

Leitfaden Kompetenzmodell

Was ist das Kompetenzmodell?

Unser Kompetenzmodell beschreibt die Anforderungen, die wir – neben den fachlichen Anforderungen – an die persönlichen Eigenschaften unserer Mitarbeiter haben. Es bietet gleichzeitig jedem von uns einen konkreten Rahmen für die persönliche Weiterentwicklung. Neben unseren bisherigen 10 Kompetenzen haben wir auch die Rückmeldungen unserer Kollegen aus speziellen Fokusgruppen in dieses Modell einfließen lassen. Daraus haben wir die wichtigsten Anforderungen in vier Basis Kompetenzen und einer Führungskompetenz gebündelt. Neu ist, dass wir diese Kompetenzen um konkrete Beschreibungen ergänzt haben, so dass der Praxisbezug sichtbar wird.

Beachte: Die Beschreibung der Kompetenzen spiegelt einen theoretischen Idealzustand wider, den in der Praxis niemand in jeder Hinsicht erreicht. Wir geben dir mit einer Skala von 1 bis 10 eine Orientierungshilfe mit konkreten Beispielen an die Hand, die dich zu einer realistischen Einschätzung ermutigen und gleichzeitig Raum für ambitionierte Entwicklungsziele lassen soll.

Wozu brauche ich das Modell?

Das Modell hilft immer dann, wenn du konkrete Anhaltspunkte für deine persönliche Entwicklung benötigst. Die beschriebenen Anforderungen geben Orientierungshilfe, einerseits für die momentane Standortbestimmung („Wo stehe ich?“) und andererseits für die Bestimmung des persönlichen Zielbildes („Wo will ich hin?“). Somit werden der Weg und Fortschritt der Entwicklung für Mitarbeiter und Vorgesetzte sicht- und messbar. Das Kompetenzmodell begleitet uns also als Leitfaden in allen Entwicklungssituationen und – stationen und wird - wie die bisherigen Kompetenzen - in Navision abgebildet sein. Auch in unseren Development-Centern, Leadership-Camps und 360 Grad Feedbacks werden wir die beschriebenen Kompetenzen als Orientierung und Maßstab nutzen, um über konkrete Entwicklungsmaßnahmen zu sprechen.

Wie nutzt du das Modell?

Zunächst reflektierst du, wie weit bei dir jede der Kompetenzen mit Blick auf deine derzeitigen Jobanforderungen ausgeprägt ist und bewertest dies auf einer Skala von 1 bis 10. Wenn dir die Eigeneinschätzung schwerfällt, nutze Hilfe und Feedback von Vorgesetzten, Kollegen oder deinem Personalbetreuer. Wir alle haben unterschiedlich ausgeprägte Kompetenzen, Stärken und Entwicklungsfelder. Außerdem ändert sich unser Geschäft stetig und die Anforderungen variieren je nach Rolle und Level, sowie nach Aufgabe, wie z.B. der erstmaligen Übernahme einer Projektleitung. Im zweiten Schritt definierst du auf Basis des Kompetenz-Profiles deine Entwicklungsziele: WELCHE Kompetenz möchte ich WIE weiterentwickeln, um WAS zu erreichen? Je konkreter formuliert und je enger an deinen derzeitige Arbeitsalltag sowie ggf. deine mittelfristigen Ziele angepasst, desto erfolgversprechender. In diesem Prozess wird dich deine Führungskraft eng begleiten und dir regelmäßig Feedback zu deiner Entwicklung auf Grundlage des Kompetenzmodells geben.

Und so funktioniert es – die Schritt für Schritt Anleitung:

Du beginnst damit, dich hinsichtlich jeder beschriebenen Kompetenz zu reflektieren und zu hinterfragen:

1. In welcher Ausprägung sind die einzelnen Kompetenzen mit Blick auf die Anforderungen meiner derzeitigen Stelle bei mir vorhanden? Wo befinde ich mich momentan auf einer Skala von 1 (nicht vorhanden) bis 10 (perfekt) und woran kann ich das festmachen?
2. An welchen Kompetenzen möchte ich zuerst arbeiten, welche Prioritäten besitzen die einzelnen Kompetenzen?

Wenn du entschieden hast, welche Kompetenz(en) du als nächstes stärken möchtest, überlege dir folgendes:

3. Was ist das Zielbild, also wo will ich hin?
 - Will ich in der Skala von einer 5 auf eine 8 klettern?
 - Wie beschreibe ich die Kompetenz im Zielbild, also was genau hat sich dann geändert?
4. Was genau ändere ich an mir und was tue ich, um dieses Zielbild zu erreichen?

UND LOS GEHT'S: Jetzt kannst du deine Entwicklung direkt und zielgerichtet angehen. Nutze deinen Vorgesetzten für Feedback und Unterstützung, dokumentiere deine persönlichen Ziele in einem Entwicklungsplan und das wichtigste: BLEIB DRAN. Es ist deine Entwicklung!