



REALITÄTSNAHES BEISPIELPROFIL

Anforderungs- und Kompetenzprofil

Teamleitung Service und operative Steuerung

Kernauftrag Den operativen Betrieb handlungsfähig halten, verlässliche Qualität sichern, Mitarbeitende wirksam führen und Veränderungen in tragfähige Arbeitsweisen übersetzen.

Profilzweck	Gemeinsame Grundlage für Besetzung, Onboarding, Tätigkeitswechsel und Entwicklung.
Organisatorischer Kontext	Operativer Dienstleistungsbereich mit 18 Beschäftigten, wechselnder Auslastung, direktem Kundenkontakt und zunehmender digitaler Prozesssteuerung.
Profilcharakter	Anforderungsbezogenes Rollenprofil. Es beschreibt die Arbeit und die dafür erforderlichen Fähigkeiten - nicht die Leistung einer konkreten Person.

„Gute Kompetenzprofile beginnen nicht bei abstrakten Eigenschaften. Sie beginnen bei der Arbeit, die tatsächlich bewältigt werden muss.“

Hinweis: Dieses Dokument ist ein frei entwickeltes, realitätsnahes Muster. Aufbau, Detailtiefe und Ergebnislogik entsprechen einem möglichen PEILUNG-Bericht; die Inhalte beruhen nicht auf Daten eines realen Kundenprojekts.

1. Das Rollenprofil auf einen Blick

Die Teamleitung verbindet vier Aufgaben, die im Alltag gleichzeitig wirksam werden müssen: Betrieb steuern, Qualität sichern, Menschen führen und Veränderung umsetzen.

Entscheidend für den Rollenerfolg Nicht maximale Stärke in einem einzelnen Feld, sondern die verlässliche Verbindung von Steuerungsurteil, Kommunikation, Führung und Lernfähigkeit unter wechselnden Bedingungen.

Priorisiertes Soll-Profil

Anforderung	1	2	3	4	Gewicht
Betrieb unter wechselnden Bedingungen steuern				•	5/5
Qualität und Kundenorientierung in Zielkonflikten sichern			•		5/5
Informationen und Schnittstellen verbindlich koordinieren				•	4/5
Mitarbeitende situativ führen und entwickeln			•		5/5
Arbeitsfähigkeit und Belastung des Teams sichern			•		4/5
Digitale Prozesse und Veränderungen umsetzen			•		4/5
Aus Erfahrungen lernen und Arbeitsweise verbessern			•		3/5

Markierung = erwartetes Soll-Niveau | Gewicht = Bedeutung für den Rollenerfolg

Niveau 1	Mit enger Anleitung in einfachen, bekannten Situationen.	Niveau 2	Selbstständig in typischen Standardsituationen.
Niveau 3	Sicher auch in komplexen oder wechselnden Situationen.	Niveau 4	Gestaltet Standards weiter und befähigt andere.

Drei erfolgskritische Brennpunkte

Entscheiden unter Druck	Mehrere Folgen gleichzeitig berücksichtigen und Prioritäten begründet sichtbar machen.
Führung differenzieren	Verantwortung, Orientierung und Unterstützung an Person und Situation anpassen.
Verbindlichkeit herstellen	Information, Zuständigkeit und Nachverfolgung über Schnittstellen hinweg sichern.

2. Rolle, Aufgaben und Erhebungsgrundlage

Rollenrahmen

Berichtet an	Bereichsleitung Operations	Führungsspanne	18 Beschäftigte
Zentrale Schnittstellen	Kundenservice, Vertrieb, IT, Personal, Qualitätsmanagement	Arbeitsform	Präsenz, digital unterstützt, teilweise standortübergreifend
Erfolgskriterien	Betriebsstabilität, Qualität, Kundenzufriedenheit, Teamleistung, Lernfähigkeit	Entscheidungsspielraum	Priorisierung, Personaleinsatz, Eskalation, Qualität und Prozesse

Prägende Arbeitsaufgaben

Operativen Betrieb steuern	Auslastung, Personaleinsatz, Prioritäten und Störungen im Tagesgeschäft koordinieren.
Qualität und Kundeninteressen sichern	Standards einhalten, Zielkonflikte klären und verbindliche Lösungen herstellen.
Mitarbeitende führen	Erwartungen klären, Verantwortung übertragen, Leistung begleiten und Entwicklung unterstützen.
Veränderung gestalten	Digitale Prozesse einführen, Auswirkungen auf Rollen klären und Verbesserungen umsetzen.

Was die Rolle heute anspruchsvoller macht

Veränderungsdynamik Steigende Auslastung, knappe personelle Ressourcen, digitale Prozesssteuerung, neue Kundenerwartungen und häufigere bereichsübergreifende Abstimmung erhöhen die Zahl gleichzeitiger Zielkonflikte.

Wie PEILUNG zu diesem Profil gelangt

1	2	3	4	5
Konkrete Arbeitssituationen	Erforderliches Handeln	Wiederkehrende Anforderungen	Abgeleitete Kompetenzen	Nutzung in Personalprozessen

Beispielhafte Erhebungsbasis: digitaler Arbeitsdialog mit 8 Beschäftigten, 2 Führungskräften und 2 Schnittstellenpartnern; Auswertung konkreter erfolgskritischer Situationen; fachliche Verdichtung; Validierungsworkshop mit Priorisierung und Soll-Niveaus.

Interpretationsregel Kompetenzen werden nicht vorgegeben. Sie werden aus wiederkehrenden Arbeitssituationen und dem darin erforderlichen Handeln abgeleitet und bleiben auf ihre Datengrundlage zurückführbar.

3. KOMPETENZFELD 1 / 7

Betrieb unter wechselnden Bedingungen steuern		Priorität: sehr hoch Gewicht: 5/5 Soll: Niveau 4
Typische Situationen	Kurzfristige Personalausfälle, Auftragsspitzen, Störungen oder veränderte Kundenprioritäten machen den bisherigen Tagesplan unbrauchbar.	
Arbeitsanforderung	Mehrere Auswirkungen gleichzeitig erfassen, Risiken bewerten, Prioritäten neu setzen und den Betrieb auch unter Zeitdruck handlungsfähig halten.	
Abgeleitete Kompetenz	Situationsbezogene Steuerungs- und Entscheidungsfähigkeit Unübersichtliche Lagen ordnen, Folgen abwägen, tragfähige Entscheidungen treffen und deren Umsetzung verlässlich koordinieren.	
Kritischer Fehler	Entscheidungen fallen zu spät, betrachten nur den sichtbarsten Engpass oder bleiben für Team und Schnittstellen nicht nachvollziehbar.	

Verhaltensanker

Stufe	Beobachtbares Verhalten
1	Reagiert vor allem auf den zuerst sichtbaren Engpass; weitere Folgen bleiben unberücksichtigt.
2	Erkennt Handlungsbedarf und entscheidet in Standardsituationen, benötigt bei Zielkonflikten jedoch Unterstützung.
3	Ordnet komplexe Lagen, prüft mehrere Folgen, setzt begründete Prioritäten und koordiniert die Umsetzung verlässlich.
4	Schafft bereichsübergreifende Transparenz, überprüft Wirkungen und verbessert vorbeugend Abläufe und Entscheidungsregeln.

Transfer in Auswahl und Einarbeitung

Situative Auswahl- oder Entwicklungsfrage	Konkretes Onboardingziel
Schildern Sie eine Situation, in der sich mehrere Prioritäten kurzfristig verändert haben. Wie haben Sie entschieden, was zuerst zu tun war?	Nach 12 Wochen ordnet die Teamleitung typische Störungen selbstständig ein, wendet Eskalationsgrenzen sicher an und stimmt Entscheidungen transparent ab.
Einordnung im Gesamtprofil Dieses Feld ist mit 5/5 gewichtet. Erwartet wird Soll-Niveau 4: Gestaltet bereichsübergreifend, entwickelt Standards weiter und befähigt andere.	

3. KOMPETENZFELD 2 / 7

Qualität und Kundenorientierung in Zielkonflikten sichern

Priorität: sehr hoch
Gewicht: 5/5 | Soll: Niveau 3

Typische Situationen	Hohe Auslastung, enge Termine oder Sonderwünsche erzeugen Konflikte zwischen Geschwindigkeit, Qualität, Wirtschaftlichkeit und Kundeninteressen.
Arbeitsanforderung	Qualitätsstandards und Kundeninteressen auch unter Druck sichern, Erwartungen klären und bei Zielkonflikten begründete, verbindliche Lösungen finden.
Abgeleitete Kompetenz	Qualitäts- und kundenbezogene Urteilsfähigkeit Relevante Qualitätsmaßstäbe und Kundenbedarfe erkennen, gegeneinander abwägen und in tragfähige Entscheidungen und Zusagen übersetzen.
Kritischer Fehler	Kurzfristige Entlastung geht auf Kosten von Qualität oder Verbindlichkeit; Kunden und Mitarbeitende erhalten widersprüchliche Aussagen.

Verhaltensanker

Stufe	Beobachtbares Verhalten
1	Orientiert sich vor allem an Zeitdruck oder Einzelinteressen und übersieht Qualitätsfolgen.
2	Hält Standards in typischen Fällen ein, kann Zielkonflikte aber noch nicht sicher begründen.
3	Klärt Erwartungen, wägt Qualität, Zeit und Kundeninteressen nachvollziehbar ab und trifft tragfähige Vereinbarungen.
4	Entwickelt aus wiederkehrenden Konflikten bessere Standards und sorgt für ein gemeinsames Qualitätsverständnis.

Transfer in Auswahl und Einarbeitung

Situative Auswahl- oder Entwicklungsfrage	Konkretes Onboardingziel
Erzählen Sie von einer Situation, in der Kundeninteressen, Zeit und Qualitätsanforderungen nicht gleichzeitig erfüllt werden konnten.	Nach 8 Wochen kennt die Teamleitung die wichtigsten Qualitätskriterien, Eskalationswege und Zusagegrenzen und klärt typische Zielkonflikte eigenständig.
Einordnung im Gesamtprofil Dieses Feld ist mit 5/5 gewichtet. Erwartet wird Soll-Niveau 3: Sicher und selbstständig auch in komplexen oder wechselnden Situationen.	

3. KOMPETENZFELD 3 / 7

Informationen und Schnittstellen verbindlich koordinieren		Priorität: hoch Gewicht: 4/5 Soll: Niveau 4
Typische Situationen	Mehrere Bereiche, Schichten oder externe Partner müssen unter Zeitdruck mit unterschiedlichen Informationen zusammenarbeiten.	
Arbeitsanforderung	Relevante Informationen filtern und adressatengerecht weitergeben, Verantwortlichkeiten klären und verbindliche Absprachen herstellen.	
Abgeleitete Kompetenz	Kommunikations- und Schnittstellenkompetenz Komplexe Informationen strukturieren, Verständigung zwischen Beteiligten herstellen und Abhängigkeiten an Schnittstellen verlässlich steuern.	
Kritischer Fehler	Informationen bleiben unvollständig, Zuständigkeiten sind unklar oder Absprachen werden nicht konsequent nachgehalten.	

Verhaltensanker

Stufe	Beobachtbares Verhalten
1	Gibt Informationen unsystematisch weiter; Missverständnisse und Doppelarbeit entstehen.
2	Informiert in Standardsituationen zuverlässig, klärt Verantwortlichkeiten aber nicht immer eindeutig.
3	Bündelt relevante Informationen, passt Kommunikation an Zielgruppen an und sichert Zuständigkeiten und Termine.
4	Gestaltet bereichsübergreifende Informationswege, löst wiederkehrende Schnittstellenprobleme und schafft Standards.

Transfer in Auswahl und Einarbeitung

Situative Auswahl- oder Entwicklungsfrage	Konkretes Onboardingziel
Beschreiben Sie eine Situation, in der mehrere Bereiche voneinander abhängig waren. Wie haben Sie Klarheit und Verbindlichkeit hergestellt?	Nach 12 Wochen kennt die Teamleitung zentrale Schnittstellen, Informationswege und Entscheidungspartner und moderiert kritische Abstimmungen eigenständig.
Einordnung im Gesamtprofil Dieses Feld ist mit 4/5 gewichtet. Erwartet wird Soll-Niveau 4: Gestaltet bereichsübergreifend, entwickelt Standards weiter und befähigt andere.	

3. KOMPETENZFELD 4 / 7

Mitarbeitende situativ führen und entwickeln		Priorität: sehr hoch Gewicht: 5/5 Soll: Niveau 3
Typische Situationen	Mitarbeitende unterscheiden sich in Erfahrung, Sicherheit, Leistungsfähigkeit und Unterstützungsbedarf; gleichzeitig müssen Ergebnisse erreicht werden.	
Arbeitsanforderung	Führung an Person und Situation anpassen, Erwartungen klären, Verantwortung übertragen und Lernen durch zeitnahe Rückmeldung unterstützen.	
Abgeleitete Kompetenz	Situative Führungs- und Entwicklungskompetenz Orientierung, Entscheidungsspielraum und Unterstützung passend dosieren und Mitarbeitende zu verlässlicher Leistung und Entwicklung befähigen.	
Kritischer Fehler	Alle Mitarbeitenden werden gleich geführt, Erwartungen bleiben unklar oder Rückmeldungen erfolgen erst, wenn Fehler sichtbar werden.	

Verhaltensanker

Stufe	Beobachtbares Verhalten
1	Gibt überwiegend Anweisungen oder greift erst ein, wenn Probleme sichtbar werden.
2	Klärt Aufgaben und gibt Rückmeldung, passt Führung aber noch wenig an unterschiedliche Voraussetzungen an.
3	Vereinbart klare Erwartungen, überträgt Verantwortung passend und nutzt Rückmeldung gezielt für Leistung und Lernen.
4	Entwickelt Mitarbeitende und Team systematisch, fördert Selbststeuerung und schafft tragfähige Führungsroutinen.

Transfer in Auswahl und Einarbeitung

Situative Auswahl- oder Entwicklungsfrage	Konkretes Onboardingziel
Schildern Sie eine Situation, in der zwei Mitarbeitende bei derselben Aufgabe unterschiedlich viel Führung benötigten.	Nach 16 Wochen führt die Teamleitung regelmäßige kurze Feedback- und Entwicklungsgespräche und überträgt Verantwortung differenziert.
Einordnung im Gesamtprofil Dieses Feld ist mit 5/5 gewichtet. Erwartet wird Soll-Niveau 3: Sicher und selbstständig auch in komplexen oder wechselnden Situationen.	

3. KOMPETENZFELD 5 / 7

Arbeitsfähigkeit und Belastung des Teams sichern		Priorität: hoch Gewicht: 4/5 Soll: Niveau 3
Typische Situationen	Hohe Auslastung, Ausfälle oder emotionale Belastungen erhöhen Fehleranfälligkeit, Konflikte und das Risiko dauerhafter Überlastung.	
Arbeitsanforderung	Belastungssignale früh erkennen, Arbeit realistisch verteilen, Grenzen ansprechen und geeignete Entlastungs- oder Eskalationsmaßnahmen einleiten.	
Abgeleitete Kompetenz	Belastungsbezogene Führungs- und Selbststeuerungskompetenz Leistungsanforderungen und verfügbare Ressourcen realistisch einschätzen, Überlastung vorbeugen und die Arbeitsfähigkeit des Teams erhalten.	
Kritischer Fehler	Belastung wird individualisiert, Warnsignale werden übergangen oder kurzfristige Leistung wird dauerhaft durch Mehrarbeit abgesichert.	

Verhaltensanker

Stufe	Beobachtbares Verhalten
1	Nimmt Belastung erst bei deutlichen Ausfällen wahr und reagiert überwiegend kurzfristig.
2	Spricht Belastung an und verteilt Arbeit neu, nutzt aber noch wenig systematische Frühindikatoren.
3	Erkennt Belastungssignale, priorisiert realistisch, klärt Grenzen und leitet rechtzeitig wirksame Maßnahmen ein.
4	Verankert belastungssensible Planung, nutzt Teamdaten und verbessert strukturelle Ursachen mit Schnittstellen.

Transfer in Auswahl und Einarbeitung

Situative Auswahl- oder Entwicklungsfrage	Konkretes Onboardingziel
Berichten Sie von einer Phase hoher Belastung im Team. Woran haben Sie erkannt, dass Sie eingreifen mussten, und was haben Sie verändert?	Nach 12 Wochen benennt die Teamleitung zentrale Belastungstreiber, passt Prioritäten transparent an und nutzt definierte Eskalationswege.
Einordnung im Gesamtprofil Dieses Feld ist mit 4/5 gewichtet. Erwartet wird Soll-Niveau 3: Sicher und selbstständig auch in komplexen oder wechselnden Situationen.	

3. KOMPETENZFELD 6 / 7

Digitale Prozesse und Veränderungen umsetzen		Priorität: hoch Gewicht: 4/5 Soll: Niveau 3
Typische Situationen	Neue Software, Automatisierung oder veränderte Abläufe verschieben Aufgaben, Informationswege und Verantwortlichkeiten.	
Arbeitsanforderung	Auswirkungen auf Arbeit und Zusammenarbeit erkennen, Veränderungen verständlich übersetzen, Erprobung organisieren und Rückmeldungen in Verbesserungen überführen.	
Abgeleitete Kompetenz	Digitale Prozess- und Veränderungskompetenz Technologische und organisatorische Veränderungen in konkrete Arbeitsanforderungen übersetzen und deren Umsetzung gemeinsam mit dem Team gestalten.	
Kritischer Fehler	Veränderung wird nur technisch erklärt, Auswirkungen auf Rollen bleiben unklar oder Rückmeldungen aus dem Team werden nicht genutzt.	

Verhaltensanker

Stufe	Beobachtbares Verhalten
1	Übernimmt neue Vorgaben, ohne Auswirkungen auf Abläufe und Rollen ausreichend zu klären.
2	Erklärt neue Prozesse und unterstützt die Einführung, reagiert aber vor allem auf auftretende Probleme.
3	Analysiert Auswirkungen, bezieht das Team ein, organisiert Erprobung und passt Abläufe anhand von Rückmeldungen an.
4	Gestaltet bereichsübergreifende Veränderung, entwickelt Lernschleifen und befähigt andere zur Verbesserung.

Transfer in Auswahl und Einarbeitung

Situative Auswahl- oder Entwicklungsfrage	Konkretes Onboardingziel
Nennen Sie ein Beispiel für eine digitale oder organisatorische Veränderung, die Sie mit einem Team umgesetzt haben. Was war für die Akzeptanz entscheidend?	Nach 16 Wochen plant, erprobt und bewertet die Teamleitung eine kleinere Prozessveränderung mit dem Team und steuert sie anhand der Ergebnisse nach.
Einordnung im Gesamtprofil Dieses Feld ist mit 4/5 gewichtet. Erwartet wird Soll-Niveau 3: Sicher und selbstständig auch in komplexen oder wechselnden Situationen.	

3. KOMPETENZFELD 7 / 7

Aus Erfahrungen lernen und Arbeitsweise verbessern		Priorität: mittel bis hoch Gewicht: 3/5 Soll: Niveau 3
Typische Situationen	Fehler, Beschwerden, Verzögerungen oder wiederkehrende Reibungsverluste zeigen, dass Abläufe oder Zuständigkeiten verbessert werden müssen.	
Arbeitsanforderung	Ergebnisse und Abweichungen auswerten, Ursachen gemeinsam untersuchen, praktikable Verbesserungen ableiten und deren Wirkung überprüfen.	
Abgeleitete Kompetenz	Reflexions- und kontinuierliche Verbesserungskompetenz Erfahrungen systematisch auswerten, aus Fehlern und Erfolgen lernen und Arbeitsweisen nachhaltig weiterentwickeln.	
Kritischer Fehler	Probleme werden einzelnen Personen zugeschrieben, Sofortlösungen ersetzen Ursachenklärung oder vereinbarte Verbesserungen werden nicht nachgehalten.	

Verhaltensanker

Stufe	Beobachtbares Verhalten
1	Reagiert auf Fehler fallbezogen, ohne Muster oder Ursachen systematisch zu prüfen.
2	Bespricht Probleme und vereinbart Maßnahmen, überprüft deren Wirkung aber noch unregelmäßig.
3	Analysiert Ursachen mit Beteiligten, setzt Verbesserungen um und prüft die Wirkung anhand vereinbarter Kriterien.
4	Etabliert Lernschleifen, verbindet qualitative und quantitative Hinweise und verbreitet wirksame Lösungen.

Transfer in Auswahl und Einarbeitung

Situative Auswahl- oder Entwicklungsfrage	Konkretes Onboardingziel
Schildern Sie eine wiederkehrende Störung oder einen Fehler, aus dem Sie mit Ihrem Team eine dauerhafte Verbesserung entwickelt haben.	Nach 20 Wochen moderiert die Teamleitung die strukturierte Auswertung eines wiederkehrenden Problems und setzt eine überprüfbare Verbesserung um.
Einordnung im Gesamtprofil Dieses Feld ist mit 3/5 gewichtet. Erwartet wird Soll-Niveau 3: Sicher und selbstständig auch in komplexen oder wechselnden Situationen.	

4. Vom Profil in die Praxis

Das Profil beschreibt nicht nur die Rolle. Es übersetzt dieselben Anforderungen in konsistente Kriterien für Besetzung, Einarbeitung, Entwicklung und Rollenklärung.

Interne und externe Besetzung	Situative Fragen und Beurteilungskriterien werden aus den priorisierten Anforderungen abgeleitet. Bewertet werden konkrete Erfahrungen und beobachtbares Verhalten.
Onboarding und Tätigkeitswechsel	Einarbeitungsziele orientieren sich an Situationen, Entscheidungen, Schnittstellen und Eskalationsgrenzen, die in der neuen Rolle sicher bewältigt werden müssen.
Mitarbeitenden- und Teamentwicklung	Entwicklungsziele beziehen sich auf veränderte Arbeit. Kompetenzbegriffe werden in beobachtbares Verhalten und überprüfbare nächste Schritte übersetzt.
Rollen- und Organisationsklärung	Führungskräfte, Personalbereich und Team erhalten eine gemeinsame Sprache für Verantwortung, Entscheidungsspielraum und wirksames Handeln.

Beispielhafter 30-60-120-Tage-Onboardingplan

Zeitraum	Schwerpunkt	Erwartetes Ergebnis
0-30 Tage	Rolle, Team, Qualitätsmaßstäbe, Schnittstellen und Eskalationswege verstehen.	Ordnet Standardsituationen ein, informiert verlässlich und kennt die Grenzen des eigenen Entscheidungsspielraums.
31-60 Tage	Operative Steuerung und priorisierte Anforderungen in Standardsituationen übernehmen.	Steuert das Tagesgeschäft weitgehend selbstständig, führt erste Feedbackgespräche und löst typische Zielkonflikte.
61-120 Tage	Komplexe Situationen, Veränderungsaufgaben und Teamentwicklung eigenständig gestalten.	Erreicht Niveau 3 in den Kernanforderungen und setzt eine überprüfbare Prozessverbesserung um.

Woran Umsetzungserfolg erkennbar wird

Nach 30 Tagen	Rolle, Standards, Schnittstellen und Eskalationsgrenzen sind geklärt.
Nach 60 Tagen	Typische Steuerungs-, Qualitäts- und Führungssituationen werden selbstständig bewältigt.
Nach 120 Tagen	Komplexe Situationen werden auf Soll-Niveau bearbeitet; eine Verbesserung ist wirksam umgesetzt.
Ergebnis für das Unternehmen Ein gemeinsames, aktuelles und arbeitsnahes Rollenverständnis - mit klaren Anforderungen, begründeten Kompetenzen und direkt nutzbaren Kriterien für Besetzung, Einarbeitung und Entwicklung.	

5. Branchenübergreifend einsetzbar

PEILUNG kann für unterschiedliche Branchen, Tätigkeiten, Rollen und Teams eingesetzt werden. Die Branche verändert den Inhalt. Die methodische Leitfrage bleibt gleich:

Leitfrage Was verlangt diese konkrete Arbeit heute - und was müssen Menschen dafür erkennen, wissen, entscheiden und tun?

Konkrete Situationen	Erforderliches Handeln	Wiederkehrende Anforderungen	Abgeleitete Kompetenzen	Nutzung in Personalprozessen
----------------------	------------------------	------------------------------	-------------------------	------------------------------

Beispielhafte Anwendungsfelder

Führung in Transformation	Welche neuen Anforderungen entstehen durch veränderte Aufgaben, Rollen und Formen der Zusammenarbeit?
Ausbildungsprofile	Was müssen Auszubildende können, wollen und mitbringen, damit Ausbildung gelingt und Abbrüche vermieden werden?
Neue gesetzliche Rahmenbedingungen	Welche Anforderungen entstehen in einer Tätigkeit, wenn Leistungen, Prozesse und Verantwortung neu geordnet werden?
KI und Digitalisierung	Wie verändern neue Technologien Aufgaben, Entscheidungen, Zusammenarbeit und kreative Wertschöpfung?
Einrichtungs- und Teamleitungen	Welche Kompetenzen werden benötigt, wenn operative Steuerung, Teilhabe, Wirtschaftlichkeit und Personalführung zusammenkommen?
Erfahrungswissen für bessere Passung	Wie wird das Wissen erfahrener Beschäftigter für realistische Orientierung, Auswahl und Onboarding nutzbar?

Welche Tätigkeit braucht in Ihrem Unternehmen eine neue Peilung?

In einem unverbindlichen Erstgespräch klären wir Anlass, Ziel, Beteiligte und den passenden Umfang der Analyse.

hallo@peilung.work | peilung.work