



KOMPETENZ PROGRAMM

*diagnostikgestützte Auswahl & Qualifizierung
für strategische relevante Funktionen,
insb. mit Führungs- & Kundenkontaktauftrag*



KOMPETENZ ALS SCHLÜSSEL FÜR ERFOLG UND AGILITÄT

Das Know-What und Know-How Ihres Unternehmens ist Garant für den aktuellen und zukünftigen Erfolg. Branchen- und Marktbewegungen, technologische und gesellschaftliche Veränderungen fordern alle Beteiligten immer wieder dazu auf, sich neu auszurichten, Wissen und Fähigkeiten auszubauen und Vorgehensweisen anzupassen. Unternehmen entwickeln sich, wenn sich die darin tätigen Menschen entwickeln. Lernfähigkeit ist daher zentral für Erfolg und Agilität.

Das Lernen können wir niemanden abnehmen. Doch wir können gemeinsam für förderliche Impulse und Rahmenbedingungen sorgen, damit zur Verkürzung von Einarbeitungs- und Lernzeiten und zu einer schnellstmöglichen Befähigung in allen Aufgabengebieten beitragen.



HERAUSFORDERUNGEN DER WIRKSAMKEIT IN DER PRAXIS

Kompetenzansatz ist diffus, weil beispielsweise die Betrachtung und Umsetzung von Kompetenzen unterschiedlich interpretiert, kommuniziert und angewendet wird.

Kompetenzerweiterung geht am Bedarf vorbei, weil beispielsweise nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen wird, also Qualifizierungsmaßnahmen für eine Gruppe von Menschen durchgeführt werden, ganz gleich, ob diese sie brauchen oder nicht.

Qualifizierungsmaßnahmen sind zu oberflächlich, weil beispielsweise nur Wissen und Fertigkeiten vermittelt werden, ohne Fähigkeiten und Einstellungen anzugehen.

Qualifizierungsmaßnahmen sind zu eng gefasst, weil beispielsweise der Fokus auf rollenspezifische Anforderungen gelegt wird, ohne auf Situation und Hintergründe der Teilnehmenden zu achten.

Kompetenzerweiterung ist im Umfang unbalanciert, weil beispielsweise zu wenig oder zu viel geschult wird, so dass sich das Gelernte entweder nicht konsolidieren kann und die beteiligten Menschen unter- bzw. überfordert sind.

KOMPETENZ G PROGRAMM



verhaltensorientiert

Fokus auf Umsetzung von
Fach- & Handlungskompetenzen



flexibel

Einzelne Leistungen oder
komplettes Programm buchbar



bedarfsorientiert

Orientierung an praktischen und
individuellen Herausforderungen



anforderungsorientiert

Orientierung an aktuellen
und zukünftigen Aufgaben



KOMPETENZ G PROGRAMM

verhaltensorientiert

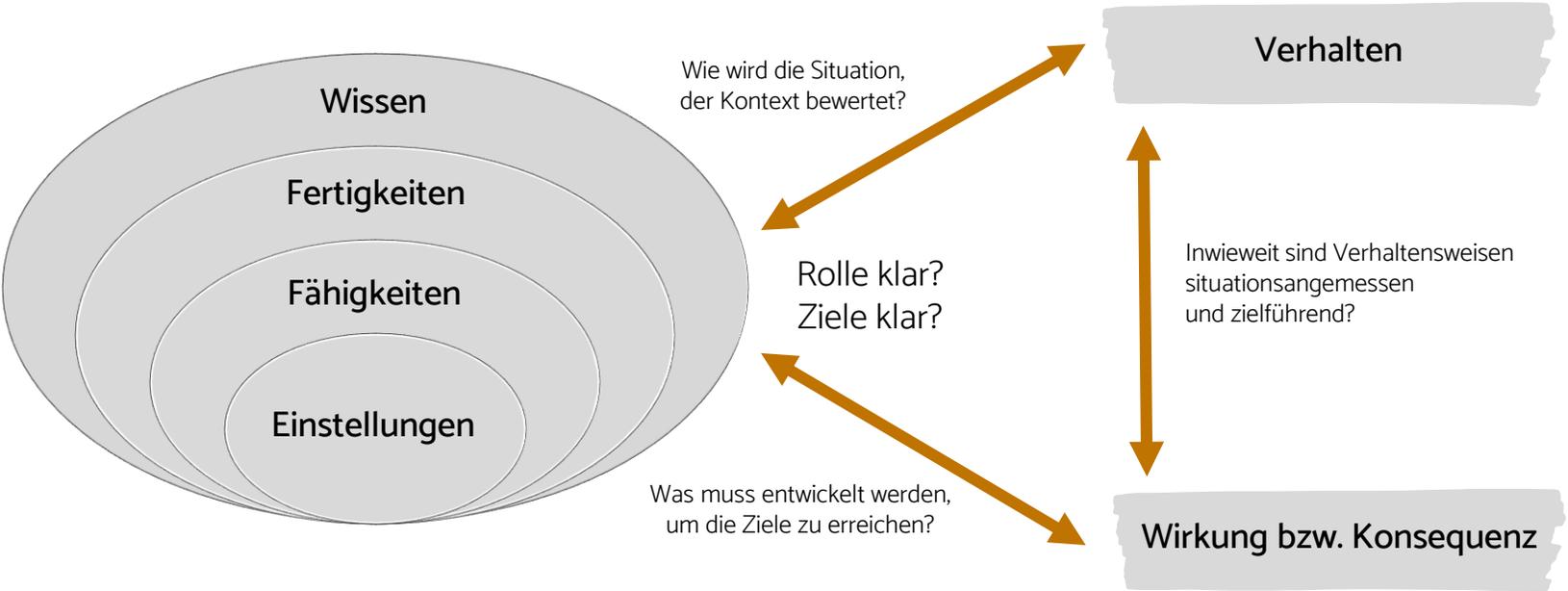
flexibel

bedarfsorientiert

anforderungsorientiert



Menschen müssen sich ständig neu auf andere Personen und wechselnde, aber auch neuartige, komplexe Situationen einstellen. Die ganzheitliche und selbstorganisierte Lösung von Problemen im Alltag definiert Kompetenz.



Wissen umfasst die kognitive Kenntnis von sachlichen Fakten.

Fertigkeiten umfassen Geschicklichkeiten, beispielsweise die Anwendung von Gesprächstechniken oder die Einhaltung von Prozessschritten.

Fähigkeiten umschreiben das prinzipielle Imstande sein, neue Problemstellungen selbstorganisiert zu bewältigen.

Einstellungen umfassen beispielsweise Haltungen, Glaubenssätze, Werte und fungieren als inneres Bewertungssystem.



KOMPETENZ G PROGRAMM

verhaltensorientiert

flexibel

bedarfsorientiert

anforderungsorientiert



Gesamtes Programm zur Kompetenzentwicklung buchen



Einzelleistungen buchen

Sämtliche Schritte des gesamten Programms sind potenziell auch als ausgewählte Leistungen denkbar. Besonders häufig werden folgende Angebote häufig gebucht.

Entwicklungszentrum bei Rollenwechsel / Quereinstieg / Neueinstieg

Beispiel: Ein Logistikunternehmen möchte bislang stellvertretend tätige Führungskräfte auf den Wechsel in die hauptverantwortliche Funktion vorbereiten. Alle Mitarbeiter_innen werden im Rahmen verhaltensorientierter Simulationen mit Anforderungen in Kontakt gebracht und individuelle Maßnahmen abgeleitet.

Auswahlverfahren für strategisch relevante Funktionen

Beispiel: Eine Handelsorganisation möchte die Umsetzung einer intern abgestimmten Führungskultur sicherstellen. Für interne und externe Besetzungen sind jeweils definierte Assessment-Center mit verhaltensorientierten Simulationen unter Beteiligung interner und externer Experten zu absolvieren.

Entwicklung und Evaluation von Qualifizierungsmaßnahmen und Kompetenzmodellen

Beispiel: Ein Automobilhersteller prüft die Akzeptanz und Wirksamkeit seiner Events zur Produkteinführung und beauftragt Interviews und die Herausarbeitung von zentralen Handlungsfeldern und potenziellen Schlussfolgerungen für die zukünftige Gestaltung der Maßnahme.

Link: siehe auch...



KOMPETENZ G PROGRAMM

verhaltensorientiert

flexibel

bedarfsorientiert

anforderungsorientiert

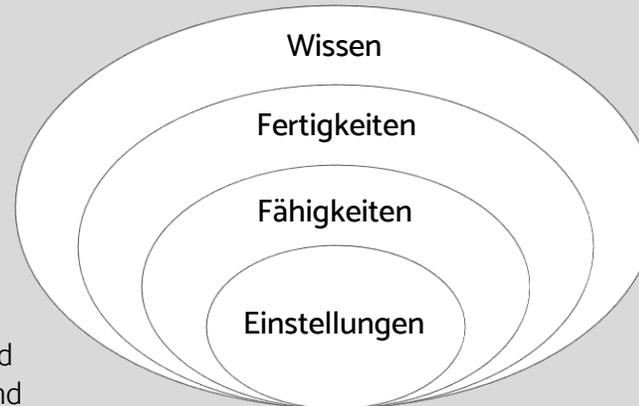


Kompetenzstrategie und Bedarfe über Fragen definieren bzw. anpassen

Was brauchen die Menschen in unserem Unternehmen jetzt und zukünftig?

Welche Rahmenbedingungen müssen berücksichtigt werden (global und regional, Entwicklungen der Branche, des Marktes, des Unternehmens, der Marke(n), des Geschäftsbereichs, der Funktionsbilder etc.? Welche Ziele und Herausforderungen ergeben sich dabei für unsere Kompetenzentwicklung?

Was ist unser Auftrag und unsere Intention als Unternehmen und / oder Arbeitsbereich? Welche internen und externen Erwartungen werden an uns gestellt? Welche Vision und Mission verfolgen wir und welche Maßnahmen planen wir in welchen Schritten kurz-, mittel- und langfristig, um deren Umsetzung sicherzustellen? Was ist der Fokus und strategische Impact unserer Kompetenzentwicklung?



Mögliche Zugänge

1

Bedarfe fachlich-methodisch gestützt herausarbeiten, dabei schrittweise strukturieren und abstimmen lassen

2

Zielfelder vorgeben und das Kollektiv die Bedarfe einarbeiten lassen

3

fertige Ausarbeitung an das Kollektiv übergeben, auf Relevanz und Praktikabilität prüfen und weiterbearbeiten lassen



KOMPETENZ G PROGRAMM

verhaltensorientiert

flexibel

bedarfsorientiert

anforderungsorientiert



Welche Strategie liegt unserer Diagnostik und Qualifizierung zugrunde?

Anforderungsanalyse
 beispielsweise mit Hilfe von 360°-Befragung, Dokumentenanalyse, Critical-Incident-Technique, Anforderungsworkshops, Strategischen Frage-Antwort-Katalogen etc.

Welche grundlegenden Theorien und Hintergrundmodelle kommen zur Anwendung?



Auf welchen Prämissen und Grundannahmen beruht unser Vorgehen?

Welche Regeln und Prozesse definieren wir?

etc.

Auswahlorientierung

Kompetenzbasierte Auswahl- und Platzierungsentscheidung
 Kompetenz wird vorausgesetzt
 → z. B. Assessment Center

? Welcher Zugang ist unserer?

Entwicklungsorientierung

Kompetenzbasierte Karriere- und Qualifizierungsorientierung
 Kompetenzerweiterung wird ermöglicht
 → z. B. Development Center

Eignungsdiagnostik	Berufliche Tätigkeit	Merkmale der Person
umsetzungsbezogene Anforderungen in konkreten Situationen	tätigkeitsspezifische und -übergreifende Anforderungen	Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten, andere erfolgsrelevante Merkmale
Motivationspotenzial	Befriedigungspotenzial	Interessen, Motive, Werthaltungen etc.
Zukunftsorientierung	Zukünftige Entwicklung der Tätigkeit	Merkmale, die das Entwicklungspotenzial der Person abbilden
Qualifikation	Kompetenzen	Potenziale
Formal und informell nachgewiesenes Wissen und Können	Gelernte wiederholbare Verhaltensweisen, abrufbares Wissen zur Aufgabenbewältigung	Fähigkeit, bislang unvertraute Aufgaben zu bewältigen, weitere Kompetenzen zu entwickeln

Tabelle siehe auch Anforderungen der DIN 334030 für Eignungsdiagnostik

KOMPETENZ G PROGRAMM



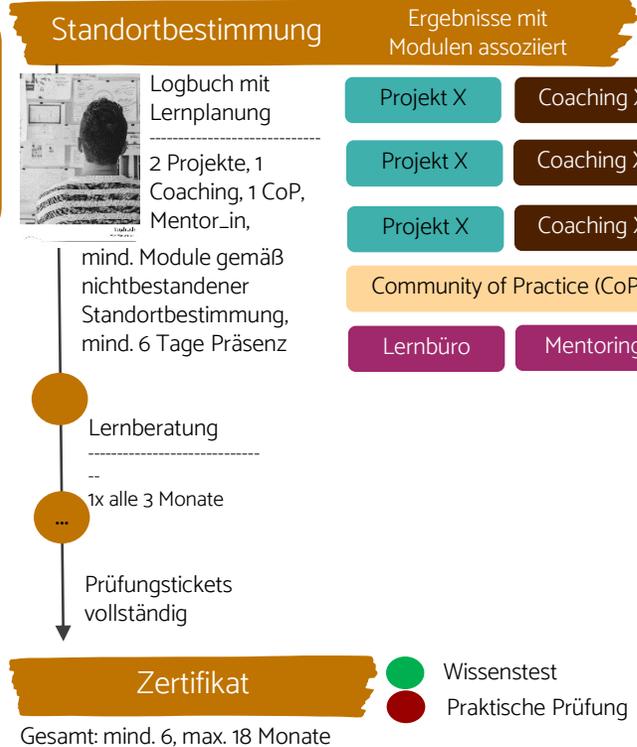
UMSETZUNGSBEISPIELE

BEISPIELHAFTES UMFASSENDES QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM

MODULARES QUALIFIZIERUNGSSZENARIO MIT BLENDED-LEARNING-STRATEGIE & PRÜFUNG

BEISPIELHAFTES KOMPETENZMODELL

Handlungskompetenz		
Miteinander	Kontakt & Beziehung	Lernen & Entwicklung
	Glaubwürdigkeit & Partnerschaft	Offenheit & Innovation
Profession	Belastung & Konflikt	Auftreten & Wirkung
	Kundenorientierung	Überzeugung & Begeisterung
	Zielorientierung	Analyse & Entscheidung
	Organisation & Arbeitsweise	Gesprächssteuerung
Fach- und Methodenkompetenz		



KOMPETENZ G PROGRAMM

verbindet diagnostische und qualifizierende Ansätze

fokussiert insbesondere Interaktionsfunktionen,
d. h. Führungskräfte, Verkaufs- und Servicepersonal etc.

geht auf notwendige Kompetenzebenen ein

stützt sich auf fundierte und wirksame Methoden
und professionelle Standards (z. B. DIN 33430)

orientiert sich an Zielen und Rahmenbedingungen

NUTZEN & VORTEILE

- ✓ Klares gemeinsames Verständnis über Grundhaltungen, Anforderungen und Herangehensweisen fördert fokussiertes und zielorientiertes Arbeiten.
- ✓ Qualifizierungsarbeit kann genau darauf hinarbeiten, was letztlich erreicht werden soll und dabei flexibel und individuell konzipiert werden.
- ✓ Diagnostikkompetenzen, Lern- und Entwicklungsfähigkeit können sich als individuelle und organisationale Kompetenzen etablieren.
- ✓ Programmbausteine werden im inhaltlichen und zeitlichen Umfang an die Bedarfe und Möglichkeiten des Unternehmens angepasst.
- ✓ Die Wahl der Qualifizierungsansätze orientiert sich jeweils an der Wirksamkeit, der Positionierung, der Zielstellung, dem Nutzen und der Machbarkeit.

SCHILLINGER & CONSULTING

THEMEN



KOMPETENZEN ENTWICKELN

Ressourcen stärken, nachhaltige Handlungskompetenz entwickeln

Kompetenzentwicklung

Strategische Kompetenzentwicklung

IDENTITÄT STÄRKEN

Sinn und Stimmigkeit, im Einklang mit sich selbst und der Umwelt handeln

Identitätsentwicklung

Markenidentitätsbasierte Organisationsentwicklung

KULTUR GESTALTEN

Gemeinschaftsprozesse stärken, den Handlungsrahmen wählen und leben

Kulturentwicklung

Gemeinschaftskultur

SIE SIND INTERESSIERT ODER HABEN VERTIEFENDE FRAGEN?

Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren. Wir stehen Ihnen gern zur Verfügung.

Schillinger Consulting

Katrin Schillinger

030 2397 1377

0163 4767 463

kontakt@schillinger.consulting

www.schillinger.consulting

Bizetstraße 8

13088 Berlin

Alle dieser Konzeption zugrundeliegenden Ideen und in dieser Konzeption verwendeten Texte, Ideen, Fotos und graphischen Gestaltungen sind urheberrechtlich geschützt. Sollten Sie auch nur Teile hiervon verwenden wollen, wenden Sie sich bitte an Katrin Schillinger von Schillinger Consulting. Eine Nutzung ohne vorherige Genehmigung ist nicht zulässig. Sofern Schillinger Consulting die Schutzrechte nicht selbst inne hat, wird sie gegebenenfalls den Kontakt zum Urheber oder Nutzungsberechtigten herstellen.