

Whitepaper – Skill- und Kompetenzmanagement

Lesedauer: 2:20 min

Kurz gesagt

Mit Hilfe eines aktiv gesteuerten Prozesses lassen sich die im Unternehmen erforderlichen Aufgaben zu den richtigen Personen zuordnen. Als Ergebnis dieses Skill- und Kompetenzprozesses erleben Sie eine neue Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine Transparenz in der Entwicklung und Begleitung der Angestellten sowie in der Einschätzung der Arbeitsergebnisse.

Einführung des Personalentwicklungsprozesses

Im ersten Schritt steht die Entscheidung, jeder Berufsgruppe im Unternehmen einer zwei- bis mehrstufige Clusterung zuzuordnen, etwa vom „Einsteiger“ bis „Know-How-Träger“ oder von „unter Anweisung arbeitend“ bis „Wissensvermittler“. Hier erkennen Sie schon, dass die Anzahl an Berufsjahren nur bedingt eine Indikation für ein bestimmtes Skill-Level ist.

Im zweiten Schritt ist es wichtig den entsprechenden Kompetenzrahmen festzuhalten in der jedes Skill-Level agieren darf.

In diesem Aktionsfeld von Skill-Levels und dem Maß an Kompetenzübertragung wird der Übergang zwischen den einzelnen Levels und der Verantwortungsübernahme an bestimmte Voraussetzungen und/oder Bedingungen geknüpft.

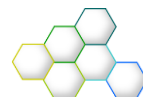
Die Rolle der Führungskraft

Im Gespräch mit der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter erfährt die Führungskraft die individuellen Stärken und Entwicklungsfelder. Er kann diese nun in Bezug auf die zu erfüllende Aufgabe fördern und entwickeln und eine Perspektive für diese Person kommunizieren.

In einem festgelegten regelmäßigen Abstand werden die Wirksamkeit und der Erfolg der vereinbarten Maßnahmen überprüft und ggf. weitere Handlungsoptionen definiert.

Die Rolle der Personalbetreuung

Im Austausch zwischen der Führungskraft und der Personalbetreuung geht es um die Umsetzung der Maßnahmen, wie etwa Trainings oder andere Weiterbildungsangebote um den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin auf seinen Entwicklungsweg zu bringen und zu begleiten.



Die Win-Situation für das Unternehmen

Sobald der Skill- und Kompetenzprozess etabliert ist, lässt sich auf die gesunde Durchmischung (z.B.: Erfahrung, Alter u.v.m.) der Teams hinarbeiten. Bei einem Personalabgang ist z.B. das Wissen, ob bereits ein/e NachfolgerIn oder ein/e potenzielle/r KandidatIn in den eigenen Reihen zur Verfügung steht hilfreich, bevor der Recruitmentprozess gezielt angestoßen wird.

Fazit

Der etablierte Prozess des Skill- und Kompetenzmanagements bietet für Sie die Möglichkeit, frühzeitig auf strategisch notwendige und erforderliche Expertisen zu reagieren und zu entwickeln, sowie eine Vorhersehbarkeit für die Teamentwicklung. Ihre Angestellte wissen bereits nach Prozesseinführung die klare Perspektive zu schätzen in der diese sich mit ihren Potenzialen entfalten können.

Andreas Leschke

Phone: +49 175 28 16 112
eMail: leschke-andreas@t-online.de



Dipl. Ing. Andreas Leschke
Interim Manager

- Skill- & Kompetenzprozesse in der Personalentwicklung
- Business Coaching / Systemischen Business Coaching (SBC)
- Interimmanagement und Vermittlung
- Organisationsentwicklung und Beratung im systemischen Kontext
- Projektmanagement und Programm Management
- Struktur- & Systemaufsteller

www.leschke-interim-excellence.de
[XING | Andreas Leschke](#)
[LinkedIn | Andreas Leschke](#)