



Competency Online: Der Einsatz von Kompetenzprofilen im HR-Management

Competencies gehören zu den wertvollsten HR-Ansätzen im Kontext von Fach-, Projektmanager und Führungskarrieren.

Competencies haben sich bewährt

- um Talente erfolgreich zu managen,
- die organisatorische Leistung von Unternehmen zu verbessern und
- die Mitarbeiter für die wahrzunehmende Stelle/Rolle zu begeistern.

Aber wie kann man erreichen, dass Competency-Profile Ihren vollen Nutzen entfalten?

Was sind Kompetenzprofile?

Während konventionelle Jobprofile oder Stellenbeschreibungen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Detail aufführen, die kompetent durchgeführt werden sollen, umfassen kompetenzbasierte Jobprofile die Kompetenzen und Kompetenzniveaus, die für den Erfolg der Stelle bzw. die jeweils relevante Organisationseinheit erforderlich sind.

Eine Kompetenz wird in der Regel auf mehreren Ebenen - basierend auf der zunehmenden Komplexität und Kompetenz der Karrierestufen - ausgedrückt.

Zum Beispiel wird die „erfolgreiche Kundenbetreuung des HR Business Partners“ in der jr.- als auch der sen.-Stelle relevant sein. Die inhaltliche Bedeutung wird aber in der sen.-Stelle wesentlich von der jr.-Stelle abweichen, da der „sen. HR Business Partner“ z.B. Geschäftsführer und wichtige Entscheidungsträger betreut, während der „jr. HR Business Partner“ lediglich operativ unterstützt.

Karrierestufen mit der Ausformulierung der zugehörigen Competencies helfen den beteiligten Führungskräften und Mitarbeitern auf jeder Stellenebene genau das auszuweisen, was notwendig ist um wirklich nachhaltig erfolgreich zu sein. Damit bieten Competencies die Transformationsmöglichkeit von einer „Sanktionskultur von Defizitleistung“ zu einer konsequenten „Topleister-Kultur“.

Denn beschrieben wird immer das, was den/die echte(n) Topleister(in) ausmacht! Die reine Vermeidung von Fehlleistung reicht dafür selbstverständlich nicht aus.

Wie werden Kompetenzprofile verwendet?

Kompetenzbasierte Jobprofile sind unglaublich vielseitige und leistungsstarke Werkzeuge für das Karriere- und Talentmanagement bzw. darauf aufbauend auch für das Gehaltsmanagement

Kompetenzen sind darauf ausgerichtet, den gesamten Talentlebenszyklus - von der Mitarbeitergewinnung über die Talententwicklung bis hin zur Mitarbeiterbindung – erfolgreich auszurichten.

Recruiting, Assessments und Performance Management, Learning und Development sowie Nachfolgeplanung - all diese Aktivitäten beziehen sich auf das konkrete Jobprofil in einem

kompetenzbasierten HR-Ansatz. Eine Stellenbeschreibung/Funktionsbeschreibung in der in vielen Unternehmen vorzufindenden Form ist dafür leider oft völlig ungenügend.

Für die Rekrutierung und Einstellung sind kompetenzbasierte Job Profile existenziell. Denn nicht die Aufgabenaufzählung der Stellenbeschreibung/Funktionsbeschreibung, sondern das Verproben der relevanten Competencies ist für die Einstellung relevant.

Zusätzlich erreicht man mit den Kompetenzprofilen einen Konsens zwischen der Führungskraft, dem Mitarbeiter und HR als Servicepartner über die wirklich relevanten Verhaltensweisen auf den jeweiligen Stellen. Nur wenn diese bekannt, akzeptiert und bewertbar/beurteilbar sind wird das darauf aufbauende Leistungsmanagement zum Erfolg. Zudem erleichtert es das Recruiting, indem von Kandidaten entsprechende Success-Stories abgefragt werden können.

In Assessments und im Performance-Management helfen dann mehrstufige Kompetenzmodelle dabei potentielle Karriere-Pfade transparent zu machen und Lern- und Entwicklungspläne aufzusetzen die den Mitarbeitern helfen sich die notwendigen Competencies anzueignen.

Kompetenzen eignen sich damit für viele Themen. Diese sind:

- Recruiting
- Feedback bzw. Leistungsmanagement
- Karrieremanagement
- Kundenfeedback
- Personalentwicklung
- Vergütung

Womit sollten Sie starten?

Für Organisationen, die sich mit dem Thema Competencies auseinandersetzen wollen ist der erste Schritt, sich ein Bild über die relevanten Competencies zu verschaffen. Dafür können Sie unsere „Topleister-Workshops“ nutzen in denen sehr schnell und effizient die Kompetenzarchitektur für Stellen und Funktionsfamilien auf Basis ausgewählter Stellen erarbeitet wird. Oder Sie nutzen einfach **Competency Online** und greifen auf hunderte von ausformulierte Competencies zu um sich und dem Unternehmen einen ersten Competency-Rahmen zu geben.

Ergebnis: Die damit erarbeitete „Kompetenzarchitektur“ bietet einen Rahmen und eine Logik, die die gesamte Organisation sowie einzelne Abteilungen, Jobfamilien und Arbeitsplätze verhaltensorientiert ausrichtet.

Sie haben Fragen oder Anregungen? Lassen Sie sich durch einen unserer Experten Ihr Competency-Set für eine spezifische Stelle kostenfrei zusammenstellen. Oder fordern Sie heute noch unseren Competency-Katalog an.