

Kompetenz sichern

Den Anforderungen am Arbeitsplatz stehen bestimmte Kompetenzen aufseiten des Mitarbeitenden gegenüber. Diese Kompetenzen gilt es zu überprüfen und bei Bedarf zu entwickeln.

Die Anforderungen an Mitarbeitende verändern sich. Das muss Auswirkungen auf die Kompetenzen der Mitarbeitenden haben.



BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie vergleichen Sie die Anforderungen des Jobs mit den Kompetenzen eines Mitarbeitenden?
- Welche Kompetenzbereiche haben welche Bedeutung für den Erfolg der Arbeit?
- Wie können Sie Kompetenzen systematisch entwickeln?



Wie sehr achten Sie auf ausreichende Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden? Was tun Sie, um sie zu erhalten?

Was funktioniert gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?

Keywords

Anforderungsprofil Befugnisse Eigenschaften Einstellungen Fachkompetenz
Führungskompetenz Kenntnisse Kompetenz Lerntechniken Methodenkompetenz
persönliche Kompetenzen Querschnittskompetenz Schlüsselkompetenz
Sozialkompetenz Unterforderung Verhalten

Setzen Sie auf Kompetenzentwicklung

Das Zusammenwirken von Kenntnissen, Einstellungen und Verhalten lässt sich als **Kompetenz** definieren. Kompetenzen sind nichts Statisches. Mit Änderungen am Arbeitsplatz und bei den Aufgaben muss eine Kompetenzentwicklung einhergehen. Dabei geht es für den einzelnen Mitarbeitenden nicht nur darum, neue Kompetenzen zu erwerben, sie müssen auch im Alltag gewinnbringend genutzt werden. Damit umfasst eine Kompetenzentwicklung:

- Aneignung von **Kenntnissen**
Kenntnisse sind meist leicht zu erwerben. Je einfacher strukturiert das Wissen ist, desto einfacher die Aneignung.
- Veränderung von **Einstellungen**
Oftmals ist mit der Kompetenzentwicklung eine Einstellungsänderung verknüpft. Was nützen neue Erkenntnisse, wenn der Mitarbeitende nicht die Vorteile sieht, die neues Wissen, neue Verfahren und Methoden mit sich bringen?
- Veränderung von **Verhalten**
Neue Verfahren, neue Methoden müssen auch zum Tragen kommen. Deshalb muss der Mitarbeitende sie nutzen, sich von bisherigen Ansätzen und Verhaltensweisen verabschieden. Der Mitarbeitende soll im richtigen Moment das Richtige tun und zu der richtigen Entscheidung finden.

Jede Kompetenzentwicklung besteht aus zwei Komponenten. Als Erstes müssen die spezifischen Kompetenzen ermittelt werden, danach kann dann eine gezielte Kompetenzentwicklung vorgenommen werden, beides vor dem Hintergrund definierter Anforderungen an einzelne Arbeitsplätze.

