

# Skills-Management – Investieren in Kompetenz



Potenziale nutzen,  
Zukunftsfähigkeit sichern

Seite 3



Skills-Management  
erfolgreich einführen

Seite 4



Fähigkeiten definieren  
und messen

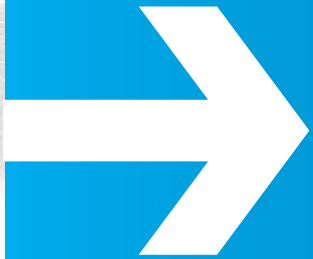
Seite 5



Skills-Management  
zum Leben erwecken

Seite 6





## Potenziale nutzen, Zukunftsfähigkeit sichern

Aktivieren Sie Ihr größtes Kapital –  
die Kompetenz Ihrer Mitarbeiter

Die Zukunftsfähigkeit jedes Unternehmens hängt davon ab, ob die richtige Mitarbeiterkompetenz zur richtigen Zeit verfügbar ist. In einer zunehmend dynamischen Arbeitswelt ist das Beschreiben, Finden und Planen der passenden Fähigkeiten eine Herausforderung.

- Wie definiert und misst man Kompetenz?
- Welche Fähigkeiten werden zukünftig benötigt?
- Wie entwickelt man Mitarbeiter zielgerichtet?
- Wie begegnet man Fachkräftemangel und demografischem Wandel?

Nur durch effektives Skills-Management können diese Fragen beantwortet und geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Die Einführung von Skills- oder Kompetenzmanagement birgt enorme Herausforderungen. Allein das Beschreiben der benötigten Rollen und Fähigkeiten ist eine komplexe Aufgabe. Das Erheben vorhandener Kenntnisse und die Nutzung solcher Daten trifft oft auf Vorbehalte, zum Beispiel im Betriebsrat.

Wie führt man diese Prozesse erfolgreich ein und erfüllt sie mit Leben?

Auf diese Fragestellung haben wir uns spezialisiert und unterstützen Unternehmen bei der Umsetzung von Skills-Management, von der ersten Analyse bis zur Implementierung einer Software-Lösung.

Durch unsere umfangreiche Datenbasis und die passenden Tools reduzieren wir den Aufwand für jeden Schritt auf dem Weg zu erfolgreichem Skills-Management – egal, ob Sie noch ganz am Anfang stehen oder die letzten Steine aus dem Weg räumen müssen.

Sie wollen Kompetenzentwicklung strategisch steuern und Mitarbeiter individuell weiterentwickeln? Sie möchten Risiken durch fehlende oder ausfallende Kompetenzen frühzeitig erkennen und gezielt gegensteuern? Sie überlegen, wie Sie das Thema angehen und die verschiedenen Interessengruppen einbinden? Sie nutzen bereits SAP HCM oder eine andere Software, aber die Pflege und Aktualisierung der Daten erweist sich als umständlich und aufwendig?

Dann sollten Sie uns kennenlernen.



# Skills-Management erfolgreich einführen

Schritt für Schritt zu  
nachhaltigem Kompetenzaufbau



Kompetenzmodell  
erstellen



Kompetenzbedarf  
planen



Vorhandene Fähigkeiten  
anonym erheben



Stärken und  
Schwächen erkennen



Schulungskonzept  
erstellen

Handlungsbedarf  
identifizieren

Die erfolgreiche Umsetzung von Skills-Management ist ein langwieriger Prozess. Die Akzeptanz aller Interessengruppen ist hierbei der wesentliche Erfolgsfaktor. Kompetenzerhebung ist ein sensibles Thema. Ein „Big Bang“-Ansatz ist zum Scheitern verurteilt.

Wir setzen daher auf ein schrittweises Vorgehen mit konkreten Ergebnissen nach jedem Schritt. Dabei kommt man auch ohne personenbezogene Informationen ein wesentliches Stück voran.

Bevor man eine schwierige Diskussion über Mitarbeiterdaten anfängt, empfiehlt sich eine Standortbestimmung. Welche Kompetenzen benötigen wir, welche haben wir? Wo gibt es Lücken und Schulungsbedarf? Welche Risiken und Chancen gibt es?

So reden Sie über konkrete Inhalte, bauen Berührungspunkte ab und schaffen die Grundlage für kontinuierliches Skills-Management.



## Fähigkeiten definieren und messen

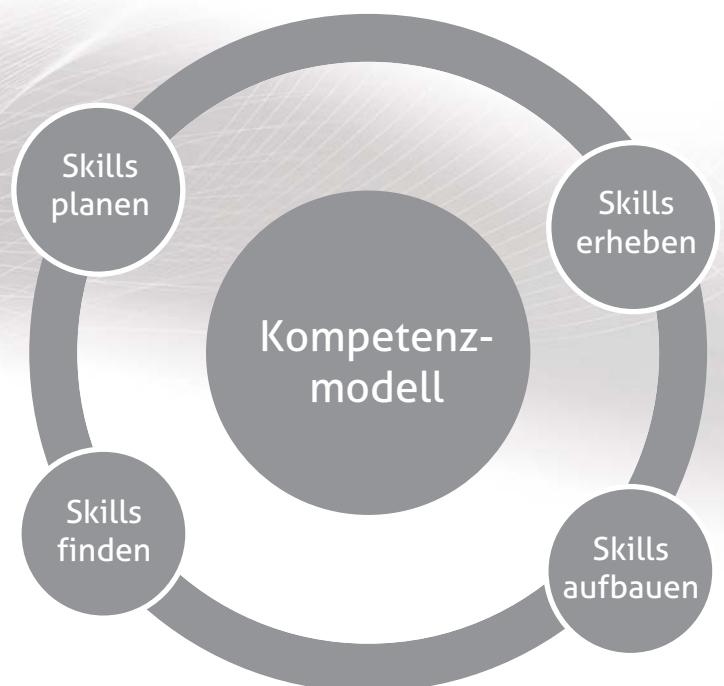
Inhalt, nicht Software,  
ist der Schlüssel zum Erfolg

Wie definiert und misst man Fähigkeiten? Das ist die zentrale Frage im Skills-Management. Vorhandene und benötigte Skills müssen in einem einheitlichen Maßsystem – einem Kompetenzmodell – dargestellt werden.

Aber wie sieht ein Kompetenzmodell aus, das Ihren Anforderungen entspricht? Gemeinsam mit Ihnen beantworten wir diese Frage.

Für die aussagekräftige Beschreibung der relevanten Fähigkeiten benötigt man Experten aus unterschiedlichen Gebieten. Wir helfen Ihnen, das im Unternehmen vorhandene Wissen zu nutzen. Unser Referenzmodell und effiziente, speziell für diese Aufgabe entwickelte Werkzeuge reduzieren dabei den Aufwand.

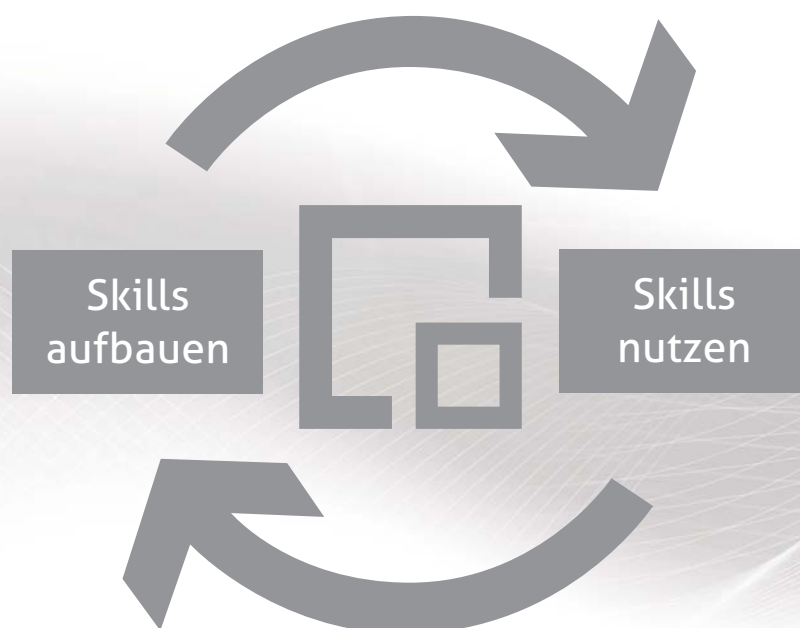
So gelangen Sie schnell zu einem verlässlichen, abgestimmten Maßsystem. Dies ist der Ausgangspunkt für eine objektive Erhebung der vorhandenen Kompetenzen, gezielte Mitarbeiterentwicklung, die passgenaue Besetzung von Rollen und strategische Kompetenzplanung.





# Skills-Management zum Leben erwecken

Skills-Management lebt  
von der Beteiligung der Mitarbeiter



Skills-Management steht und fällt mit der Akzeptanz beim Personal. Mitarbeiter müssen ihre Fähigkeiten selbst objektiv einordnen können. Sie sollten daher aktiv eingebunden werden.

Unsere Software-Lösung *decídalo* setzt diesen kollaborativen Ansatz um. Jeder Einzelne kann nicht nur seine Fähigkeiten realistisch selbst analysieren, sondern auch direkt zur Aktualisierung und Verbesserung des Kompetenzmodells beitragen.

Mit *decídalo* schließen Sie den Kreis – Sie managen die Fähigkeiten in Ihrem Unternehmen und nutzen diese Fähigkeiten zur Etablierung Ihres Skills-Managements.

*decídalo* ist die ideale Erweiterung für bestehende SAP-HCM-Installationen. Mit SAP bilden Sie Ihre Personalprozesse ab, wir liefern die Inhalte. Durch *decídalo* erhalten Sie eine benutzerfreundliche Oberfläche und einfaches Änderungsmanagement für Ihre Kompetenzdaten.



Data Assessment Solutions GmbH  
Expo Plaza 3 • D-30539 Hannover

Telefon (+49) 5 11-5 90 57 16  
Telefax (+49) 5 11-5 90 29 894

[info@data-assessment.com](mailto:info@data-assessment.com)  
[www.data-assessment.com](http://www.data-assessment.com)