

6.7.1 Managementinstrument: Schnelldiagnose Kompetenzorientierung

Mit diesem Instrument können Sie zusammenfassend das Kompetenzmanagement Ihrer Organisation anhand von acht Kriterien beurteilen (North et al., 2018, S. 25 f.). Bewerten Sie dazu jedes Kriterium nach dem Schulnotenprinzip: von 1 = sehr gut bis 5 = mangelhaft. Es ist sinnvoll, diesen Kompetenzorientierungsscheck im Führungskreis und unter Mitarbeitenden durchzuführen – bewerten Sie am besten zunächst individuell, diskutieren und bewerten Sie dann die Übereinstimmungen und Unterschiede und ziehen Sie schließlich Schlussfolgerungen aus den Erkenntnissen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Schnelldiagnose Kompetenzorientierung

Kompetenzmuffel	5	4	3	2	1	Kompetenz-Organisation
1. Kernkompetenzen sind nicht definiert.						Kernkompetenzen sind definiert und werden regelmäßig aktualisiert.
2. Kompetenzprofile der Mitarbeitenden existieren nicht.						Kompetenzprofile der Mitarbeitenden existieren für Kernprozesse und -funktionen und werden regelmäßig aktualisiert.
3. Kompetenzentwicklung ist nicht mit Personalentwicklung verzahnt.						Kompetenzentwicklung wird in Mitarbeitendengesprächen und Entwicklungsplanung systematisch berücksichtigt.
4. Lernen und Weiterbildung müssen im Zweifelsfall hinter operativen Aufgaben zurückstehen.						Lernen und Weiterbildung haben hohe Priorität (Ressourcen sind für jeden Mitarbeitenden vorgesehen).
5. Informelles Lernen am Arbeitsplatz wird nicht anerkannt.						Informelles Lernen wird mit entsprechenden Maßnahmen unterstützt (Coaching, Mentoring etc.).
6. Es gibt keine individuellen Weiterbildungspläne.						Individuelle Weiterbildungspläne werden konsequent umgesetzt.
7. Weiterbildung und Anwendung sind nicht miteinander verzahnt.						Weiterbildung ist immer mit Anwendung verbunden.
8. Es existieren keine Anreize zur Kompetenzentwicklung für die Mitarbeitenden.						Kompetenzentwicklung wird durch geeignete Anreizsysteme konsequent unterstützt.