



# Ergebnisreport Competency Online

HR Business Partner

Musterreport



## DAS COMPETENCY-PROFIL

Das nachfolgende **Competency-Profil** gibt Ihnen die Möglichkeit die für die jeweiligen Stellen bedeutsamen Competency-Kriterien weiter zu konkretisieren.

Die Competencies wurden durch HR-Online-Manager automatisch auf die Stellenanforderungen ausgerichtet.

Hierbei wurden folgende vier Stellenebenen berücksichtigt:

- (1) Führungskraft
- (2) Projektmanager
- (3) Spezialist
- (4) Mitarbeiter

Abhängig von der Stellendefinition kann auf Merkmale einer der vier Ebenen zugegriffen werden.

Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Competencies kann es bei einzelnen Merkmalen zu Überschneidungen kommen. Diese müssen hausintern geklärt und präzisiert werden.

Alle Angaben zu den allg. Competencies beziehen sich nachfolgend auf die von Ihnen ausgewählte Stellenebene, alle weiteren Competencies beziehen sich entweder auf die definierte Stellenebene oder auf die Ausprägung für Spezialisten.

### Allgemeine Competencies

#### Fachanforderungen

##### Business Sense

- Der Spezialist kennt die für seine Arbeiten relevanten betriebliche Zusammenhänge und externe Wirkungen
- Der Spezialist kennt den für seine Arbeiten relevanten Markt und Wettbewerb
- Der Spezialist kann die an seinen Themen beteiligten Stakeholder gut einschätzen.

#### Planungs-/Koordinationsanforderungen

##### Schnittstellenkompetenz

- Der Spezialist kennt die Organisation und kann Schnittstellen richtig bewerten
- Der Spezialist ist in der Lage, seine eigene Aufgaben optimal in die Gesamtorganisation einzubringen
- Der Spezialist ist in der Lage seine Ziele/Aufgaben optimal zu organisieren
- Der Spezialist setzt Planungs- und Organisationsmittel des Unternehmens zielgerichtet um
- Der Spezialist sucht ständig nach Verbesserungsmöglichkeiten auf Basis der bestehenden Instrumente/Tools des Unternehmens

### Aktivitätsorientiert

- Der Spezialist arbeitet gerne hart und konzentriert
- Der Spezialist geht Themen/Aufgaben mit Mut und Zuversicht an ohne die Risiken zu vernachlässigen
- Der Spezialist ergreift konsequent mehr Chancen als andere Spezialisten
- Der Spezialist reduziert den Planungsaufwand auf ein notwendiges Minimum und will Dinge voranbringen
- Der Spezialist ist voller Energie für Themen / Aufgaben / Ziele

### Setzen von Prioritäten

- Der Spezialist weiß, wann Dinge zu tun sind
- Der Spezialist setzt Dinge immer in eine nach Wertigkeit/Wichtigkeit gegebene Rangfolge
- Der Spezialist sorgt dafür, dass der Druck des Tagesgeschäfts die Priorisierung der mittelfristigen Ziele nicht überlagert
- Der Spezialist eliminiert Widerstände die einer schnellen Zielerreichung entgegenstehen
- Der Spezialist optimiert seine eigene Vorgehensweise ständig
- Der Spezialist sorgt im Spezialistenteam für konsequente Fokussierung auf wichtige Dinge

## Soziale Kompetenz bzw. Kommunikationsanforderungen

### Kooperationsbereitschaft

- Der Spezialist ist in der Lage sich in die Position anderer hineinzudenken und diese partnerschaftlich einzubeziehen
- Der Spezialist ist kompromissbereit, berücksichtigt die Meinung anderer und gibt nicht nur formal recht
- Der Spezialist berücksichtigt die Vorstellung anderer, motiviert diese zu Beiträgen und berücksichtigt die Meinung anderer bei seinen Entscheidungen
- Der Spezialist zeigt Wertschätzung für den Gesprächspartner und bezieht dessen Meinung mit ein.
- Der Spezialist findet auch in kritischen Situationen eine gemeinsame Lösung die alle mittragen

## Beziehung zur Führungskraft

- Der Spezialist kann sich sehr gut auf die Führungskraft einstellen
- Der Spezialist kann schnell den besten Weg finden, um Dinge – unter Beachtung der Führungskraft - voranzubringen
- Der Spezialist kann auf die Bedürfnisse der Führungskraft eingehen und erkennt deren Vorstellungen/Wünsche
- Der Spezialist kann schnell den besten Weg finden, um die Führungskraft zu überzeugen
- Der Spezialist kann ohne Aufgeregtheit vor der Führungskraft/im Top-Management präsentieren
- Der Spezialist richtet sich an den Zielen seiner Vorgesetztenstelle aus
- Der Spezialist ist offen für neue Ideen der Führungskraft
- Der Spezialist lässt sich gerne coachen und nutzt aktiv die Unterstützung der Führungskraft
- Der Spezialist setzt sich für die Ziele der Führungskraft ein
- Der Spezialist weiß, wie der Führungskraft denkt und agiert
- Der Spezialist weiß, wann er die Führungskraft einbezieht und wann nicht
- Der Spezialist reagiert positiv auf Ratschläge und Vorschläge der Führungskraft

## Denkrahmen und Schwierigkeitsgrad/Komplexität

### Kreativität

- Der Spezialist ist kreativ und in der Lage, Veränderungen durch Szenarien und Hypothesen verständlich zu machen
- Der Spezialist verfügt über die relevanten Kreativitätstechniken
- Der Spezialist sucht nach ungewöhnlichen Wegen um Vorteile für seine Themengebiete zu erreichen
- Der Spezialist erkennt bei Problemen alle Aspekte und bietet mehrere Lösungsalternativen an
- Der Spezialist entwickelt im Zweifel auch ungewöhnliche oder unkonventionelle Vorschläge

### Analysevermögen

- Der Spezialist setzt sich mit Themen und Fragestellungen seines Fachgebietes fundiert auseinander
- Der Spezialist beherrscht die relevanten Techniken und Methoden der Problemanalyse
- Der Spezialist geht bei Problemen und Fragestellungen konsequent in die Tiefe und bleibt nicht ungenau und oberflächlich
- Der Spezialist erkennt inhaltliche Zusammenhänge und Vernetzungen auch über sein Fachthema hinaus
- Der Spezialist erkennt zielsicher übergeordnete Probleme und die Wechselwirkungen zu seiner Zielstellung
- Der Spezialist verfügt über eine schnelle gedankliche Auffassungsgabe

## Entscheiden und Verantworten

### Entscheidungskompetenz

- Der Spezialist kann operative Entscheidungen z.T. auch auf der Basis unvollständiger Informationen treffen
- Der Spezialist weicht notwendigen Entscheidungen in seinem Spezialgebiet nicht aus, sondern geht proaktiv vor
- Der Spezialist wägt Chancen und Risiken im Zweifelsfall sorgfältig gegeneinander ab
- Der Spezialist ist bereit nach Fehlentscheidungen die Konsequenzen zu tragen
- Der Spezialist trifft Entscheidungen zum richtigen Zeitpunkt

## sonstige Competencies

### Eigenmotivation

- Der Spezialist identifiziert sich stark mit seiner Aufgabenstellung
- Der Spezialist verfügt über effiziente Strategien um sich selbst zu motivieren
- Der Spezialist ist sich seiner Motivationsstruktur bewusst und setzt entsprechende Anreize zielgerichtet ein
- Der Spezialist kann sich auch zu unangenehmen/schwierigen Arbeiten/Themen motivieren
- Der Spezialist findet auch in schwierigen Themen/Situationen einen Weg um sich selbst zu motivieren

## Spezifische Competencies für HR-Bereich

### Spezialisten im HR-Bereich: Competencies auf Basis des HR-Business-Partner-Modells von Dave Ulrich

#### Strategy Partner und „HR-Management“

- Der HR-Business-Partner sorgt für eine konsequente Business-Orientierung
- Der HR-Business-Partner nimmt die Ziele der internen Kunden auf und setzt diese in HR-Ziele um
- Der HR-Business-Partner entwickelt passgenaue Leistungsfeedbacksysteme
- Der HR-Business-Partner entwickelt eine bedarfsgerechte Nachfolgeplanung
- Der HR-Business-Partner entwickelt Tools und Strukturen zur nachhaltigen Verbesserung der Organisation
- Der HR-Business-Partner richtet organisationsweite HR-Netzwerke ein

#### Strategy Partner und „Business-Partner“

- Der HR-Business-Partner positioniert HR als integralen Bestandteil von Entscheidungen
- Der HR-Business-Partner wirkt aktiv auf die Kultur des Unternehmens
- Der HR-Business-Partner setzt aktiv Tools und Systeme ein, um die Kultur des Unternehmens zu unterstützen/voranzutreiben

---

### Strategy Partner und „strategischer Einfluss“

- Der HR-Business-Partner stellt sicher, dass HR aktiver Partner der Strategieentwicklung ist
- Der HR-Business-Partner stellt sicher, dass HR aktiver Partner der Strategieumsetzung ist
- Der HR-Business-Partner fordert und fördert die Personen, die aktive Treiber der Strategie sind
- Der HR-Business-Partner denkt Strategien vor
- Der HR-Business-Partner unterstützt das Change-Management als Unterstützer/-beschleuniger
- Der HR-Business-Partner erhöht in den administrativen Prozessen die Effizienz (Kosten reduzieren/Leistung erhöhen..)

---

### Culture & Change Steward sowie “Personalisieren der Kultur“

- Der HR-Business-Partner trägt dafür Sorge, dass die Mitarbeiter wissen, wie sie durch Ihr Handeln auf die Kultur wirken
- Der HR-Business-Partner definiert die Tools und Systeme um im täglichen Arbeiten die Kultur zu stärken
- Der HR-Business-Partner stellt sicher, dass die Menschen auch als Menschen in der Organisation wahrgenommen werden.

---

### Systems & Process sowie “IT“

- Der HR-Business-Partner unterstützt die Auswahl von IT-Systemen aktiv
- Der HR-Business-Partner begleitet die Einführung der IT-Systeme eigenverantwortlich
- Der HR-Business-Partner verwaltet die HR-System kostengünstig und effizient
- Der HR-Business-Partner stellt eine optimale Nutzung der Systeme und Informationen sicher (z.B. Wissensmanagement, Zugriffsrechte, lernen...)

---

### Activist und Informationsteilung

- Der HR-Business-Partner sucht nach Wissen, das für die Organisation (Management wie Angestellte) relevant sein könnte
  - Der HR-Business-Partner bereitet das Wissen zielgruppengerecht auf
  - Der HR-Business-Partner teilt die Informationen bedarfsgerecht und anlassbezogen
-

### Activist und Vertrauensmanagement

- Der HR-Business-Partner kann zwischenmenschliche Konflikte schnell und präzise analysieren
- Der HR-Business-Partner baut langfristig stabile Beziehungen zu seinen internen Kunden auf
- Der HR-Business-Partner baut stabile Beziehungen zu internen Lieferanten auf
- Der HR-Business-Partner baut stabile Beziehungen zu Externen auf
- Der HR-Business-Partner erhält Informationen die anderen nicht zugänglich sind
- Den Aussagen des HR-Business-Partners wird vertraut
- Auch in zwischenmenschlichen Konfliktsituationen ist der HR-Business-Partner ein anerkannter Partner

---

### Activist und „innere Einstellung“

- Der HR-Business-Partner findet sich nicht damit ab das zu tun was vorgeschrieben wird sondern arbeitet darüber hinaus im Sinne des Themas
- Der HR-Business-Partner vertritt glaubhaft die Ansichten und Empfehlungen
- Der HR-Business-Partner scheut sich nicht mit seiner Überzeugung in Opposition zu anderen zu gehen
- Der HR-Business-Partner kann sehr gezielt abwägen zwischen Partialinteressen und den Interessen des Unternehmens

---

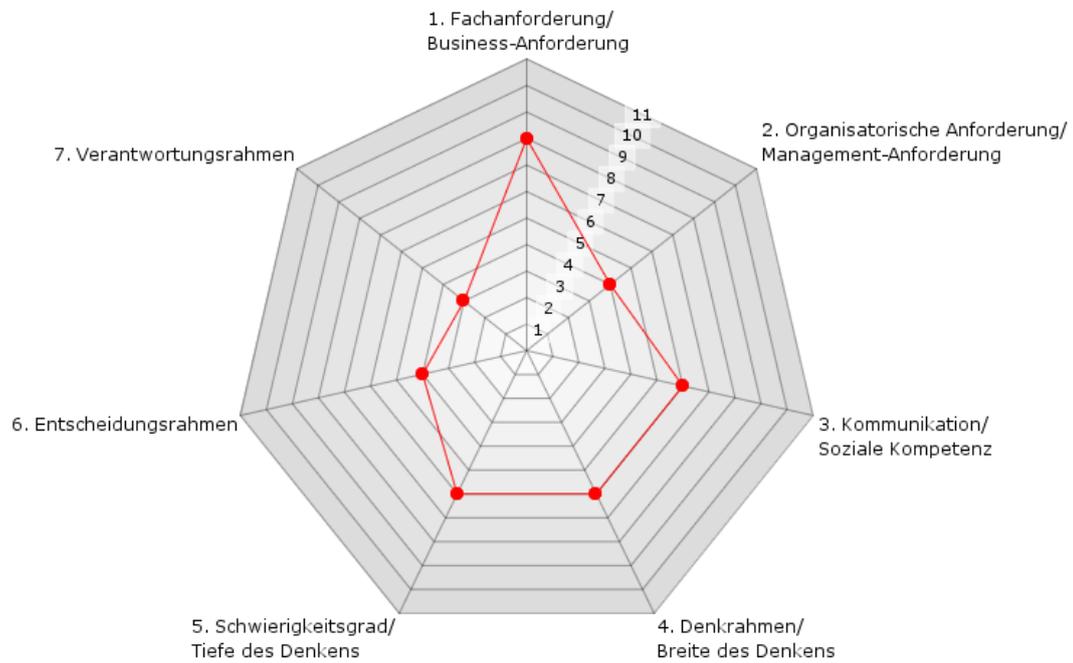
### Activist und „IT“

- Der HR-Business-Partner treibt moderne Kommunikationsformen voran (Webinare...)
- Der HR-Business-Partner pflegt interne und externe Netzwerke
- Der HR-Business-Partner moderiert Communities
- Der HR-Business-Partner stellt sicher, dass die Netzwerke der Führungskräfte/Mitarbeiter in die eigenen Aktivitäten einbezogen werden
- Der HR-Business-Partner stellt die Effizienz der Maßnahmen sicher

Belegnummer: 3216.2323.2316.1414

## ANFORDERUNGSPROFIL VERSUS ABGEBILDETE COMPETENCIES

Anforderungsprofil auf Basis Ihrer Stellenangaben im Jobprofil



**Das Competency-Profil auf Basis Ihrer Kriterienauswahl (Nur allg. Competencies ohne Funktionsspezifische und Führungs-Competencies)**

