

# AGILE BASED COMPETENCY MANAGEMENT

ABC Management

Ergebnis 1 / Aktivität 4

**Artikel: Unterschiedliche Arten von Kompetenzberichten**

Autor des Artikels

Brigitte Zörweg

MERIG – Österreich

Datum der Berichtslegung

Oktober 2015

Projektpartner



## **Kurzfassung**

In diesem Artikel werden fünf unterschiedliche Arten von Kompetenzberichten vorgestellt, die für die Entwicklung der CAWC-Methode (Methode der Kompetenzbewertung im Arbeitsumfeld) von Bedeutung sind. Sie werden jeweils inhaltlich und methodisch präsentiert, ergänzt durch eine Liste exemplarischer Kompetenzen sowie einen Internetlink. Es folgen abschließende Bemerkungen.

### **1. Was versteht man unter einem Kompetenzbericht?**

In einem Kompetenzbericht werden die Kompetenzen von Mitarbeitern/Teams/Organisationen, die mit Hilfe eines Bewertungsformulars ermittelt wurden, mit zuvor definierten Kompetenzen oder Kriterien verglichen.

Ein Kompetenzbericht gibt darüber Auskunft, wie gut die Kompetenzen einer bestimmten Person/eines Teams/der gesamten Organisation mit den vorhandenen Anforderungen übereinstimmen. Sie dienen der Mitarbeiterauswahl und der Leistungsüberprüfung.

### **2. Der 16PF-Kompetenzbericht von OPP**

Inhalt: Der 16PF-Kompetenzbericht (16 PF = 16 Persönlichkeitsfaktoren) informiert über das Abschneiden von Testpersonen hinsichtlich mehrerer für einen Arbeitsplatz erfolgsentscheidender Kompetenzen.



Methode: Es wird empfohlen, die 6-8 relevantesten Kompetenzen aus den 20 für einen Arbeitsplatz verfügbaren auszuwählen und sich darauf basierend einen maßgeschneiderten Bericht erstellen zu lassen. Zu jeder Kompetenz werden Standardfragen wie auch explorative Fragen gestellt, die je nach dem Profil der Befragten variieren.

Die Kompetenzen werden auf einer fünfstufigen Skala bewertet, die von „geringer Übereinstimmung“ bis zu „exzellenter Übereinstimmung“ reicht.

Beispielhafte für Projektmanager zu bewertende Kompetenzen:

- Fachliche Eignung (klarer schriftlicher Ausdruck)
- Motivation und Belastbarkeit (Umgang mit Druck, schwierigen Entscheidungen, Planung und Organisation, Verlässlichkeit)
- Zwischenmenschliches Verhalten (Kooperationsbereitschaft, klarer mündlicher Ausdruck)

Nähere Informationen finden Sie unter: <https://www.opp.com/en/tools/16PF/16PF-Competency-Report>

### 3. Kompetenzlistenbericht von SuccessFactors

Inhalt: Diese Art von Kompetenzbericht ist sehr gut dazu geeignet, ein Team hinsichtlich spezifischer Kompetenzen zu analysieren.

Methode: Für jede in einer Kompetenzliste aufscheinende Kompetenz wird eine erwartete Punktezahl festgelegt, die dann mit dem aktuellen Punktwert verglichen wird. So können Problembereiche rasch identifiziert werden.

Beispielhafte für die Verkaufsabteilung eines Softwareunternehmens zu bewertende Kompetenzen:

- Budget/Kostenkontrolle
- Kommunikation
- Verbraucherorientierung
- Fachliche Kompetenz
- Teamwork, etc.

Nähere Informationen finden Sie unter:

[https://performancemanager4.successfactors.com/doc/roboHelp/20-How\\_Do\\_You\\_Work\\_With\\_the\\_Reports/ph\\_reports\\_FAQS.htm](https://performancemanager4.successfactors.com/doc/roboHelp/20-How_Do_You_Work_With_the_Reports/ph_reports_FAQS.htm)

### 4. Kundenspezifische Onlinebewertung von Pearson Assessment



Inhalt: Die Klienten werden von Fachexperten mittels online abrufbarer Kompetenzmodellierung dabei unterstützt, ein klares Verständnis kritischer Kompetenzen zu erlangen.

Methode: Für unterschiedliche Kompetenzen werden Minifallstudien erstellt, die typische Situationen beschreiben, mit denen die Mitarbeiter im beruflichen Alltag konfrontiert sind. Sie werden auf Zufallsbasis zugeteilt. Die Teilnehmer geben in der Folge an, wie sie unter den gegebenen Umständen agieren würden.

Beispielhafte für Mitarbeiter zu bewertende Kompetenzen:

- Kundenorientierung
- Kommerzieller Erfolg
- Führungsqualitäten
- Effizienz zwischenmenschlicher Kommunikation
- Entschiedenheit, etc.

Nähere Informationen finden Sie unter:

<http://www.customisedassessments.com/default.htm>

## **5. Allumfassender Kompetenzbericht von Changekey Partnership**

Inhalt: Dieser Bericht dient der Mitarbeiterrekrutierung und -entwicklung.

Methode: Ein (zukünftiger) Mitarbeiter wird mit Hilfe eines Fragebogens hinsichtlich 130 Kompetenzen bewertet, die die meisten Arbeitsbereiche umfassen. Der Bericht enthält auch vier zufällig ausgewählte Interviewfragen für jede dieser Kompetenzen. Dadurch können diejenigen Kompetenzen und die dazu gehörigen Tätigkeiten identifiziert werden, in denen die Befragten am besten abgeschnitten haben.

Beispielhafte zu bewertende Kompetenzen:

- anwendungsorientiert/praktisch (flexibel, hart arbeitend, loyal, etc.)
- originell (neugierig, flexibel, lernt schnell, etc.)
- sozial/kommunikativ (durchsetzungsstark, empathisch, humorvoll, etc.)
- leitend/führend (Einstellung zu Autorität, Charisma, Delegation, etc.)

Nähere Informationen finden Sie unter: <http://www.changekey.co.uk/sample-competencies-reports.html>

## **6. Kompetenzbericht von D2L Resource Center**

Inhalt: Dieser Kompetenzbericht untersucht die Weiterentwicklung eines Teams bezüglich einer oder mehrerer in einem Kurs trainierter Kompetenzen. Dadurch können die Ausbilder die tatsächlichen Leistungen mit den gesetzten Zielen vergleichen und spezifische Bereiche identifizieren, in denen Lernschwierigkeiten vorliegen.



Methode: Die Daten werden nach Kompetenzen, Lernzielen und Bewertungsarten gruppiert.

Beispielhafte für die Universitätsabteilung Astronomie zu bewertende Kompetenzen:

- Planeten und ihre Positionierung innerhalb unseres Sonnensystems (genaue Beschreibung)

Nähere Informationen finden Sie unter:

<https://documentation.desire2learn.com/en/competencies-reports>

## **7. Abschließende Bemerkungen**

In diesem Artikel wurden fünf unterschiedliche Arten von Kompetenzberichten vorgestellt, die als Grundlage für die Erarbeitung der CAWC-Methode dienen. Die CACW-Methode wird bei der Kompetenzbewertung sogar noch über die präsentierten Kompetenzberichte hinausgehen, da durch Umfeldbezug und Flexibilität sowie Feedbackgeben ein noch unmittelbarer Bezug zu den Anforderungen der Unternehmen hergestellt werden soll.