

AGILE BASED COMPETENCY MANAGEMENT

ABC Management

Ergebnis 1 / Aktivität 4

Artikel: Ergebnisanalyse auf individueller Ebene und für die gesamte Organisation

Autor des Artikels

Brigitte Zörweg

MERIG – Österreich

Datum der Berichtslegung

Oktober 2015

Projektpartner



Kurzfassung

Dieser Artikel präsentiert, wie die Ergebnisse der Kompetenzbewertung in einer Organisation auf individueller und organisationsweiter Ebene analysiert werden können, was für die Entwicklung der CAWC-Methode von Bedeutung ist. Ergebnisanalysen werden für fünf unterschiedliche Kompetenzbewertungsarten angeführt, die bereits in einem anderen Artikel vorgestellt wurden.

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. Ergebnisanalyse im 16PF-Kompetenzbericht von OPP

Der 16PF-Kompetenzbericht (16 PF = 16 Persönlichkeitsfaktoren) bewertet die Kompetenzen von Einzelpersonen und enthält:

- Eine grafische Darstellung der Übereinstimmung der tatsächlichen mit den erwünschten Kompetenzen der Teilnehmer
- Von den Teilnehmern demonstriertes kompetenzrelevantes Verhalten

- Maßgeschneiderte Tipps basierend auf den 16PF-Faktoren
- Teilnehmerspezifische, Kompetenzen testende, Interviewfragen

Beispielhafte Ergebnisse für die Kompetenz „klarer schriftlicher Ausdruck“:

- „Herr Schmidt kommuniziert direkt und faktenbasiert.
- Wie er sich schriftlich mitteilt, ist sowohl einzigartig als auch mit standardmäßigen Ausdrücken versehen.
- Sein schriftlicher Ausdruck ist wohl durchdacht, aber auch spontan.“

3. Ergebnisanalyse im Kompetenzlistenbericht von SuccessFactors

Der Kompetenzlistenbericht liefert detaillierte Informationen über die Gesamtorganisation und zeigt auf:

- die am häufigsten anzutreffenden Kompetenzen
- die durchschnittlich erreichte sowie die anzustrebende Punkteanzahl pro Kompetenz
- die Kompetenzlücken der Teams

Exemplarische Ergebnisse für die Kompetenz „Budgets/Kostenkontrolle“:

- „Die erforderliche Punkteanzahl für Budgets/Kostenkontrolle beträgt 3,47. Die aktuelle Punkteanzahl beläuft sich auf 4,33. Das Team leistet also vorzügliche Arbeit hinsichtlich der Kostenkontrolle.“

4. Ergebnisanalyse bei der kundenspezifischen Onlinebewertung von Pearson Assessment

Dieser Bericht wird auf individueller Ebene erstellt und liefert folgende Ergebnisse:

- Kompetenzbeschreibungen und entsprechende Interpretationen
- Aktionsplan zur Kompetenzentwicklung: Zwei weiterzuentwickelnde Kompetenzen werden ausgewählt. Nähere Informationen bezüglich Zielsetzungen, weiterer Vorgehensweise, Ressourcen (Wer kann helfen? Referenzmaterial?) und Deadlines werden bereitgestellt.

Exemplarische Ergebnisse für die Kompetenz „Kundenorientierung“, die eine hohe Bewertung erzielt hat (95%):

- „Ist stark um die Befriedigung der Kundenbedürfnisse bemüht, fühlt sich für die Kundenzufriedenheit verantwortlich, indem er häufig in Kundenkontakt steht, Kundenanfragen umgehend beantwortet, sich eingehend mit Kundenproblemen auseinandersetzt und die Kundenerwartungen mehr als erfüllt.“

5. Ergebnisanalyse im allumfassenden Kompetenzbericht von Changekey



Partnership

Dieser Bericht präsentiert die einzelnen Ergebnisse der Bewertung von 130 Kompetenzen, die die meisten Arbeitsbereiche umfassen. Die Ergebnisse werden auf einer Skala von 1 (niedrig) bis 10 (hoch) dargestellt und es wird kurz erläutert, welche Verhaltensweisen mit den erzielten Ergebnissen einhergehen mögen und für welche Arbeitsbereiche und Aktivitäten sie optimal eingesetzt werden könnten.

Exemplarische Ergebnisse für die Kompetenz „hart arbeitend“, die mit einer Punktezahl von 4 (von 10) bewertet wurde:

- „Ist in mehreren Bereichen tätig, was ihm meist leicht fällt. Ist eher reaktiv als initiativ. Woran er arbeitet, variiert je nach Notwendigkeit.“

6. Ergebnisanalyse im Kompetenzbericht von D2L Resource Center

In diesem Bericht werden die Ergebnisse auf organisationsweiter Ebene nach Kompetenzen, Lernzielen und Bewertungsarten gruppiert. Der Erfolg der einzelnen Kurse wird bewertet. Die Ergebnisse werden in Grafiken dargestellt, die darüber Auskunft geben, ob ein Indikator erreicht, teilweise erreicht oder nicht erreicht wurde.

Exemplarische Ergebnisse für die Kompetenz „Planeten und ihre Positionierung innerhalb unseres Sonnensystems“ sind:

- 67 % nicht erreicht, 33 % erreicht.

7. Abschließende Bemerkungen

Wie Ergebnisanalysen erstellt werden können, wurde für fünf unterschiedliche Arten von Kompetenzbewertungen auf individueller und organisationsweiter Ebene dargelegt. Mehrere Beispiele wurden angeführt, die sich stark voneinander unterscheiden. Diese Informationen sollen als Inspirationen für das Design der Ergebnispräsentation mit der CAWC-Methode dienen.