

Arbeit verändert sich. PEILUNG zeigt, was jetzt zählt.

Was muss jemand in diesem Job wirklich können? PEILUNG findet das heraus – nicht am Schreibtisch, sondern bei den Menschen, die diese Arbeit jeden Tag machen.

Dafür beantwortet eine kleine Gruppe aus Ihrem Betrieb online ein paar Fragen zum Arbeitsalltag. Das kostet wenig Zeit. Aus den Antworten entsteht eine klare Beschreibung: Das verlangt diese Arbeit – und das müssen Menschen dafür können.

— DER UNTERSCHIED

Erst die Arbeit. Dann das Profil.

In vielen Stellenprofilen stehen Wörter wie Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke oder Eigenverantwortung. Solche Wörter passen auf fast jeden Job. Über diese eine Stelle sagen sie fast nichts.

PEILUNG macht es andersherum: Zuerst schauen wir, welche Situationen in dieser Arbeit wirklich vorkommen und was daran schwierig ist. **Erst danach steht fest, was ein Mensch dafür können muss.**

PEILUNG beginnt nicht mit einer Vorstellung vom Menschen. PEILUNG beginnt mit der tatsächlichen Arbeit.

WARUM JETZT

Wenn sich die Arbeit ändert, ändert sich auch, was Menschen können müssen.

Neue Technik, künstliche Intelligenz, andere Kundenwünsche, neue Zuständigkeiten: Arbeit verändert sich schnell. Stellenbeschreibungen hinken oft Jahre hinterher. Dann steht auf dem Papier etwas anderes, als im Alltag tatsächlich gebraucht wird.

Mit der Arbeit ändert sich auch,

- welches Wissen nötig ist,
- welche Entscheidungen jemand treffen muss,
- wie die Zusammenarbeit läuft,
- und was das Team künftig können muss.

Eine Aufgabe sagt nur, was zu tun ist. Sie sagt nicht, was dabei schwierig ist.

WAS PEILUNG IST

Ein Online-Fragebogen – und ein Mensch, der auswertet

PEILUNG ist beides zusammen. Ohne die fachliche Auswertung wäre es nur eine Umfrage.

Online fragen

Ihre Leute beschreiben am Rechner oder am Handy konkrete Situationen aus ihrem Arbeitsalltag. Wann immer es gerade passt.

Fachlich auswerten

Die Antworten werden ausgewertet und verdichtet. Die fachliche Entscheidung trifft ein Mensch, nicht das Programm.

Ergebnis erhalten

Sie bekommen ein verständliches Profil: Das verlangt die Arbeit, das müssen Menschen dafür können.

In drei Schritten zum fertigen Profil

01

Fragen beantworten

Eine kleine Gruppe aus Ihrem Betrieb beschreibt online konkrete Situationen: Wann kam es besonders darauf an, dass etwas richtig gemacht wurde? Was war daran schwierig?

02

Muster erkennen

Wir werten die Antworten aus und suchen, was immer wieder vorkommt. So wird sichtbar, was Menschen in dieser Arbeit erkennen, entscheiden und miteinander klären müssen.

03

Ergebnis gemeinsam prüfen

Daraus entsteht das Profil. Sie gehen es gemeinsam mit uns durch, ergänzen es aus Ihrer Sicht und legen fest, was davon am wichtigsten ist.

Wichtig: PEILUNG bewertet niemanden. Ihre Beschäftigten werden nicht geprüft und nicht benotet. Sie sind die Fachleute für ihre eigene Arbeit – genau deshalb fragen wir sie.

Wie lange dauert das? Für eine Stelle rechnen wir mit drei bis vier Wochen – vom ersten Gespräch bis zum fertigen Profil.

Ein Blick in den Fragebogen

Kurze, klar formulierte Fragen ohne Fachbegriffe. Ihre Beschäftigten schreiben in eigenen Worten, worauf es in einer Situation ankam – am Rechner oder am Handy, wann immer es gerade passt.

Peilung Arbeitsdialog

Kurs: 4 %

Seite S01

Kurz zu Ihrer Arbeit

Zunächst drei kurze Fragen zu Ihrer Arbeit.

PEI-T01 Wie heißt Ihre Tätigkeit oder Rolle?

Bitte verwenden Sie die Bezeichnung, die in Ihrer Organisation üblich ist. Beispiele: Pflegefachkraft, Teamleitung, Sachbearbeitung, Servicetechnikerin, Sozialarbeiter, Projektkoordination

PEI-T02 Welche Aufgaben gehören besonders zu Ihrer Arbeit?

Bitte nennen Sie bis zu drei wichtige Aufgaben. Schreiben Sie möglichst konkret und am besten eine Aufgabe pro Zeile. Beispiel: Nicht nur „Menschen beraten“, sondern „Beratungsgespräche führen und nächste Schritte vereinbaren“.

Der Fortschritt ist jederzeit sichtbar. Man kann zwischendurch aufhören und später weitermachen. Ein Workshop oder eine Extra-Sitzung ist nicht nötig.

Und die Auswertung? Die macht ein Mensch. Das Programm sammelt und ordnet die Antworten. Was daraus folgt, entscheidet die fachliche Begleitung gemeinsam mit Ihnen.

PEILUNG – KurzübersichtSeite 4 / 7

EIN BEISPIEL

So sieht ein Ergebnis aus

In der Stellenanzeige steht „Dienstplanung“. Was daran wirklich schwierig ist, steht dort nicht. Genau das macht PEILUNG sichtbar – hier am Beispiel einer Teamleitung.

DIE AUFGABE	Wenn jemand kurzfristig ausfällt, muss der Betrieb trotzdem weiterlaufen.
DAS IST DARAN SCHWIERIG	Es müssen gleichzeitig mehrere Dinge zusammenpassen: Die Arbeit muss erledigt werden, die Vertretung muss es können, die Arbeitszeiten müssen stimmen, und das Team darf nicht überlastet werden.
DAS MUSS JEMAND KÖNNEN	Schnell überblicken, was gerade am wichtigsten ist – und danach entscheiden.
DARAN ERKENNT MAN ES	Die Person merkt früh, dass sie etwas tun muss. Sie prüft mehrere Möglichkeiten, denkt an die Folgen für alle Beteiligten und erklärt ihre Entscheidung so, dass sie nachvollziehbar ist.

Im Profil steht außerdem, wie gut jemand das können sollte. Dafür beschreiben wir vier Stufen – von „macht das noch nicht“ bis „macht das sehr gut und hilft anderen dabei“:

Stufe 1 Kümmert sich nur um das Problem, das gerade am lautesten ist. Andere Folgen bleiben liegen.	Stufe 2 Erkennt, dass etwas zu tun ist, und entscheidet in einfachen Fällen selbst. Wird es schwierig, braucht die Person Hilfe.	Stufe 3 Behält auch bei mehreren Problemen den Überblick, entscheidet begründet und sorgt dafür, dass es umgesetzt wird.	Stufe 4 Klärt zusätzlich mit anderen Abteilungen, schaut hinterher, ob es funktioniert hat, und verbessert die Abläufe.
---	--	--	---

Ein vollständiges Beispielpprofil mit sieben solchen Anforderungen, Fragen für Bewerbungsgespräche und einem Plan für die ersten vier Monate finden Sie auf peilung.work.

IHR NUTZEN

Wofür Sie das Ergebnis nutzen können

Stellen besetzen

Sie wissen schon vor der Ausschreibung, worauf es ankommt. Und Sie wissen im Bewerbungsgespräch, wonach Sie fragen sollten.

Einarbeiten und wechseln

Neue Leute erfahren vom ersten Tag an, was auf sie zukommt und was sie zuerst lernen sollten. Das gilt auch bei internen Wechseln.

Weiterentwickeln

Schulungen treffen das, was im Alltag wirklich gebraucht wird – statt allgemeiner Kurse, die zu jedem und zu niemandem passen.

Rollen im Team klären

Wenn sich Aufgaben oder Zuständigkeiten verschieben, wissen alle, was jetzt von wem erwartet wird.

ÜBERALL EINSETZBAR

PEILUNG passt zu jeder Branche und jedem Team

Ob Kirche, Baufirma, Krankenkasse oder Werbeagentur: Die Arbeit sieht überall anders aus. Die Frage dahinter ist aber immer dieselbe.

Die Arbeit und die Bedingungen ändern sich



Beschäftigte beschreiben konkrete Situationen aus ihrem Alltag



Es wird sichtbar, was daran wirklich schwierig ist



Damit besetzen, einarbeiten und weiterentwickeln Sie gezielter

— DAS BEKOMMEN SIE

Die PEILUNG-Tätigkeitsanalyse

Eine Stelle. Drei bis vier Wochen. Ein fertiges Profil.

- eine Liste der Anforderungen, sortiert nach Wichtigkeit
- die Fähigkeiten, die dafür nötig sind
- Beschreibungen, woran man gutes Arbeiten erkennt
- einen verständlichen Bericht
- Vorschläge, wie Sie das Ergebnis nutzen können

Je nachdem, was Sie brauchen, kommen Fragen für Bewerbungsgespräche, Ziele für die Einarbeitung oder Themen für die Weiterbildung dazu.

— WER DAHINTERSTEHT

Prof. Dr. Jörg Martens

Professor für Organisationsentwicklung und Personalmanagement.
Erfinder der PEILUNG-Methode.

„Ich habe PEILUNG entwickelt, weil solche Profile fast immer am Schreibtisch entstehen. Dabei wissen die Menschen im Betrieb selbst am besten, worauf es in ihrer Arbeit ankommt.“

„Gute Kompetenzprofile entstehen nicht am Schreibtisch. Sie entstehen aus einem genauen Verständnis der Arbeit.“

Welche Stelle möchten Sie sich als Nächstes genauer ansehen?

Im ersten Gespräch klären wir in Ruhe, worum es geht und ob PEILUNG für Sie das Richtige ist.
Das kostet nichts und verpflichtet zu nichts.

hallo@peilung.work · peilung.work

Prof. Dr. Jörg Martens — Erfinder der PEILUNG-Methode