

Mögliche Elemente eines Kompetenzmodells

Effizienz durch Kompetenz

Kompetenzmodell?

In einer lernenden Organisation kann es laufend und anlassfrei zu einem Abgleich zwischen den vorhandenen Fertigkeiten und Erfahrungen eines Mitarbeitenden (Personenprofil) und den Anforderungen seiner Tätigkeit (Anforderungsprofil) kommen. Ein Kompetenzmodell kann diesen Abgleich anleiten und strukturieren.

Das Kompetenzmodell besteht aus Kriterien oder Eigenschaften, die man sowohl der Person (ggf. als Fähigkeit, Fertigkeit und/oder Erfahrung) oder der Tätigkeit/der Aufgabe als Anforderung/Kennzeichen zuschreiben kann. Gute Kompetenzmodell beschreiben nicht nur die Kompetenz/Anforderung als Begriff, sondern erweitern die Beschreibung um differenzierende Ausprägungsstufen: Wie stark ist die Anforderung, wie entwickelt ist die Kompetenz?

Elemente eines Kompetenzmodells (1)

Mögliche Elemente eines Kompetenzmodells könnten sein:

Kompetenz	Ausprägung			
	Ausprägung geringer			Ausprägung hoch
	1	2	3	4
Kommunikationsfähigkeit: Fähigkeit, klar und präzise mündlich und schriftlich zu kommunizieren.	Kann Informationen klar und verständlich direkt an einzelne Personen vermitteln.	Beherrscht die Kunst der effektiven Zuhörtechniken und kann Informationen anpassen.	Kann komplexe Informationen für verschiedene Zielgruppen anpassen.	Führt überzeugende Präsentationen vor Gruppen durch.
Teamarbeit: Fähigkeit, konstruktiv mit anderen zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen.	Arbeitet gut in Teams und trägt aktiv dazu bei.	Fördert, darüber hinaus, die Zusammenarbeit durch effektive Kommunikation.	Darüber hinaus: Leitet Teams und fördert eine positive Teamdynamik.	Darüber hinaus: Löst Konflikte innerhalb des Teams konstruktiv, bzw. moderiert Konflikte zwischen Teams.
Problemlösung: Fähigkeit, komplexe Probleme zu analysieren und effektive Lösungen zu entwickeln.	Identifiziert und benennt Probleme klar.	Analysiert Ursachen von Problemen und entwickelt Lösungsansätze auf Basis bekannter oder vergleichbarer Ansätze.	Leitet komplexe Problemlösungsprojekte.	Entwickelt innovative Lösungen für Herausforderungen.
Zeitmanagement: Effiziente Nutzung der Zeit, um Aufgaben rechtzeitig abzuschließen.	Plant und organisiert persönliche Aufgaben effektiv.	Priorisiert eigene Aufgaben basierend auf Dringlichkeit und Bedeutung.	Koordiniert Aufgaben in einem Team, um Zeit optimal zu nutzen.	Entwickelt und implementiert belastbare Zeitplanungen für umfassendere Projekte.
Führung: Fähigkeit, Mitarbeiter zu motivieren und zu leiten, um organisatorische Ziele zu erreichen.	Zeigt Initiative und übernimmt Verantwortung.	Motiviert andere durch klare Zielsetzungen (=fachliche Führung)	Führt Abteilungen oder Teams erfolgreich. (=Fachliche und disziplinarische Führung)	Darüber hinaus: Entwickelt strategische Führungskompetenzen über das Team hinaus.
Kundenorientierung: Die Bereitschaft und Fähigkeit, auf die Bedürfnisse und Erwartungen interner und externer Kunden einzugehen.	Versteht die Bedürfnisse der Kunden.	Reagiert proaktiv auf Kundenanfragen.	Entwickelt kundenorientierte Strategien.	Etabliert eine Kultur der kontinuierlichen Kundenzufriedenheit.
Flexibilität: Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Arbeitsanforderungen und Umgebungen.	Nimmt neue Anforderungen wahr und kann diese beschreiben.	Passt sich neuen Anforderungen an.	Steuert Prozesse zur Anpassung an neue Anforderungen.	Steuert Prozesse auf höherer Ebene zur Anpassung an neue Anforderungen.
Technologiekompetenz: Effektive Nutzung von Technologie und Anwendungen für die Arbeit.	Beherrscht grundlegende Softwareanwendungen.	Nutzt spezialisierte Software für Aufgaben.	Implementiert neue Technologien im Team.	Gestaltet und führt technologische Strategien auch teamübergreifend ein.

Elemente eines Kompetenzmodells (2)

Mögliche Elemente eines Kompetenzmodells könnten sein:

Kompetenz	Ausprägung			
	Ausprägung geringer			Ausprägung hoch
	1	2	3	4
Veränderungsmanagement: Die Fähigkeit, Veränderungen zu initiieren und erfolgreich zu steuern.	Akzeptiert Veränderungen positiv.	Implementiert Veränderungen auf Abteilungsebene.	Leitet organisationale Veränderungsprojekte	Entwickelt und implementiert organisationale Strategien für Veränderungsmanagement.
Qualitätsorientierung: Die Fähigkeit, auf hohe Qualitätsstandards bei der Arbeit hinzuarbeiten.	Hält sich an grundlegende Qualitätsstandards	Verbessert die Qualität von Arbeitsprozessen.	Leitet Qualitätsprojekte auf Abteilungsebene.	Entwickelt und implementiert organisationale Strategien für Qualitätsmanagement
Konzeptionelles Denken: Die Fähigkeit, über den Tellerrand hinaus zu denken und komplexe Konzepte zu verstehen.	Versteht grundlegende Konzepte in der Arbeit.	Analysiert und interpretiert komplexe Konzepte.	Entwickelt organisatorische Konzeptstrategien.	Implementiert innovative Konzepte für die Organisation.
Verwaltung von Ressourcen: Effiziente Nutzung von Budgets, Personal und anderen Ressourcen.	Hält sich an budgetäre Vorgaben.	Effiziente Nutzung von Personalressourcen.	Leitet Ressourcenprojekte auf Abteilungsebene	Entwickelt und implementiert organisationale Strategien für Ressourcenmanagement.
Präsentationsfähigkeiten: Effektive Präsentation von Informationen vor verschiedenen Zielgruppen.	Präsentiert vor kleinen Gruppen.	Führt Schulungen oder Workshops für das Team durch.	Präsentiert vor größeren Abteilungen oder Teams.	Entwickelt und implementiert organisationale Schulungsprogramme.
Entscheidungsfindung: Die Fähigkeit, fundierte Entscheidungen zu treffen, basierend auf Analysen und Bewertungen.	Trifft fundierte Entscheidungen auf individueller Ebene.	Führt Abteilungen in der Entscheidungsfindung	Leitet organisationale Entscheidungsfindungsprozesse.	Entwickelt und implementiert organisationale Entscheidungsstrategien.
Entscheidung unter Risiko: Fähigkeit, Entscheidungen auch dann treffen zu können, wenn die Folgen nicht absolut absehbar sind.	Problemlösung bei identischen Situationen und/oder bei klaren Vorgaben	Problemlösung bei vergleichbaren Situationen; Auswahl aus dem Gelernten möglich	Teilweise verschiedenartige Situationen; sorgfältige Analyse der Situation; Tlw. gesichertes Wissen.	Verschiedenartige Situation, kaum Anleihen an Bekanntes möglich. Neue Lösungen mit deutlichem Risiko.
Interkulturelle Kompetenz: Die Fähigkeit, effektiv in multikulturellen Umgebungen zu arbeiten.	Zeigt Sensibilität für kulturelle Unterschiede.	Fördert Vielfalt und Integration im Team.	Leitet interkulturelle/bereichsübergreifende Teams erfolgreich.	Entwickelt und implementiert organisationale Strategien für interkulturelle Kompetenz.

Elemente eines Kompetenzmodells (3)

Mögliche Elemente eines Kompetenzmodells könnten sein:

Kompetenz	Ausprägung geringer				Ausprägung hoch			
	1	2	3	4				
Erfahrung: Wissen und Fertigkeiten, erworben in persönlich Erlebten.	Keine oder nur geringe (1-3 Jahre) Berufserfahrung notwendig.	Berufserfahrung in einem Fachgebiet notwendig.	Längere Berufserfahrung (>8 Jahre) in einem Fachgebiet, oder vertiefte Berufserfahrung in mehr als einem Fachgebiet notwendig.	Leitungserfahrung; mehrere Fachgebiete; anerkannter Spezialist				
Analytisches Denken: Fähigkeit, Informationen zu analysieren, Muster zu erkennen und fundierte Entscheidungen zu treffen.	Analysiert einfache Daten und Informationen.	Extrahiert relevante Erkenntnisse aus komplexen Daten	Entwickelt Analysemethoden.	Leitet Analyseprojekte				
Konfliktmanagement: Fähigkeit, Konflikte zu erkennen, zu bewältigen und konstruktive Lösungen zu finden.	Identifiziert Konflikte	Löst Konflikte auf individueller Ebene.	Moderiert Konflikte in Teams oder Abteilungen.	Entwickelt und implementiert organisationale Konfliktlösungsstrategien.				
Kundenrückmeldung nutzen: Fähigkeit, Kundenfeedback zu sammeln, zu analysieren und in die Verbesserung von Dienstleistungen einzubeziehen.	Wirkt bei der regelmäßigen Sammlung von Kundenfeedback mit.	Analysiert Kundenrückmeldungen und leitet Verbesserungen in seinem FB ab.	Leitet organisationale Projekte zur Kundenfeedbacknutzung	Entwickelt und implementiert organisationale Strategien zur kontinuierlichen Integration von Kundenfeedback				