

Stärken-Schwächen-Analyse

Ziel: Überprüfung der eigenen Stärken-Schwächen im Vergleich zu deren Erfolgsrelevanz

Der Anspruch, dass die eigene Einrichtung bei allen Parametern Stärken aufweist, ist kaum einzulösen. Deswegen kommt es darauf an, insbesondere bei den Parametern stark zu sein, denen die größte Bedeutung als Erfolgsfaktoren zugemessen wird. Die Analyse ist dann sinnvoll, wenn sie im Hinblick auf ein konkretes Entwicklungsziel durchgeführt wird.

Aufgabe:

Arbeiten Sie mit einem Ihrer formulierten Entwicklungsziele. Markieren Sie für jeden Aktionsparameter dessen Position hinsichtlich Bedeutung als Erfolgsfaktor für dieses Ziel und die Position hinsichtlich Bewertung von Stärken und Schwächen. Überprüfen Sie dann die Übereinstimmung von Bedeutung und Stärken/Schwächen-Einschätzung und markieren sie die Parameter hinsichtlich derer Handlungsbedarf besteht.

Ergänzen Sie gegebenenfalls relevante Aktionsparameter.

Bewertung der Bedeutung:

1 = unmaßgebliche Bedeutung

2 = geringe Bedeutung

3 = durchschnittliche Bedeutung

4 = hohe Bedeutung

5 = ausschlaggebende Bedeutung

Bewertung der Stärken/Schwächen:

-2 = deutlich schwach

-1 = eher schwach

0 = durchschnittlich

+1 = eher stark

+2 = deutlich stark

Aktionsparameter	Bedeutung als Erfolgsfaktoren					Eigene Stärken und Schwächen				
	1	2	3	4	5	-2	-1	0	+1	+2
Allg. Unternehmenscharakteristika										
Standort										
Unternehmensgröße										
...										
Angebotspotenzial										
Angebotspalette/Vielfalt										
Angebotstiefe/Spezifizierung										
Flexibilität										
...										
Marktkommunikation										
Arbeitsamt										
Firmen										
Einzelkunden										
Sonstige										
Preise und Konditionen										
....										
Dienstleistungsprozess										
Durchführung der Maßnahmen										
Evaluation										
...										

Aktionsparameter	Bedeutung als Erfolgsfaktoren					Eigene Stärken und Schwächen				
	1	2	3	4	5	-2	-1	0	+1	+2
Forschungs- und Entwicklungs- Potenzial										
Finanzen										
Personal										
feste Mitarbeiter										
freie Mitarbeiter										
Qualifikation										
Flexibilität										
....										
Management & Organisation										
Organisationsstruktur										
Prozesse										
Qualitätsmanagement										
....										

(in Anlehnung an Mohr, B., Döring, O., Stier, B. (2004): Personalentwicklung für Bildungsdienstleister. Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis Band 4. Bielefeld: wbv, S. 28)