

Kompetenzmanagement

Die Identifikation von Fähigkeiten, die heute und zukünftig wichtig sind

Den Abgleich von Anforderungen mit den Kompetenzen der Mitarbeitenden

Die Entwicklung und Gewinnung von notwendigen Fähigkeiten

Den Einsatz von Mitarbeitenden gemäss ihren Fähigkeiten

**Beziehung zwischen
Kompetenzmanagement
und
Verhaltensbeobachtung**

Der Zusammenhang zwischen Verhaltensbeobachtung und Kompetenzmanagement

- Um Ziele zu erreichen, muss ich der Aufgabe gewachsen sein.
- Durch mein konkretes Verhalten in der Situation zeige ich, ob ich der Anforderung gerecht werde.
- Durch Verhaltensbeobachtung kann ich überprüfen, ob mein Mitarbeiter die Leistung erbringt.
- Durch ein förderorientiertes Coaching kann ich die Leistung sachlich beurteilen.
- Mit Hilfe eines coachingorientierten Kompetenzmanagements verfüge ich über ein modernes Führungsinstrument.

Die Bedeutung von Verhaltensbeobachtung

- Was ist Verhaltensbeobachtung?
- Verhalten als Sachverhalt thematisieren.
- Über Verhaltensbeobachtung gestalte ich die Basis für ein Gespräch. Ich trete mit dem anderen in Beziehung.
- Der andere fühlt sich wahrgenommen und als Person angesprochen.
- Moderne Sichtweise von Wertschätzung.

Vorteile eines förderorientierten Coachingprozesses

- **Ganzheitlich** ist dieser Führungsansatz, weil neben der operativen Ebene auch das Verhalten beobachtet wird.
- **Differenziert** ist die Wahrnehmung dieses Führungsverhaltens, weil die Beobachtung nicht oberflächlich verläuft.
- **Zielorientiert** ist dieser Führungsansatz, weil ich die Zielerreichung nicht aus den Augen verliere. Die Beobachtung orientiert sich an den Zielen. Sie ist demnach leistungsorientiert.
- **Individuell** ist die Beobachtung, weil sich der Mitarbeiter auch tatsächlich wahrgenommen fühlt.

Die Rolle der Selbstreflexion in der konkreten Führungsarbeit.

- **Eines der Hauptziele des Kompetenzmanagements ist es, den Mitarbeiter in seiner Selbsteinschätzung und Selbstbeurteilung weiter zu entwickeln und optimal und effizient einzusetzen.**
- **Selbstreflexion ist heute in jeder anspruchsvollen Arbeit eines der wichtigsten Erfolgskriterien. Deshalb sind die individuelle Wahrnehmung in der Beobachtung und der Vergleich mit der eigenen Leistung und den Zielvereinbarungen so wichtig.**

Die Bedeutung der Beziehungsebene im Führungsalltag

- Das Verhalten eines Menschen ist die Visitenkarte seiner Persönlichkeit.
- Über die Thematisierung des Verhaltens nehme ich Beziehung zum anderen auf.
- Der Mitarbeiter wird dadurch für sein Handeln zur Rechenschaft gezogen. Er muss gegenüber seinen Zielen Verantwortung übernehmen.

Der Zusammenhang zwischen Kompetenzen und Verhalten.

- Kompetenzen sind Fähigkeiten, die ich als solche nicht beobachten kann.
- In konkreten Situationen muss ich diese Fähigkeiten abrufen können.
- Mein Verhalten ist dann der Ausdruck dafür, ob ich mich in der konkreten Situation als kompetent erweise.
- Grob kann man den beruflichen Alltag in vier Verhaltensbereiche einteilen: Lernverhalten, Arbeitsverhalten, Sozialverhalten und Individualverhalten.

Gruppenarbeit

- Es wird Ihnen jeweils ein Verhaltensbereich vorgestellt.
- Versuchen Sie in der Gruppendiskussion konkrete Verhaltensszenen aus dem Berufsalltag herauszufinden, die zu den allgemeinen Themen passen.
- Versuchen Sie dann, diese Beispiele als Beobachtungssetting darzustellen.
- Beispiel: **Wie begegnet der Mitarbeiter neuen Lerninhalten** → Auffassungsfähigkeit usw.

Lernverhalten

- **Wie begegnet der Mitarbeiter neuen Lerninhalten**
- **Wie verarbeitet der Mitarbeiter neue Eindrücke und Erkenntnisse**
- **Wie artikuliert sich der Mitarbeiter**
- **Wie wendet der Mitarbeiter Gelerntes an**
- **Wie flexibel ist der Mitarbeiter**

Arbeitsverhalten

- **Wie ist das Interesse und Engagement des Mitarbeiters:**
- **Wie erledigt der Mitarbeiter Arbeitsaufträge:**
- **Wie geht der Mitarbeiter seine Arbeit an**
- **Wie verhält sich der Mitarbeiter in Belastungssituationen:**

Sozialverhalten

- **Wie kontaktfreudig ist der Mitarbeiter:**
- **Wie arbeitet der Mitarbeiter mit anderen zusammen:**
- **Verhält sich der Mitarbeiter sozial verantwortungsvoll:**
- **Wie behauptet sich der Mitarbeiter im sozialen System:**

Individualverhalten

- **Wie nimmt sich der Mitarbeiter emotional wahr:**
- **Wie nimmt der Mitarbeiter andere wahr:**
- **Wie nimmt sich der Mitarbeiter innerhalb der Gruppe und das Gruppengeschehen als solches wahr:**