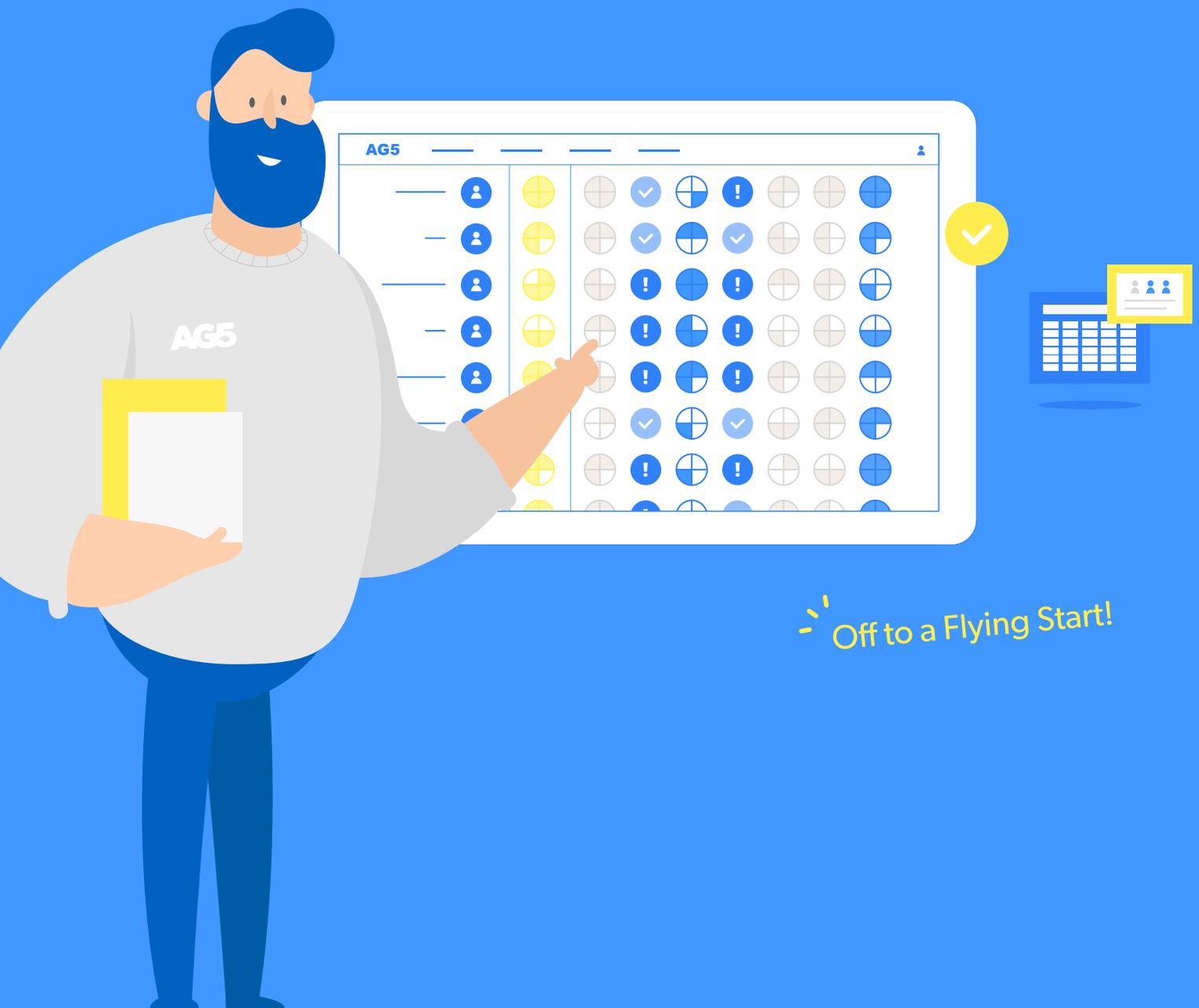


Die zahlreichen Vorteile von Kompetenzmatrizen



Off to a Flying Start!

Fünf grundlegende,
aber entscheidende
Fragen

Vorteile einer
Analyse von
Kompetenzlücken

Warum Tabellen-
kalkulationen nicht für
Audits geeignet sind

Inhalt

Einführung	2
Fünf grundlegende, aber entscheidende Fragen	3
Was ist eine Kompetenzmatrix?.....	4
Die Vorteile von Kompetenzmatrizen	5
Verbesserte Mitarbeiter- & Teamleistungen	5
Vorteile für Organisationen	6
Kompetenzmatrizen - Strategisch & betrieblich	7
Kompetenzstufen - die Grundlage	8
Alle Formen & Größen	10
Matrix Version 1 - Individuelle Anforderungen	10
Matrix Version 2 - Kompetenzen & Kompetenzstufen	12
Matrix Version 3 - Lückenanalyse	14
Überwachung & Analyse – Kontinuierliche Verbesserung	15
1. Setzen Sie Ihr Ziel - Erforderliche Fähigkeiten	16
2. Messung der aktuellen Kompetenzstufen - Lückenanalyse	16
3. Mitarbeiter schulen oder anwerben	16
4. Effekt der Ausbildung/Einstellung analysieren	16
Kontinuierliche Verbesserungen	17
Kompetenzmatrizen - Excel oder kein Excel?.....	18
Kostenloser Quicksan	19



Einführung

Dieses White Paper untersucht die Vorteile, die sich aus der Verwendung von Kompetenzmatrizen ergeben. Wir werden zeigen, wie Mitarbeiter und Teams durch Matrizen bessere Leistungen erbringen und welche Vorteile sie tatsächlich haben.

Wir werden uns aber nicht nur mit der Theorie befassen, sondern uns auch anschauen, wie Kompetenzmatrizen in der Praxis eingesetzt werden können. Wir werden zum Beispiel zeigen, wie die Kompetenzstufen die Grundlage für jede Kompetenzmatrix bilden und wie unterschiedlich sie sein können – von einfach bis komplex. Wir werden drei Arten von Matrizen besprechen, die Ihnen helfen werden, die Prinzipien auf Ihre persönliche Situation anzuwenden. Anschließend werden wir uns mit dem Messen, Analysieren und Optimieren befassen.

Mithilfe dieser Erkenntnisse und praktischen Informationen können Sie entscheiden, welche Matrix für Ihr Unternehmen am besten geeignet ist.



Fünf grundlegende, aber entscheidende Fragen

In unserem Blog mit dem Titel "Fünf grundlegende, aber entscheidende Fragen, die Sie sich vor der Einführung von Kompetenzmatrizen stellen sollten", haben wir die unserer Meinung nach wichtigsten Fragen behandelt, die sich jedes Unternehmen und jeder Arbeitgeber stellen sollte. Erst nach Beantwortung dieser Fragen sollten sie sich an die Umsetzung der Kompetenzmatrizen machen. Nachfolgend die fünf grundlegenden Fragen im Überblick:

- Welche "Qualifikationen" brauchen meine Mitarbeiter? (*Erforderlich*)
- Welche "Qualifikationen" haben meine Mitarbeiter bereits? (*Ist-Zustand*)
- Sind meine Mitarbeiter ausreichend "qualifiziert"? (*Kompetenzlücke*)
- Wie und wo können wir fehlende "Qualifikationen" erwerben oder entwickeln, wenn eine Lücke besteht?
- Wie und wo können "Qualifikationen" förmlich nachgewiesen werden?

Wir haben bewusst das Wort "Qualifikationen" oder "qualifiziert" verwendet, um zu betonen, dass es hier um weit mehr als nur um Fähigkeiten geht. Betrachten Sie "Qualifikationen" als eine Reihe von Kriterien, von denen "Fähigkeiten" eine Teilmenge sind.

Die Antworten auf diese fünf Fragen geben einen grundlegenden Einblick in die Anforderungen und die potenzielle Komplexität der Verwaltung von Mitarbeiterkompetenzen in Ihrem Unternehmen. Wenn Sie erfolgreich sind, haben Sie nicht nur die Kontrolle über Ihre täglichen Abläufe, sondern können auch kontinuierliche Verbesserungen innerhalb Ihrer Belegschaft vornehmen. Das ist nur eine Möglichkeit, wie Sie nicht nur innerhalb Ihres Unternehmens, sondern auch auf dem Markt oder in Ihrer Branche etwas bewirken können.

Kompetenzmatrizen helfen Organisationen, sich zu verbessern. Aber wie genau? Wie können Sie eine Matrix oder Matrizen entwickeln, die für Ihr Unternehmen geeignet sind? Wie können Sie Kompetenzmatrizen tagtäglich nutzen?

Was ist eine Kompetenzmatrix?

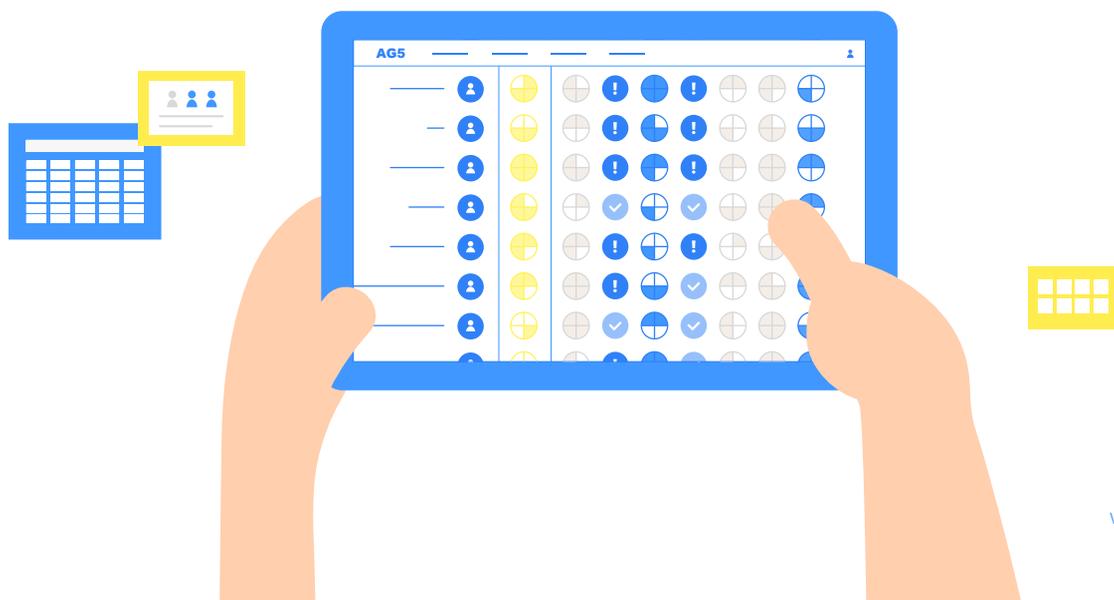
Eine Kompetenzmatrix ist ein visuelles Instrument, das die für eine bestimmte Aufgabe oder Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen sowie die vorhandenen und erforderlichen Kompetenzstufen angibt. Sie kann auch bei der alltäglichen Planung auf Grundlage der betrieblichen Stärken helfen.

- Auch Fragen wie "Habe ich genügend Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten, um die anstehenden Aufgaben zu bewältigen?" und
- "Habe ich die richtige Mischung aus Kompetenzstufen in meinem Team?" werden beantwortet.

"Eine Kompetenzmatrix ist ein leistungsfähiges, visuelles Instrument, das Ihnen hilft, die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter zu verwalten."

Es gibt verschiedene Arten von Matrizen – je nachdem, wer Eigentümer der Matrix ist (z.B. Matrizen für Teams, Abteilungen, Standorte und Manager).

Was uns besonders begeistert und was wir auch von unseren Nutzern hören, ist die Tatsache, dass man auf einen Blick den aktuellen Status und die verbesserungswürdigen Bereiche sehen kann. Das ist einer der Hauptvorteile von Kompetenzmatrizen.



Die Vorteile von Kompetenzmatrizen

Verbesserte Mitarbeiter- & Teamleistungen

Eine Kompetenzmatrix veranschaulicht klar und deutlich den aktuellen Status einer Person und/oder eines Teams in Bezug auf die Bereitstellung der richtigen Kompetenzen zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Sie zeigt auch die "Lücken" auf, d.h. die Diskrepanzen zwischen den tatsächlichen und den erforderlichen Kompetenzstufen.

Ein großer Vorteil besteht darin, dass die Lücken mithilfe von Matrizen im Blickpunkt bleiben. Mit anderen Worten: sie sind immer auf dem Radar. Das allein veranlasst die Verantwortlichen in der Regel dazu, die Lücken zu schließen. Es ist ein unangenehmes Gefühl zu wissen, dass es Lücken gibt und man nichts dagegen unternimmt.



Die Mitarbeiter können sich auch persönlich für die Entwicklung und Verbesserung ihrer eigenen Fähigkeiten engagieren. Das ist vor allem dann der Fall, wenn Kompetenzmatrizen für die gemeinsame Karriereentwicklung und die Beurteilung verwendet werden.

Diese Arbeitsmethode trägt dazu bei, dass das Team und die Organisation als Ganzes wesentlich belastbarer und professioneller werden. Ein Team besteht aus den richtigen Leuten mit den richtigen Fähigkeiten, die ihre Aufgaben erfüllen, um außergewöhnliche Ergebnisse zu erzielen. Erfolgreiche Teams und Unternehmen sind ständig auf der Suche nach talentierten neuen Mitarbeitern. Dies ist eine weitere Möglichkeit, wie Sie sich als Team, Unternehmen oder Organisation kontinuierlich verbessern können. Und dazu sind keine drastischen Änderungen am Management-Programm erforderlich. Schauen Sie einfach, wo Verbesserungen bei Kompetenzstufen erforderlich sind, und schon sind Sie auf dem besten Weg, das Qualitätsniveau zu steigern.



Wussten Sie schon,...

- dass achtzig Prozent der leistungsstärksten Unternehmen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen definiert haben?
- dass diese Unternehmen ihre Erkenntnisse nutzen, um die Leistung ihrer Mitarbeiter zu verbessern?
- dass diese Unternehmen ihre Erkenntnisse nutzen, um neue Mitarbeiter anzuwerben und auszuwählen?
- dass Unternehmen, die die Kompetenzverwaltung einsetzen, profitabler sind und eine höhere Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit aufweisen?

Aberdeen Group, Kompetenzen im 21. Jahrhundert

Vorteile für Organisationen

Wie bereits erwähnt, bieten Kompetenzmatrizen einen visuellen Echtzeit-Einblick in die Fähigkeiten von Mitarbeitern/Teams und die Kompetenzlücken. Dadurch können Mitarbeiter und Teams bessere Leistungen erbringen. Lassen Sie uns erläutern, wie die Arbeit mit Kompetenzmatrizen der gesamten Organisation zugutekommt.

Mitarbeiter: Können direkt erkennen, welche Fähigkeiten sie erwerben oder entwickeln könnten oder sollten, um weitere Fortschritte zu erzielen. Sie können Kompetenzmatrizen verwenden, um...:

- ihr aktuelles Leistungsniveau zu sehen;
- zu sehen, welche Fähigkeiten sie erwerben oder entwickeln könnten oder sollten und welche Fähigkeiten das Team als Ganzes benötigt;
- motiviert zu bleiben und sich ständig weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten zu erwerben.

Teamleiter: Können den aktuellen Status ihrer Teams in Bezug auf Einsatzstärke, Fähigkeiten, Kompetenzlücken und Schulungsbedarf sofort erkennen. Sie können Kompetenzmatrizen verwenden, um...:

- so zu planen, dass die betriebliche Leistungsstärke erhalten bleibt;
- die tatsächlichen und erforderlichen Fähigkeiten schnell und einfach zu erkennen und den Ausbildungs- und/oder Lernbedarf bzw. Einstellungsbedarf zu ermitteln;
- die Mitarbeiterflexibilität am Arbeitsplatz zu verbessern, indem sie die laterale Entwicklung und Abwechslung fördern, um Langeweile zu vermeiden.

Personalleiter: Verwenden Kompetenzmatrizen als wichtigen Beitrag für ihre Arbeit. Können Kompetenzmatrizen verwenden, um...:

- die richtigen Personen mit den richtigen Fähigkeiten für die Einstellung und Auswahl zu finden;
- Mitarbeitergespräche und Gespräche über Karriereplanung zu führen;
- den Ausbildungsbedarf und die Überwachung der Wirksamkeit von Ausbildungsprogrammen zu bestimmen.

Kompetenzmatrizen – Strategisch & betrieblich

Kompetenzmatrizen sollten ein integraler Bestandteil der Personalpolitik Ihres Unternehmens auf strategischer Ebene sein. Sie spielen nicht nur für die Personalabteilung, sondern auch auf operativer Ebene beim Risikomanagement eine wichtige Rolle.

Wir sind überzeugt, dass auch Ihre Kunden einen Unterschied bemerken werden, wenn Sie die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter optimal einsetzen, Lücken rechtzeitig schließen und Ihre Mitarbeiter motivieren, an ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu arbeiten. Denn ist das nicht der Grund, warum wir tun, was wir tun?

Kompetenzstufen - die Grundlage

Bevor Sie überhaupt mit der Erstellung von Kompetenzmatrizen beginnen können, müssen Sie genau ermitteln, welche Kompetenzen Ihr Unternehmen aktuell benötigt. Dann müssen Sie für jede Fertigkeit Kompetenzstufen festlegen und angeben, wie diese gemessen werden können. Dadurch wird allen Mitarbeitern in der Organisation klar, was von ihnen auf welchem Niveau erwartet wird. Je genauer Sie dies tun, desto mehr Klarheit und Einsicht werden Sie gewinnen. So wird die Grundlage für Ihre Kompetenzmatrix gebildet.

Zur Veranschaulichung dieses Prozesses haben wir unten ein Beispiel eingefügt. In diesem Beispiel haben wir die Fertigkeit "Kalibrierung von Messgeräten" für ein Fertigungsunternehmen entwickelt.

- A** Benennen und beschreiben Sie die Fähigkeit.

Kalibrierung von Messgeräten

Kalibrierung von Messgeräten für den vorgesehenen Verwendungszweck.

- B** Bestimmen Sie die Anzahl der zugehörigen Kompetenzstufen. In diesem Beispiel wurde die Zahl auf vier festgelegt – Auszubildender, Fortgeschrittener, Experte und Ausbilder. Achten Sie auf das Symbol neben jeder Stufe, das als nächstes in der Kompetenzmatrix verwendet wird. Beschreiben Sie jede Kompetenzstufe klar und deutlich.

- A** **Kalibrierung von Messgeräten**
Kalibrierung von Messgeräten für den vorgesehenen Verwendungszweck.

- B**
- | | | | |
|---|--|--|--|
| 1. Auszubildender  | 2. Fortgeschrittener  | 3. Experte  | 4. Ausbilder  |
| Führt Wartungsarbeiten unter Aufsicht durch | Führt Wartungsarbeiten unabhängig durch | Verbessert Wartungsverfahren | Schult andere in der Wartung von Messgeräten |



Definieren Sie, wie dies für jede Kompetenzstufe gemessen wird (z.B. durch Angabe relevanter Verhaltensindikatoren, Wissensstufen oder Verantwortlichkeiten).

A

Kalibrierung von Messgeräten

Kalibrierung von Messgeräten für den vorgesehenen Verwendungszweck.

B

1. Auszubildender 

Führt Wartungsarbeiten unter Aufsicht durch

2. Fortgeschrittener 

Führt Wartungsarbeiten selbstständig durch

3. Experte 

Verbessert Wartungsverfahren

4. Ausbilder 

Schult andere in der Wartung von Messgeräten

C

Weiß nicht wirklich, wo oder wie er anfangen soll

Kennt und führt Standardkalibrierungsverfahren durch

Beaufsichtigt andere, die Kalibrierungen durchführen.

Arbeitet neue Schulungsverfahren für Kalibrierungsgeräte aus

Kennt nicht den Unterschied zwischen Spannung, Strom und Widerstand

Verfügt über ausreichende Kenntnisse von Spannung, Strom und Widerstand

Kann die Ausgangsleistung aus Spannung, Strom und Widerstand berechnen

Bringt anderen die Grundsätze der Elektrizität bei

So wird die Fähigkeit in Form von Kompetenzstufen und deren Messbarkeit definiert. Sie können dasselbe für die Fähigkeiten, Kompetenzen oder Aufgaben in Ihrer eigenen Organisation tun. Der Vorteil ist, dass Sie diese Übung theoretisch nur einmal durchführen müssen. Anschließend müssen Sie nur noch die notwendigen Änderungen vornehmen. Und um den Start zu beschleunigen, finden Sie im Internet zahlreiche sektor- oder branchenspezifische Qualifikations- und Kompetenzlisten, so dass Sie das Rad nicht neu erfinden müssen. Ein Kinderspiel!

Alle Formen & Größen

Es steht eine Vielzahl von Kompetenzmatrizen zur Verfügung. Dabei spielen mehrere Faktoren eine Rolle:

- Firmengröße
- Organisatorische Komplexität
- Anzahl der Arbeitsplätze/Rollen/Fähigkeiten
- Granularität der Kompetenzstufe
- Eigentumsverhältnisse

Diese Faktoren beeinflussen teilweise die Art der Kompetenzmatrix, die Sie benötigen, und die Elemente, die darin enthalten sein müssen. Wir werden drei Beispiele anführen, die von einfach bis komplex reichen. Wir werden diesen Aspekt im Detail betrachten, um Ihnen zu helfen, diese Grundsätze auf Ihre eigene Organisation anzuwenden.

Matrix-Version 1 – Individuelle Anforderungen

In der einfachsten Version ordnen Sie einer Person "Qualifikationen" oder "Kompetenzen" zu.



Individuelle



Qualifikation
- Zertifikate

Eine Kompetenzmatrix sieht dann recht einfach aus. In der linken Spalte sind Ihre Mitarbeiter aufgelistet, in der oberen Zeile die entsprechenden Qualifikationen oder Zertifikate. In der Matrix selbst kennzeichnen Sie mit Häkchen oder Kreuzen, ob ein bestimmter Mitarbeiter zertifiziert oder qualifiziert ist.

Siehe dazu das nachfolgende Beispiel.

Abteilung	Einheit A	Zertifizierung					
Team	Schicht B	1	2	3	4	5	6
		SOS-SCC	CERT	ForkliTruck			
Reg. nr.	Name						
38872	John Harrison						
39258	Steve Jefferson						
42382	Maureen Alberts						
46322	Arthur Davies						
48944	Fran Williams						
42630	George Sanders						

Eine etwas komplexere Variante ist die Zuweisung von Leistungsstufen.

Matrix-Version 2 - Kompetenzen & Kompetenzstufen



Individuelle



Qualifikation

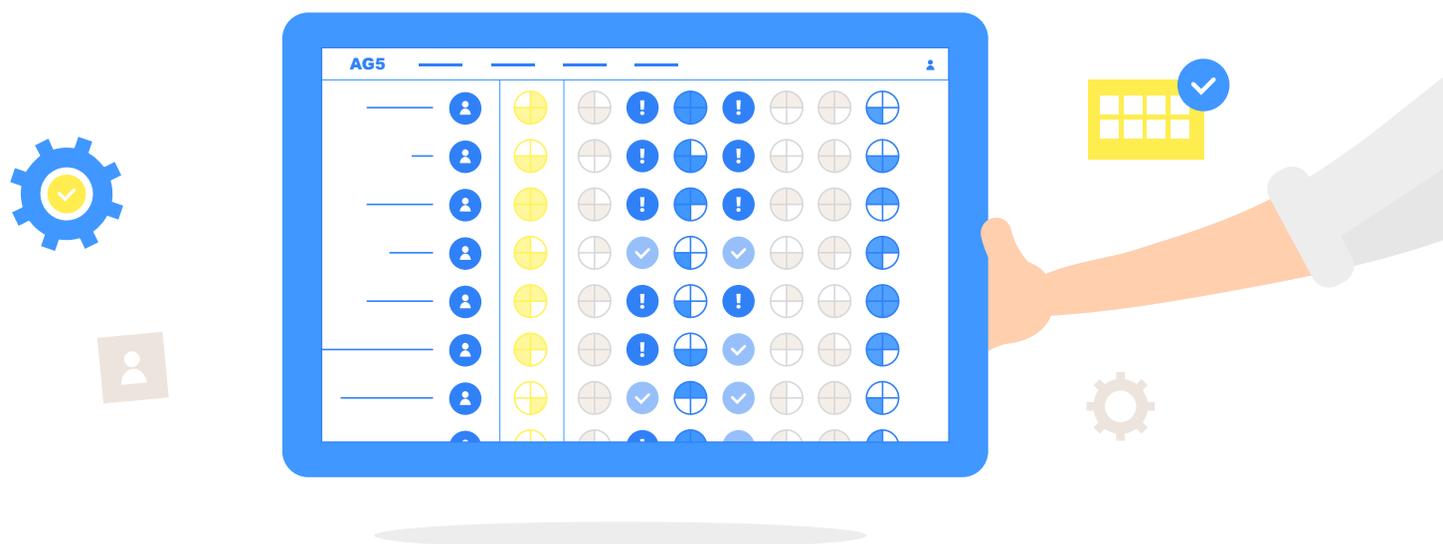
- Zertifikate
- Fähigkeiten

Die bisherige Matrix wurde um "Technische Fertigkeiten & Aufgaben" erweitert. In dieser Matrix wird das Leistungsniveau der Mitarbeiter durch Quadranten dargestellt. So lässt sich der "Experte" für die "Kalibrierung von Messgeräten" schnell und einfach identifizieren – Steve Jefferson. Außerdem wird angezeigt, welche Fähigkeiten jeder Mitarbeiter erwerben oder entwickeln könnte oder sollte.

Abteilung	Einheit A	Zertifikat			Technische Fertigkeiten & Aufgaben					
Team	Schicht B	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> Auszubildender </div> <div style="text-align: center;"> Fortgeschrittener </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> Experte </div> <div style="text-align: center;"> Ausbilder </div> </div>		SOS-SCC	CERT	ForkliTruck	Kalibrierung v. Messgeräten	Auslöser austauschen	Bedienung Seitenkonsole	Allan Bradley PLC	Indramat-Servomotoren	Anbringen von Messpfosten
Reg. nr.	Name									
38872	John Harrison	✓	✓	✓	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
39258	Steve Jefferson		✓		⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
42382	Maureen Alberts	✓			⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
46322	Arthur Davies	✓	✓		⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
48944	Fran Williams		✓		⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
42630	George Sanders			✓	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕

Das Vier-Quadranten-Modell wird häufig in Organisationen verwendet, in denen auch ein Ausbilder-/Mentorsystem zum Einsatz kommt. Dort werden neue Mitarbeiter von erfahrenen Mitarbeitern eingearbeitet. Das Vier-Quadranten-Modell ist keineswegs obligatorisch. Sie können auch ein Farbschema oder eine Note verwenden, um die Kompetenzstufen zu bestimmen.

Das dritte und komplexeste Beispiel erfordert eine ausführlichere Erklärung. Dabei wird die zweite Matrix um eine Lückenanalyse auf Teamebene ergänzt, um die Differenz zwischen dem tatsächlichen und dem erforderlichen Qualifikations- oder Zertifizierungsniveau anzuzeigen. Dadurch können Sie die volle Kontrolle über die Überwachung, Messung und Analyse der Teamfähigkeiten übernehmen. Wir bezeichnen diese Version nur deshalb als "komplex", weil sie viel mehr Informationen enthält als die erste oder zweite Version. In Wirklichkeit ist sie immer noch recht einfach zu bedienen.



Überwachung & Analyse - Kontinuierliche Verbesserung

Das Wort "Übersicht" wurde wiederholt verwendet. Wir möchten jetzt im Detail darüber sprechen. Sie haben diese Übersicht erhalten, weil Sie Fertigkeiten quantifizierbar gemacht haben. Mit dieser Übersicht ist es auch möglich, eine angemessene Analyse durchzuführen. Aber hat das die beabsichtigte Wirkung?

So funktioniert es: Messen Sie die vorhandenen Kompetenzstufen, und ermitteln Sie die Differenz. Planen Sie als nächstes neue Schulungen für Ihr Team, um bestimmte Fertigkeiten zu verbessern. Oder beauftragen Sie neue Mitarbeiter mit diesen Fähigkeiten, entweder intern oder extern. Überprüfen Sie dann, ob sich die beabsichtigte Wirkung einstellt. Abschließend sollten Sie noch einmal von vorn beginnen und feststellen, ob die Mindestanforderungen erfüllt werden oder ob sie angepasst werden müssen. Indem Sie diesen Zyklus wiederholen, konzentrieren Sie sich ständig auf die Verbesserung Ihrer Fähigkeiten. Siehe Diagramm unten:



1 Setzen Sie Ihr Ziel – erforderliche Fertigkeiten

Wir haben bereits mehrfach darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, Kompetenzen zu definieren, die vorhandenen/erforderlichen Kompetenzstufen festzulegen und anzugeben, wie diese gemessen werden können. Sie sind auch hier wichtig. Dieses Prinzip bildet die Grundlage der Kompetenzmatrix.

2 Messung der aktuellen Kompetenzstufen - Lückenanalyse

Die Messung der vorhandenen Kompetenzstufen kann auf verschiedene Weise erfolgen, am häufigsten jedoch wie folgt:

- 1) Selbsteinschätzung der Mitarbeiter und/oder
- 2) Beurteilung der Mitarbeiter durch einen Experten

3 Mitarbeiter schulen oder anwerben

Auf Grundlage der Lückenanalyse wird den Mitarbeitern mitgeteilt, welche Fähigkeiten sie wann, wo, wie und mit wem erwerben oder entwickeln müssen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, dies zu tun, z.B. Ausbildung am Arbeitsplatz, E-Learning oder ein interner/externer Schulungskurs.

Es kann aber auch bereits klar sein, dass die Ausbildung eines Teammitglieds das Lückenproblem nicht lösen wird. Die einzige Lösung ist dann die Einstellung eines neuen Mitarbeiters.

4 Effekt der Ausbildung/Einstellung analysieren

Das Ergebnis der Ausbildung kann dann in die Kompetenzmatrix aufgenommen werden. Der Effekt kann ab dem Zeitpunkt gemessen werden, an dem der geschulte Mitarbeiter seine neu erworbenen Fähigkeiten in die Praxis umsetzt. Verhaltensindikatoren, Wissensstände und Verantwortlichkeiten, die den einzelnen Fähigkeiten zugeordnet werden, können bei diesem Prozess hilfreich sein.

Ein Nebeneffekt dieser Analyse ist die Möglichkeit, die Effektivität der Schulungsprogramme Ihres Unternehmens zu bewerten. Dies liefert auch Anregungen für Diskussionen mit Ausbildern und/oder Ausbildungseinrichtungen.

Wurde die Entscheidung getroffen, einen neuen Mitarbeiter (intern oder extern) einzustellen, können die Verhaltensindikatoren, der Kenntnisstand und die Verantwortlichkeiten, die für die betreffende Stelle oder Rolle erforderlich sind, mit dem neuen Mitarbeiter besprochen werden.

Kontinuierliche Verbesserungen

Anhand der Ergebnisse der Analyse lässt sich feststellen, ob Sie als Unternehmen Ihre Ziele – d.h. die erforderlichen Kompetenzstufen – anpassen müssen. Falls ja, wiederholen Sie den Zyklus. Wenn Sie das kontinuierlich tun, können Sie die Leistung des Einzelnen, des Teams und der Organisation täglich verbessern. Dadurch ersparen Sie sich auch die Einrichtung und Umsetzung von Änderungsmanagement-Programmen und die damit verbundenen Umwälzungen.

Kompetenzmatrizen - Excel oder kein Excel?

In den letzten Jahren haben wir viele verschiedene Arten von Kompetenzmatrizen gesehen. Viele wurden mit Tabellenkalkulationen wie MS Excel erstellt. Es ist verlockend, eine Tabellenkalkulation zu verwenden, weil so viele Vorlagen online zum Herunterladen zur Verfügung stehen, die meisten Menschen mit Tabellenkalkulationen vertraut sind und keine zusätzlichen Kosten anfallen.

Überlegen Sie jedoch sorgfältig, bevor Sie eine Tabellenkalkulation zur Verwaltung Ihrer Kompetenzen einsetzen. Schließlich handelt es sich hierbei um einen sehr wichtigen betrieblichen Prozess, insbesondere wenn Sie eine komplexe Organisationsstruktur mit zahlreichen Stellen, Rollen, Fähigkeiten, Benutzern und Eigentümern haben.

Früher oder später werden Sie mit einem oder mehreren der Fallstricke konfrontiert, die mit der Verwendung einer Tabellenkalkulation verbunden sind:

- Fehleranfälligkeit
- Lokale Datenspeicherung
- Schlechte Versionsverwaltung
- Kein Einblick in Echtzeit-Daten
- Keine Berechtigungsstufen
- Schlechte Verwaltbarkeit
- Komplexe Vorlagen-Aktualisierungen

Zu diesem Thema haben wir bereits einen Artikel geschrieben, der den Titel [Warum Tabellenkalkulationen nicht für Audits geeignet sind](#) trägt.

Wir sind der festen Überzeugung, dass diese Prozesse und die damit verbundenen Daten mit einer speziellen Cloud-Lösung verwaltet werden sollten, weil sich dadurch alle oben genannten Fallstricke vermeiden lassen. Wenn Sie diesen Prozess gut bewältigen wollen, sollten Sie diese Fallstricke auf jeden Fall vermeiden.

Wir hoffen, dass dieses White Paper Ihr Interesse an den Vorteilen geweckt hat, die sich ergeben, wenn Sie die Kompetenzverwaltung in den Mittelpunkt Ihrer Personalstrategie stellen.

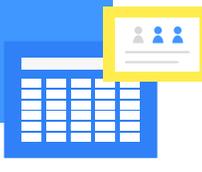
Wenn Sie Fragen, Kommentare oder Vorschläge haben, würden wir uns freuen, von Ihnen zu hören. Oder noch besser: melden Sie sich für einen **KOSTENLOSEN QUICKSCAN** an.



Kostenloser Quickscan

Wir analysieren die Methoden, mit denen Sie derzeit die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter verwalten, und geben Ihnen einige Empfehlungen, wie Sie diese noch weiter verbessern können.

Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, dann melden Sie sich für einen **KOSTENLOSEN QUICKSCAN** an > info@ag5.com



Mit der AG5-Kompetenzverwaltungssoftware können Sie übersichtliche, unternehmensübergreifende Kompetenzmatrizen und Übersichten in einem zentralen Kompetenz-Hub erstellen und dabei Daten aus anderen Personal- und Lerntools integrieren. Statt unpraktischer Tabellenkalkulationen bietet AG5 klare, übersichtliche und auditsichere Kompetenzmatrizen, die die Personalverwaltung einfach und bequem machen.

Fordern Sie eine Live-Demo an



Rick van Echtelt ist CEO von AG5. Man sieht ihn oft auf dem Fußballfeld, wo er talentierte, neunjährige Kinder trainiert.

- rick@ag5.com
- +31 (0)20 463 0942

AG5

Oostelijke Handelskade 865

1019 BW Amsterdam

Niederlande

+31 (0)20 463 0942