



Competency Online: Gutleistung fördern. Aber wie? Die klare Definition von Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Wissen führt zu Erfolg/Gutleistung

Oft werden wir gefragt: „Was ist der Unterschied zwischen Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Wissen?“ In diesem Artikel definieren wir den Begriff "Kompetenzen" bzw.

„Competencies“ und brechen den Begriff herunter in seine Elemente „Wissen“, „Fähigkeiten“ und Verhaltensweisen“.

Denn Kompetenzen bzw. Competencies (nicht Entscheidungskompetenzen!) definieren die Fähigkeiten, Verhaltensweisen und das Wissen/die Kenntnisse, die gute Mitarbeiter auszeichnen.

Der Begriff "Kompetenz" ist dabei breit, da er alle drei Elemente umfasst. Kompetenzen sind aber unabhängig von der Definition immer auf die spezifische Gutleistung ausgerichtet. Denn im Mittelpunkt steht die Frage: „Was muss jemand tun, damit das Ergebnis gut wird? Oder: Wie müssen Aufgaben gelöst, Probleme beherrscht und Entscheidungen herbeigeführt werden, damit das Endergebnis positiv ist?“

Hierbei gibt es insb. zwei Haupttypen, die als "weiche Kompetenzen“ bzw. "Verhaltensweisen" bzw. als "harte Kompetenzen“ bzw. "technische Kompetenzen“ bezeichnet werden.

Verhaltensfähigkeiten (weiche Kompetenzen) umfassen dabei kognitive Merkmale und Persönlichkeitsmerkmale, während „technische Kompetenzen“ gelehrtes Wissen beinhalten. „Technische Kompetenzen“ beinhalten die Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch Studium und Praxis erlernt und erfahren werden können. Wichtig ist: Obwohl die Fähigkeiten oder „weichen Kompetenzen“ in gewissem Maße durch aktive Personalentwicklung optimiert werden können, kann die Mehrheit der Fähigkeiten nicht gelernt/erlernt werden.

Kompetenzen kann man ganz unterschiedlich strukturieren. **HR Online Manager** verwendet das durch Baumgartner & Partner (www.baumgartner.de) auch im Rahmen der analytischen Stellenbewertung bzw. analytischen Funktionsbewertung verwendete Rahmenmodell und bestückt dieses mit Kompetenzen. Diese sind

- Fachkompetenzen
- Managementkompetenzen
- Soziale Kompetenzen
- Kompetenzen im Kontext der Themen Denkbreite und Denktiefe
- Entscheidungskompetenzen und sonstige Kompetenzen.

Alle diese Kompetenzfelder werden mit hunderten von Einzelmerkmalen für die vier Stellenebenen

- Mitarbeiter
- Spezialist

HR Online Manager

- Projektmanager und
- Führungskraft

exakt ausformuliert.

Die Kombination der drei Elemente „Wissen“, „Fähigkeiten“ und Verhaltensweisen“ sind entscheidend für eine effektive Gutleistung. Denn etwas formal zu „können“ bedeutet noch lange nicht dies in Aktionen erfolgreich einzusetzen. Um erfolgreich zu sein, müssen die Mitarbeiter die richtige Mischung aus „Wissen“, „Fähigkeiten“ und Verhaltensweisen“ demonstrieren.

Damit wird auch sehr schnell deutlich, warum viele Stellenbeschreibungen heute nicht mehr zielführend sind. Denn dort werden oft einzelne Aufgaben aufgeführt. Wenig steht dort über die spezifischen Anforderungen. Noch weniger etwas über die erfolgsrelevanten Competencies.

Dies ist der Grund warum **HR Online Manager** diese drei Elemente kombiniert. Denn in **HR Online Manager** kann von der Stellenbeschreibung und den vielen Mustern und Vorlagen im Sinne von „Stellenanforderungsprofilen“ (**Stellenprofil Online**) nicht nur Klarheit über die Stellen-Anforderungen geschaffen werden. Vielmehr können über das Tool **Competency Online** die Anforderungen dann auch mit den relevanten Competencies je Stelle verknüpft werden (für die es dann wiederum hunderte von Vorlagen und Muster gibt).

Da 20% der Mitarbeiter oft 80% der Gesamtleistung realisieren sollte jedes Unternehmen zwingend wissen, was diese Gutleister so erfolgreich macht und bestrebt sein, diese Gutleistung zu „multiplizieren“. Das richtige Competency-Set mit Vorlagen und vielen Mustern befähigt Sie exakt dazu.

Wenn auch Sie Topleistung auf allen Ebenen des Unternehmens exakt definieren wollen und bei Stellenbeschreibungen, Stellenprofilen sowie Competencies auf hunderte von Vorlagen und Muster zugreifen wollen rufen Sie uns an oder fordern Sie noch heute Ihren Testzugang an.

HR Online Manager

HR Online Manager GmbH
www.hronlinemanager.com
info@hronlinemanager.com
Tel.: +49 (40) 22 63 99 40