

AGILE BASED COMPETENCY MANAGEMENT

ABC Management (ABCM)

Ergebnis 1 / Aktivität 4

Artikel: Erstellen individueller Entwicklungspläne

Autor des Artikels

Yazid Isli

Hominem – Spanien

Datum der Berichtslegung

12. Oktober 2015

Projektpartner



1. Was versteht man unter einem Individuellen Entwicklungsplan (IEP)?

Zweck eines IEPs ist es, diejenigen Aktivitäten/Prozesse aufzuzeigen, die für die berufliche Weiterentwicklung eines Mitarbeiters wichtig sind. Er wird von Mitarbeiter und Fachverantwortlichem erstellt und umfasst:

- Definition SMARTer Ziele (Spezifisch, Messbar, Akzeptiert, Realistisch und Terminiert), um bestehende Kompetenzen zu erweitern oder sich neue anzueignen, damit ein Mitarbeiter den Anforderungen seines Arbeitsplatzes (gegenwärtig oder zukünftig) bestmöglich entsprechen kann.
- Identifikation von Stärken, um diese durch Verbesserungsmaßnahmen und Lernaktivitäten forcieren zu können.
- Karriereplanung.

2. Wie erstellt man einen IEP?

Es gibt keine standardisierte Vorlage für die Erstellung eines Individuellen Entwicklungsplanes, jedes Unternehmen macht dies auf seine eigene Weise. Die kompetenzbasierten Bewertungsergebnisse bilden jedoch stets den Ausgangspunkt. Sinnvolle Schritte sind:

- Vorausgehende Planung: Sowohl der Fachvorgesetzte als auch der Mitarbeiter bereiten sich im Vorfeld vor.
- Planungstreffen: Bei dem im Anschluss stattfindenden Planungstreffen diskutieren Mitarbeiter und Fachvorgesetzter den zu erstellenden IEP, insbesondere zu forcierende Stärken, Verbesserungsbereiche, Interessen, Ziele, Anforderungen seitens des Unternehmens, Meilensteine und Termine für deren Überprüfung.

- Erstellen des IEP: Die Erstellung erfolgt in Kooperation von Fachvorgesetztem und Mitarbeiter.
- Umsetzung des IEP: Die vereinbarten Aktionen, inklusive Weiterbildung, Supervision, Mentoring und Coaching werden vom Mitarbeiter umgesetzt.
- Monitoring/Evaluierung des IEP: Zu festgesetzten Zeitpunkten treffen sich der Mitarbeiter und sein Vorgesetzter, um die Umsetzung des IEP zu bewerten und allfällige Anpassungen vorzunehmen. Am Ende des Prozesses wird auch die Umsetzung des IEP als Ganzes evaluiert.

3. Warum sollte ein IEP kompetenzbasiert sein?

Ein IEP ist dann am wirkungsvollsten, wenn er auf Kompetenzen aufbaut. So kann er optimal zu einer Wissenserweiterung, einer Verbesserung der Fertigkeiten und zu förderlichen Einstellungsveränderungen beitragen. Auf diese Weise kann man:

- diejenigen Einstellungen, die an einem bestimmten Arbeitsplatz förderlich sind, definieren und beschreiben.
- laufend feststellen, ob diejenigen Ziele erreicht werden, die beobachtbar und messbar sind.
- eine gegebene Leistung mit den Sollwerten vergleichen, sodass die Mitarbeiter die zu verbessernden Bereiche identifizieren und Prioritäten setzen können.

4. Wie identifiziert man diejenigen Kompetenzen, die Bestandteil eines IEP sein sollen?

Wenn bestimmte Kompetenzen (Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen) für einen Arbeitsplatz erforderlich sind, dann sind diese auf jeden Fall in den IEP aufzunehmen. Auch andere, für zukünftige Arbeitsplätze erforderliche Kompetenzen sollten identifiziert und inkludiert werden. Solche Kompetenzen sind zum Beispiel:

Analytisches Denken - Strategisches Denken - Mitarbeiterführung - Ergebnisorientierung - Kundenorientierung - Teamarbeit - Kommunikation - Flexibilität - Unternehmerisches Denken - Aufgabendelegierung - Unternehmensvision - Ressourcenplanung - Verhandlungsgeschick - Netzwerken - Coaching - Zeitmanagement - Informationsmanagement - Integrität - Emotionales Gleichgewicht

5. Coaching zur Fortschrittsüberprüfung

Damit alle Komponenten eines IEP erfolgreich in die Praxis umgesetzt werden können, ist es sinnvoll, Coaching einzusetzen. Ein Coach gibt dabei einem Mitarbeiter kontinuierlich Feedback, was sich erheblich auf die tägliche Performanz des Mitarbeiters auswirken wird.



6. Überlegungen zur ABCM-Methode

Im Projekt „Agile Based Competency Management (ABCM)“ spielen Individuelle Entwicklungspläne eine wichtige Rolle. Es wird eine Methodik entwickelt, die alle Stakeholder involviert und bei der ein Bericht erstellt, ein Workshop durchgeführt und kontinuierliche Unterstützung gewährleistet werden. Ein IEP, der innerhalb des Projektes ABCM entwickelt wird, weist eindeutige Zielsetzungen und einen klaren strategischen Fahrplan auf und erstellt eine Lückenanalyse mit Handlungsalternativen.