nachfolgeregelungen zu bedenken und unerkannte Mitarbeiterressourcen nutzbar zu machen. Zur diagnostischen Bestimmung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen und Potenzialen, liefern unsere Audits tragfähige Entscheidungsgrundlagen für Ihre HR Strategie. Das gilt sowohl für Fach- und Führungskräfte als auch für ganze Unternehmensbereiche - national und international.

Die erhobenen Daten dienen der konkreten Ableitung von HR Maßnahmen. Auf Wunsch beraten wir Sie bei der Herausarbeitung und Durchführung von zielführenden Maßnahmen und bestätigen die erfolgreiche Umsetzung des Prozesses und die Aussagequalität der Ergebnisse mit dem DEKRA Gütesiegel.



Kompetenzen erkennen und entwickeln

Einsatzbereiche

- > Identifizierung und Entwicklung von Fach- und Führungskräften
- > Lokalisierung von „Hidden Champions“
- > Karriereplanung potenzieller Führungskräfte
- > Betriebliche Umstrukturierungen
- > Mitarbeiterbindung (Retention)
- > Cultural- und HR Due Diligence im Rahmen von Change Management Prozessen
- > Demografische Unternehmensabsicherung
- > Bewertung des mitarbeiterbezogenen Unternehmenswerts

Richtig platzierte Mitarbeiter arbeiten effektiver und effizienter. Gerade sie sind die verlässlichen Kräfte bei der Umsatz- und Wertsteigerung Ihres Unternehmens.

Was dürfen Sie von unseren Audits erwarten?

- > Aussagen über die Führungs-, Problemlösungs-, strategische und soziale Kompetenz Ihrer Fach- und Führungskräfte
- > Aussagen über die Fähigkeiten Ihrer Führungskräfte, Veränderungsprozesse zu gestalten
- > Eine fundierte, differenzierte und vergleichbare Beurteilungsbasis für Auswahl- und/oder Investitionsentscheidungen im Rahmen von Entwicklungs- und Veränderungsmaßnahmen
- > Eine faire und valide Beurteilung anhand objektiver Anforderungskriterien und erprobter Standards
- > Aussagen über die Bindung der Leistungsträger
- > Eine sichere Basis, um Führungskräften die Eigenverantwortung für ihre Kompetenzentwicklung und für die Gestaltung der Führungskultur im Unternehmen vor Augen zu führen
- > Eine hochwertige, objektive Standortbestimmung für die Selbstreflexion des Mitarbeiters
- > Zuverlässige Aussagen für die Zusammenstellung und Entwicklung von Teams im Linien- und Projektmanagement

Unsere Audits liefern sichere, wissenschaftlich fundierte und verlässliche Entscheidungsgrundlagen von hoher gutachterlicher Qualität.



Warum sollten Sie ein HR Audit gerade von DEKRA durchführen lassen?

Von Haus aus sind wir als Personalsachverständigen-Organisation des DEKRA Konzerns der Sicherheit und Verlässlichkeit verpflichtet. Dies gilt im Besonderen bei der exakten Bewertung von fachlichen und überfachlichen Potenzialen und Kompetenzen von Mitarbeitern in Unternehmen. Geleitet werden wir dabei von Integrität und Neutralität. Unsere Gutachten sind wissenschaftlich fundiert, valide und zielgruppenspezifisch einsetzbar.

Wir sind in der Lage, individuell zugeschnittene HR Maßnahmen nicht nur zu konzipieren und umzusetzen, sondern deren Veränderungserfolg auch zu evaluieren und mit dem DEKRA Siegel zu bestätigen.

Von der tragfähigen Konfiguration...

Das Audit „von der Stange“ gibt es bei DEKRA nicht. Je nach Anlass und Zielgruppe unterscheiden sich die Inhalte und die von uns eingesetzten Methoden. Um denkbare Unsicherheiten und Befürchtungen seitens der Mitarbeiter abzubauen und Kooperation zu sichern, setzt DEKRA dabei von Anfang an auf Kommunikation, Transparenz und die sprichwörtliche DEKRA Neutralität.

Bei der optionalen Erweiterung des Audits können HR Maßnahmen abgeleitet und evaluiert werden. Die erfolgreiche Umsetzung dieses Prozesses wird mit dem DEKRA Gütesiegel bestätigt.

Konfigurationsphase

1. Klärung der strategischen Rahmenbedingungen

- > Festlegung der Ziele, Aufgaben und Bedeutung des Audits innerhalb der Unternehmensstrategie
- > Festlegung der Ansprechpersonen Ihres Unternehmens
- > Festlegung der Projektstruktur und der personellen Besetzung (Lenkungsausschuss, Projektleiter und Mastercoach)
- > Festlegung der Kommunikationsstrategie
- > Festlegung des zeitlichen Rahmenfahrplans der Audit-Phase und der Regelkommunikationsveranstaltungen

2. Beratung, Bestimmung/Optimierung des Kompetenzmodells

Als Grundlage des Audits dient die Bestimmung/Optimierung des unternehmensbezogenen Kompetenzmodells. In diesem Modell sind Basiskompetenzen benannt, die psychologische Merkmale, persönliche Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den Verhalten verknüpfen, die im Unternehmen als erfolgsrelevant gelten und häufig Teil der Unternehmenskultur sind.

Kompetenzmodelle drücken daher das Idealprofil eines Mitarbeiters aus und öffnen den Themenraum, der im Audit erhoben und gemessen werden soll.

Beispiel: Ausschnitt aus einem Kompetenzmodell

Kompetenzfeld				
Fach- und Methodenkompetenz				
Hauptkriterien:	Interview	Fremdbewertung	Psychodiagnostik	Weitere Daten
> Fachspezifisches Wissen	> Biografisches Interview	Kollegen, Vorgesetzte, Mitarbeiter, Kunden	> Leistungs- u. Motivationstest	Analyse von Beurteilungen und Zeugnissen
> Fachliche und überfachliche Methodenkompetenz	> Rollenspiel			
> Lernfähigkeit und Lernbereitschaft	> Biografisches Interview			
Soziale und interkulturelle Kompetenz				
Hauptkriterien:	Interview	Fremdbewertung	Psychodiagnostik	Weitere Daten
> Kontakt- und Ausdrucksfähigkeit	> Rollenspiel	Kollegen, Mitarbeiter	> Empathie/EQ-Test > Ambiguitätstoleranz	Analyse von Beurteilungen und Zeugnissen
> Glaubwürdigkeit und Einfühlungsvermögen	> Critical Incident Interview			
> Kooperations- und Teamfähigkeit				

...über die professionelle Durchführung...

Kompetenzmodelle sind immer unternehmensspezifisch und verändern sich mit der Organisationsentwicklung. Um ein aussagekräftiges Audit zu erhalten, ist es empfehlenswert, das bestehende Modell zu überprüfen, eventuell anzupassen oder gegebenenfalls auch neu aufzustellen. In entsprechenden Veranstaltungen und Workshops bringen wir hierfür gerne unsere Expertise ein.

Durchführungsphase

3. Festlegung der Methoden

Ein wesentliches Merkmal unserer Audits ist der gezielte Methodenmix: Um Ergebnisse auf unterschiedlichen Ebenen zu erhalten, kombinieren wir, je nach Anlass und Zielgruppe, verschiedene Methoden. Dabei setzen wir auf das vorhandene Kompetenzmodell auf.

Die einzelnen Module orientieren sich an folgenden Qualitätskriterien der Durchführung:

- > Standardisierte Datenerhebung
- > Multiperspektivität
 - Selbsteinschätzung
 - Fremdeinschätzung durch Kollegen
 - Fremdeinschätzung durch DEKRA
- > Transparenz des Vorgehens
- > Fairness

Dabei orientieren sich die von uns eingesetzten Verfahren stets an den wissenschaftlichen Gütekriterien Validität, Reliabilität und Objektivität. Die transparente Vorgehensweise sichert neben der Qualität der Ergebnisse auch die Akzeptanz der Audit-Teilnehmer.

Methoden

- > Interviews
- > Psychodiagnostische Verfahren*
 - Leistungstests
 - Persönlichkeitstests
 - Motivationstests
- > Interaktive Verfahren
 - Critical Incident Interviews
 - Simulationen
 - Fact-Finding
 - Rollenspiele
 - Business Case Studies
- > 360° Befragungen
- > Surveys
- > Dokumentenanalysen

Beispiel: Interview-Design

Größtmögliche Validität bei der Durchführung von Interviews erreichen wir, indem wir die Fragenkomplexe maßgeschneidert vorbereiten und sie eindeutig auf das definierte Idealprofil beziehen. In einem Fragenkomplex sind immer mehrere Kompetenzaspekte enthalten.

Um die Datenqualität zu steigern, beleuchten wir das individuelle Profil aus verschiedenen Blickwinkeln. Mögliche Fehlerquellen minimieren wir, indem wir unterschiedliche Fragetechniken anwenden:

- > Standardisierte, situative Fragen
- > Pro-/Contra-Fragen
- > Transferfragen
- > Critical-Incident-Interview
- > Dilemma-Interview
- > Bearbeitung von Fallgeschichten

*z. B. BIP, NEO-FFI, IST 2000, BOMAT, LMI

...bis zum validen Gutachten.

Auswertungs- und Rückmeldephase

4. Auswertung

Auf Grundlage der Ergebnisse der unterschiedlichen Audit-Module, leiten wir ein Auswertungsprofil ab, das die Stärken und Schwächen jedes Audit-Teilnehmers widerspiegelt. Dieses standardisierte Profil ermöglicht einen direkten Vergleich der Teilnehmer hinsichtlich unterschiedlicher Potenziale und Kompetenzen.

Wir führen folgende Auswertungsschritte durch:

- > Bestimmung einer transparenten Auswertungsmatrix bestehend aus beobachtbaren Indikatoren
- > Einheitliche Bewertung der Interviewpassagen gemäß dieser Indikatoren
- > Verdichtung der persönlichen Indikatorwerte gemäß den festgelegten Kompetenzdimensionen
- > Zusammenfassung und Begutachtung der Kompetenzeinschätzungen (Auditoren, Beobachter und Ergebnisse der personaldiagnostischen Verfahren) und Vergleich mit den hinterlegten Sollwerten des Idealprofils

Bei psychodiagnostischen Verfahren ist teilweise auch ein Vergleich der Profile Ihrer Mitarbeiter mit denen einer Normstichprobe möglich. Dies lässt ergänzend den Vergleich mit einem externen Benchmark zu.

5. Gutachten und Rückmeldegespräche

Je nach Anlass und Zielgruppe werden differenzierte, individuelle Gutachten erstellt und in unterschiedlichen Settings rückgemeldet, z. B. Ergebnispräsentation für die Personalverantwortlichen im Rahmen einer Veranstaltung.

Für die Akzeptanz und den Erfolg des Audit-Prozesses stellen die persönlichen Rückmeldegespräche mit den Audit-Teilnehmern einen zentralen Aspekt dar. Stärken und Potenziale werden reflektiert, um persönliche Ressourcen zu stabilisieren. Entwicklungspotenziale werden mit konkreten Maßnahmevorschlägen konstruktiv herausgearbeitet.



Nutzen für Ihr Unternehmen

- > Transparenz bzgl. Managementkompetenz und -potential
- > Neutrale, systematische und vergleichbare Beurteilung der Fach- und Führungskräfte
- > Handlungsempfehlungen gemäß Gutachten für einen optimierten Einsatz der Fach- und Führungskräfte
- > Erhöhung von Motivation und Identifikation seitens der Mitarbeiter

Nutzen für die Mitarbeiter

- > Analyse und Standortbestimmung
- > Persönliches Feedback zu Stärken und Schwächen
- > Indiv. Entscheidungs- und Entwicklungsunterstützung

► Personalsachverstand der Marke DEKRA!

Post-Auditphase (optional)

6. HR Maßnahmen

Je nach Anlass des Audits, können die gewonnenen Ergebnisse zur konkreten Ableitung von HR Maßnahmen dienen. Auf Wunsch beraten wir Sie bei der Herausarbeitung und Durchführung entsprechender Entwicklungsmaßnahmen in den Bereichen:

- > Personalentwicklung
- > Personalauswahl
- > Personalorganisation und -management
- > Restrukturierung

7. Evaluation

Um den Erfolg der HR Maßnahmen messen zu können, führen wir eine zielgerichtete Evaluation durch, die sich am Kompetenzmodell orientiert. Hierbei ist uns wichtig, die Evaluation auf unterschiedliche Ergebnisbausteine zu stützen. Den individuellen Entwicklungsfortschritt der HR Maßnahmen überprüfen wir mit Methoden analog zum Audit.

8. Siegelung

Die erfolgreiche Umsetzung des Prozesses und die Aussagequalität der Ergebnisse wird mit dem DEKRA Gütesiegel bestätigt.

DEKRA Prozesslogik

Konfiguration

Durchführung

Auswertung und Rückmeldung

HR Maßnahmen

Evaluation



Zertifiziert in Qualitätsmanagement und Datenschutz



Die DEKRA Personaldienste GmbH arbeitet nach Qualitätsstandards, die auf einem geprüften Qualitätsmanagementsystem beruhen und nach DIN EN ISO 9001:2008 durch LRQA (Lloyd's Register Quality Assurance) international zertifiziert sind.



Das DEKRA Arbeitsmarktportal erfüllt höchste Sicherheitsansprüche und wurde nach den internet privacy standards (ips) zertifiziert.



Mitglied des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater e.V. (BDU)



Mitglied der deutschen Gesellschaft für Personalführung mbH (DGFP)

Ganzheitliche Lösungen für Ihr Unternehmen

Weil wir als Personalsachverständigen-Organisation nicht in isolierten Dienstleistungen denken, sondern integriert und prozessorientiert handeln, liefern wir zu den Ideen und Konzepten auch die erfolgreiche operative Umsetzung in Ihrem Unternehmen. Wir sehen uns dabei als langfristiger, lösungsorientiert denkender Partner, für Ihren Erfolg im Personalmanagement.

Sprechen Sie mit uns über Ihre individuellen Herausforderungen – wir beraten Sie gerne in einem persönlichen Gespräch bei Ihnen vor Ort.

DEKRA Personaldienste GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Telefon 0711.7861-3650
Telefax 0711.7861-3660
info.pd@dekra.com
www.dekra-pd.de