

KOMPETENZPROFIL

Kompetenzprofile sind Potenzialanalysen mit individuellen Gestaltungsempfehlungen für eine gezielte fachliche, soziale und persönliche Weiterentwicklung einzelner Mitarbeiter sowie für eine nachhaltige Personalentwicklung.

RESSOURCEN ERKENNEN – POTENZIALE FÖRDERN

Sind Ihre Mitarbeiter so positioniert, dass sie ihre Fähigkeiten am besten entfalten können? Kennen Ihre Mitarbeiter ihre eigenen Stärken und wissen sie diese einzusetzen? Wer ist prädestiniert, mehr Verantwortung zu übernehmen? Was fehlt Ihren Mitarbeitern, um ihre Aufgaben bestmöglich zu erfüllen? Welcher Mitarbeiter ist für die aktuell zu besetzende Position am besten geeignet?

Das Kompetenzprofil ist ein Instrument, mit dem die Potenziale und Begrenzungen einer Person detailliert dargestellt sowie Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen aufgezeigt werden. Aber im Gegensatz zu einer Perspektive, die darauf ausgerichtet ist, sich lediglich auf Mängel zu konzentrieren oder Schwächen zu kaschieren, orientiert sich das Kompetenzprofil sehr bewusst an den Fähigkeiten, Stärken und Potenzialen einer Person. Unser Fokus liegt also ganz klar darauf, Menschen zu fördern, ihnen ihre Fähigkeiten bewusst zu machen und Möglichkeiten sowie Wege aufzudecken, sich persönlich wie auch beruflich weiterzuentwickeln.

Und je mehr Mitarbeiter einen solch ressourcenorientierten Blick auf sich selbst und andere haben, und je mehr Mitarbeiter selbstverantwortlich denken und handeln, umso leichter etabliert sich auch eine Unternehmenskultur, die darauf ausgerichtet ist, Lösungen zu finden statt nach Schuldigen zu suchen, in der Kollegen kooperieren statt in Konkurrenz zu treten und in der eine ganzheitliche Unternehmenssicht vorherrscht statt gegensätzlicher Bereichsinteressen.

KOMPETENZPROFILE SIND HILFREICH,

- um auf Basis der eigenen Fähigkeiten, Potenziale und Wünsche die persönliche Karriere zu gestalten,
- um herauszufinden, welche Führungsfähigkeiten und welche fachlichen, sozialen und emotionalen Kompetenzen im eigenen Unternehmen schlummern,
- um Mitarbeiter entsprechend ihrer jeweiligen Kompetenzen, Stärken und individuellen Interessen im Unternehmen optimal zu positionieren,
- um individuelle und gegebenenfalls teamspezifische Weiterbildungswünsche sowie die tatsächlichen Bedarfe in Einklang zu bringen und Vorschläge für passende Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen zu entwickeln,
- als fundierter Ausgangspunkt für einen intensiven Coaching- oder Selbstevaluationsprozess zum Beispiel bei schwierigen Zusammenarbeitskonstellationen.

„Durch die Kompetenzprofile wollte ich in erster Linie meine Mitarbeiter besser kennen lernen. Das wichtigere Ergebnis war am Ende jedoch, dass sie sich dadurch selbst mit ihren Stärken, Schwächen und beruflichen Möglichkeiten sehr viel realistischer einschätzen konnten.“

*Marcel Lejeune,
Geschäftsführer
Schuberth GmbH*

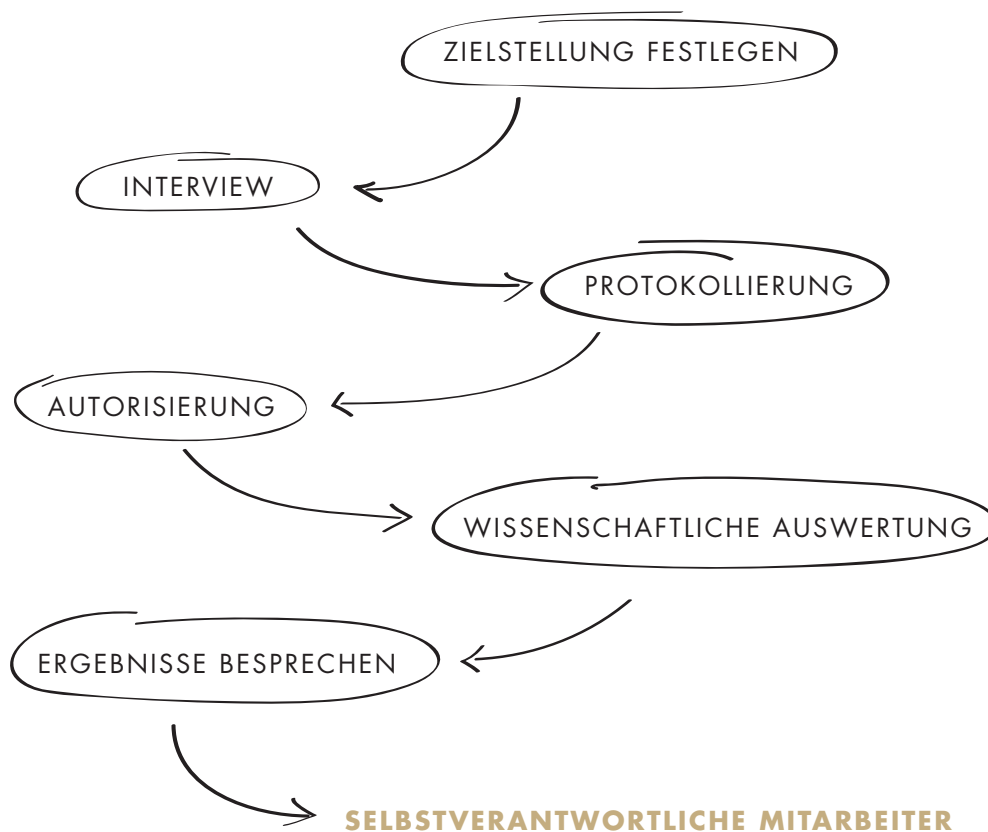
METHODISCHE UMSETZUNG – WISSENSCHAFTLICH FUNDIERT

Die Erstellung des Kompetenzprofils beginnt mit der Wahrnehmung und Erhebung von Fakten. Hierzu wird anhand eines mit dem Auftraggeber abgestimmten Leitfadens ein Interview mit der betreffenden Person geführt.

Das aufgezeichnete Interviewgespräch wird protokolliert sowie anschließend durch den Interviewpartner autorisiert. Das autorisierte Protokoll bildet dann die Grundlage für die wissenschaftliche Analyse und die Erstellung des Kompetenzprofils.

In einem abschließenden Auswertungsgespräch wird dem Interviewpartner das Kompetenzprofil vorgestellt und erläutert. Der Fokus dieses gemeinsamen Gesprächs ist auf die Erkenntnis und Reflexion sowohl der eigenen Person als auch der individuellen Rahmenbedingungen im beruflichen Kontext ausgerichtet. Zugleich werden die erarbeiteten Gestaltungsempfehlungen und deren Umsetzungsmöglichkeiten besprochen.

ARBEITSSCHRITTE



MIT UNSEREN KOMPETENZPROFILIEN VERBINDEN WIR DEN ANSPRUCH:

- Jedem unserer Gesprächspartner die gleiche Wertschätzung entgegenzubringen, sie also mit ihren persönlichen Erfahrungen und Ansichten unabhängig von deren Position aber auch unabhängig von unseren eigenen Wertvorstellungen ernst zu nehmen.
- Die Selbstwahrnehmung unserer Gesprächspartner um die Außensicht des Kompetenzprofils zu bereichern.
- Echt und authentisch zu sein; also Fakten weder zu beschönigen noch zu dramatisieren, sondern sie vorurteilsfrei wahrzunehmen und ehrlich widerzuspiegeln.
- Unseren Interviewpartnern die Bedeutsamkeit ihrer inneren Haltung zu sich selbst und ihrer Lebensumwelt bewusst zu machen.
- Berufliche und persönliche Weiterentwicklungsprozesse individuell und mit pädagogischer Fachkompetenz zu unterstützen.
- Unseren Interviewpartnern auch die Hintergründe und Vorgehensweise dieser fakten- und ressourcenorientierten Art der Reflexion zu vermitteln, so dass sie diese in ihrem weiteren Leben immer wieder anwenden können.

AISENBREY, RICHTER & PARTNER

FREIE WISSENSCHAFTLER UND PÄDAGOGEN

WISSENSCHAFTLICHE UNTERNEHMENSBEGLEITUNG

WWW.AR-PARTNER.DE T. 030 28093765

© MÄRZ 2012 AISENBREY, RICHTER & PARTNER