

Checkliste Potenzialbeurteilung Kompetenzen messen

Kompetenzen auf individueller Ebene
richtig erheben, beurteilen und bewerten

Checkliste

Potenzialbeurteilung: Kompetenzen messen

Kompetenzen auf individueller Ebene richtig erheben, beurteilen und bewerten

Die Checkliste "Potenzialbeurteilung: Kompetenzen messen" hilft Ihnen, wenn Sie in Ihrem Unternehmen das Potenzial auf Mitarbeitenden-Ebene messen wollen. Unter Potenzial wird hier das individuelle Leistungs-Potenzial verstanden. Und dies wiederum als Qualifikationen und Kompetenzen bzw. Kompetenzniveaus, die für die Ausübung der jeweiligen Stelle nötig sind.

Typische Einsatzfelder der Checkliste "Potenzialbeurteilung: Kompetenzen messen":

- Erstellen und Nutzen von stellenbezogenen Anforderungsprofilen
- Identifizieren und binden von Kompetenzträgern (Potenzialträgern)
- Ermitteln der zutreffenden Entgelthöhe im Bereich des potenzialorientierten Festentgelts, bspw. als Ersatz für berufsjahrorientierte Entgeltstufen
- Erkennen, in welchem Maße Bewerbende die Kompetenz-Anforderungen erfüllen
- Kompetenzorientierte Personalallokation, Führung, Aufgabenverteilung etc.
- Potenzialmanagement, Kompetenzmanagement, Talentmanagement und Nachfolgeplanung auf Unternehmensebene
- Individuelle Karriereplanung, erkennen von individuellem Personalentwicklungsbedarf
- Planen, dokumentieren und begleiten der Kompetenzentwicklung auf individueller Ebene
- Grundlage und Erfolgskontrolle bei der Vereinbarung von Kompetenzzielen

"Willst du Kompetenzen managen, musst du Kompetenzen messen"

Für die Wettbewerbsstärke und die Weiterentwicklung von Unternehmen ist es von enormer Bedeutung, die Kompetenzen auf Mitarbeitenden-Ebene zu erheben, zu messen und zu managen: Es gilt, diese Kompetenzen zukunftsorientiert zu verbreitern (= mehr / weitere Kompetenzen) oder zu vertiefen (= höheres Kompetenzniveau). Dabei kann es sich um außerfachliche, fachliche und (fremd-) sprachliche Kompetenzen handeln.

Standardisierte Kompetenz-Messung mit transparenten Kompetenz-Stufen

Da die Bewertung und Beurteilung der individuellen Ausprägung von Kompetenzen viele Fehlerquellen und hohes Konfliktpotenzial bergen, hat sich die Anwendung standardisierter Messverfahren mit klar definierten Kompetenzstufen als sinnvoll erwiesen. Mithilfe dieser Checkliste kann es Ihnen gelingen, die Kompetenzerhebung und Kompetenzmessung in Ihrem Unternehmen nachvollziehbar und transparent zu gestalten.

* Das individuelle Entwicklungs-Potenzial im Sinne des Potenzials eines Mitarbeitenden, sich für eine höhere Karrierestufe zu qualifizieren, spiegelt sich in der individuellen Lern- und Entwicklungskompetenz wider.

Bei dieser Checkliste über die Bewertung der außerfachlichen Kompetenzen handelt es sich um Gedankenanstöße rund um das Thema Kompetenzbeurteilung, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. Group Gunther Wolf. Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie sich mit einem unserer Berater und Trainer austauschen möchten.

© Gunther Wolf | Engelsstraße 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 277 5000 | www.iogw.de. Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. Group Gunther Wolf als Quelle genannt wird.

Anwendung der Kompetenzstufen nach Wolf

Kompetenzen umfassen sowohl Wissen (Know-how: Kenntnisse) als auch Können (Do-how: Fähigkeiten und Fertigkeiten)¹.

Um Kompetenzen möglichst neutral zu messen und um einen funktions- und ebenenübergreifenden Vergleich von a) Stellen und b) Mitarbeitenden zu ermöglichen, ist die Anwendung einer normierten Skala erforderlich. Hierbei hat sich der Einsatz der Wolf'schen Kompetenzskala bewährt:

1 = Anfänger, 2 = Fortgeschrittener, 3 = Routinier, 4 = Experte, 5 = Gestalter

Um der Mittentendenz entgegenzuwirken, kann die 5-stufige Skala um die Stufe "0 = keine Kenntnisse" erweitert werden. Die Bezeichnung und die ergänzende Beschreibung jeder Stufe der Wolf'schen Kompetenzskala für jede einzelne Kompetenz erleichtern die Messung des Kompetenzniveaus. Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen der niedrigeren Stufen voraus.

Wolf'sche Kompetenzskala

Stufe 0: Keine Kenntnisse

... besitzt keine Kenntnisse und keine Erfahrungen in dieser Kompetenz

Stufe 1: Der Anfänger

... besitzt basales, theoretisches Wissen und wenig Praxis-Erfahrung

... benötigt auch in wiederkehrenden oder sogar alltäglichen Situationen überwiegend die Unterstützung von anderen

Stufe 2: Der Fortgeschrittene

... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen, kann dieses in wiederkehrenden Situationen einsetzen und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung

... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen bisweilen die Unterstützung von anderen

Stufe 3: Der Routinier

... beherrscht alle relevanten Anteile der Kompetenz in wiederkehrenden Situationen

... benötigt in wiederkehrenden Situationen keine Unterstützung von anderen

... kann andere in ihm bekannten Situationen im Hinblick auf die Kompetenz unterstützen

... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen bisweilen die Unterstützung anderer

Stufe 4: Der Experte

... beherrscht alle Techniken und Tools dieser Kompetenz in allen denkbaren Situationen

... benötigt in wiederkehrenden und neuen Situationen keine Unterstützung von anderen

... kann andere in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Situationen unterstützen

... kann die Effizienz im Bereich dieser Kompetenz bewerten und optimieren

Stufe 5: Der Gestalter

... kann Effizienz und Effektivität im Bereich dieser Kompetenz bewerten und optimieren

¹ Das Wollen (Motivation) ist kein Bestandteil der Potenzialmessung, sondern fließt in die Leistungsmessung ein.

Fachliche und fachübergreifende Kompetenzen messen

Aufgrund der Vielzahl fachlicher und außerfachlicher bzw. fachübergreifender Kompetenzen finden Sie hier einige Beispiele, die Ihnen Anregungen für das unternehmensspezifische Ausformulieren der Kompetenzstufen nach Wolf geben sollen.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Zeitmanagement

Zeitmanagement-Kompetenz beschreibt Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Hinblick darauf, die eigenen Arbeiten, Tätigkeiten und Aufgaben zu priorisieren, zu planen, umzusetzen und zu kontrollieren.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt grundlegendes Wissen über Zeitmanagement und wenig Praxis-Erfahrung in der Anwendung ... benötigt auch bei wiederkehrenden Fällen überwiegend die Unterstützung von anderen bei der Priorisierung, Planung, Umsetzung und Kontrolle seiner Aufgaben
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen über Zeitmanagement-Techniken und -Tools, kann diese in wiederkehrenden Situationen einsetzen und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen bisweilen die Unterstützung von anderen bei der Priorisierung, Planung, Umsetzung und Kontrolle seiner Aufgaben
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten Zeitmanagement-Techniken und -Tools und kann diese in wiederkehrenden Situationen routiniert einsetzen ... benötigt bei wiederkehrenden Fällen keine Unterstützung von anderen ... kann andere bei ihm bekannten Fällen im Hinblick auf die Priorisierung, Planung, Umsetzung und Kontrolle ihrer Aufgaben unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen im Bereich des Zeitmanagements bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche Zeitmanagement-Techniken und -Tools für alle denkbaren Situationen ... benötigt weder in wiederkehrenden noch in neuen Situationen die Unterstützung von anderen ... kann andere beim Zeitmanagement in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Fällen unterstützen ... kann die Effizienz von Zeitmanagement-Techniken und -Tools bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz des Zeitmanagements bei sich und anderen bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Zeitmanagement-Techniken und -Tools bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität des Zeitmanagements bei sich und anderen bewerten und optimieren

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Stressbewältigung

Stressbewältigungskompetenz beschreibt Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit Stress.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... Besitzt basales Wissen über Stressbewältigung und wenig Erfahrung in der Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden oder sogar alltäglichen Situationen überwiegend die Unterstützung von anderen zur Stressbewältigung
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... Besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen über Techniken und -Tools zur Stressbewältigung, kann diese in wiederkehrenden Situationen einsetzen und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen bisweilen die Unterstützung von anderen zur Stressbewältigung
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten Stressbewältigungs-Techniken und -Tools, kann diese in wiederkehrenden Stresssituationen routiniert einsetzen ... benötigt bei wiederkehrenden Stresssituationen keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Stresssituationen im Hinblick auf die Stressbewältigung unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen im Bereich der Stressbewältigung bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche Stressbewältigungs-Techniken und -Tools für alle denkbaren Situationen ... benötigt weder in wiederkehrenden noch in neuen Situationen die Unterstützung von anderen ... kann andere bei der Stressbewältigung in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Fällen unterstützen ... kann die Effizienz von Techniken und Tools zur Stressbewältigung bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz der Stressbewältigung bei sich und anderen bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Techniken und Tools zur Stressbewältigung bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität der Stressbewältigung bei sich und anderen bewerten und optimieren, bspw. präventive Lösungen zur Minimierung von Stressursachen entwickeln

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Agilitätskompetenz

Agilitätskompetenz beschreibt Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um agil zu arbeiten.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt basales Wissen über Agilität und verfügt über wenig Erfahrung in der Anwendung agiler Tools und Methoden ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen überwiegend die Unterstützung von anderen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen über Agilität, kann relevante agile Methoden und Tools in wiederkehrenden Situationen anwenden und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen bisweilen die Unterstützung von anderen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten agilen Methoden und Tools und kann diese in wiederkehrenden Situationen routiniert einsetzen ... benötigt in wiederkehrenden Situationen keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Situationen im Hinblick auf die Anwendung von agilen Methoden und Tools unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen im Bereich der agilen Methoden und Tools bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche agile Methoden und Tools für alle denkbaren Situationen ... benötigt weder in wiederkehrenden noch in neuen Situationen die Unterstützung von anderen ... kann andere bei der Anwendung von agilen Methoden und Tools in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Fällen unterstützen ... kann die Effizienz von agilen Methoden und Tools bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz des agilen Arbeitens bei sich und anderen bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von agilen Methoden und Tools bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität des agilen Arbeitens bei sich und anderen bewerten und optimieren

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Entscheidungskompetenz

Entscheidungskompetenz beschreibt Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Hinblick darauf, auf Basis der entscheidungsrelevanten Informationen mögliche Handlungsalternativen und Handlungskonsequenzen abzuwägen sowie die bestmögliche Entscheidung zu treffen.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt basales Wissen und verfügt über wenig Erfahrung in der Anwendung von Methoden und Tools zur Entscheidungsfindung ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen überwiegend die Unterstützung von anderen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen über Methoden und Tools zur Entscheidungsfindung, kann diese in wiederkehrenden Situationen einsetzen, kann entscheidungsrelevante Informationen ausfiltern und erheben und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden Entscheidungssituationen bisweilen die Unterstützung von anderen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten Methoden und Tools zur Entscheidungsfindung und kann diese in wiederkehrenden Entscheidungssituationen routiniert einsetzen ... benötigt bei wiederkehrenden Entscheidungssituationen keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Situationen im Hinblick auf die Entscheidungsfindung unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen im Bereich der Entscheidungsfindung bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche Methoden und Tools zur Entscheidungsfindung für alle denkbaren Entscheidungssituationen ... benötigt weder in wiederkehrenden noch in neuen Entscheidungssituationen die Unterstützung von anderen ... kann andere bei der Entscheidungsfindung in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Fällen unterstützen ... kann die Effizienz von Methoden und Tools zur Entscheidungsfindung bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz der Entscheidungsfindung bei sich und anderen bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Methoden und Tools zur Entscheidungsfindung bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität der Entscheidungsfindung bei sich und anderen bewerten und optimieren

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Beschwerdekompetenz

Beschwerdekompetenz bezeichnet Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Hinblick darauf, Beschwerdeinformationen optimal zu nutzen, auf enttäuschte Kundenerwartungen einzugehen, geschwächte Kundenbindungen zu verbessern, lösungsorientiert auf Unzufriedenheit zu reagieren und Zufriedenheit herzustellen.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt basales Wissen über den Umgang mit Beschwerden und verfügt über wenig Erfahrung in der Praxis ... benötigt auch in wiederkehrenden Beschwerdesituationen überwiegend die Unterstützung von anderen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen über den Umgang mit Beschwerden, kann Methoden und Tools in wiederkehrenden Beschwerdesituationen anwenden und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden Beschwerdesituationen bisweilen die Unterstützung von anderen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten Methoden und Tools im Umgang mit Beschwerden und kann diese in wiederkehrenden Beschwerdesituationen routiniert einsetzen ... benötigt bei wiederkehrenden Beschwerdefällen keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Beschwerdesituationen im Hinblick auf den Umgang mit dem jeweiligen Beschwerdefall unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen im Bereich des Beschwerdemanagements bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche Methoden und Tools zum Umgang mit Beschwerden für alle denkbaren Beschwerdefälle ... benötigt weder bei wiederkehrenden noch bei neuen Beschwerdefällen die Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Beschwerdefällen unterstützen ... kann die Effizienz von Methoden und Tools des Beschwerdemanagements bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz des Beschwerdemanagements bei sich und anderen bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Methoden und Tools des Beschwerdemanagements bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität des Beschwerdemanagements bei sich und anderen bewerten und optimieren, bspw. auf Basis der Beschwerdeinformationen Anregungen für Verbesserungen und Innovationen bei Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsprozessen geben

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Kommunikation

Kommunikationskompetenz beschreibt Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur informationsumfassenden, personenorientierten und situationsgerechten verbalen Kommunikation sowie zur Wahrnehmung, Interpretation und Anwendung von nonverbalen Signalen.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt grundlegendes Wissen über Kommunikation und verfügt über wenig Erfahrung in der Anwendung von Kommunikationsmethoden und -tools ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen überwiegend die Unterstützung von anderen zur informationsumfassenden, personenorientierten und situationsgerechten verbalen Kommunikation sowie zur Wahrnehmung, Interpretation und Anwendung von nonverbalen Signalen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen über Kommunikationsmethoden und -tools, kann diese in wiederkehrenden Situationen einsetzen und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen bisweilen die Unterstützung von anderen zur informationsumfassenden, personenorientierten und situationsgerechten verbalen Kommunikation sowie zur Wahrnehmung, Interpretation und Anwendung von nonverbalen Signalen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten Kommunikationsmethoden und -tools und kann diese in wiederkehrenden Situationen routiniert einsetzen ... benötigt bei wiederkehrenden Kommunikationssituationen keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Kommunikationssituationen im Hinblick auf die informationsumfassende, personenorientierte und situationsgerechte verbale Kommunikation sowie im Hinblick auf die Wahrnehmung, Interpretation und Anwendung von nonverbalen Signalen unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen kommunikativen Herausforderungen bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche Kommunikationsmethoden und -tools für alle denkbaren Kommunikationssituationen ... benötigt weder bei wiederkehrenden noch bei neuen Kommunikationssituationen die Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Beschwerdefällen unterstützen ... kann die Effizienz von Kommunikationsmethoden und -tools bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz der Kommunikation bei sich und anderen bewerten und optimieren, bspw. Kommunikationsschwächen des Gesprächspartners ausgleichen
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Kommunikationsmethoden und -tools bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität der Kommunikation bei sich und anderen bewerten und optimieren

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Konfliktkompetenz

Konfliktkompetenz beschreibt Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Hinblick darauf, vorhandene Konflikte zu bewältigen, notwendige Konflikte zu lösen sowie überflüssige Konfliktpotenziale zu vermeiden.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... kennt grundlegende Verfahren zur Konfliktlösung und besitzt wenig Erfahrung in der Anwendung von Techniken und Instrumenten zur Konfliktlösung ... benötigt auch in wiederkehrenden Konfliktsituationen überwiegend die Unterstützung von anderen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen über Techniken und Instrumente zur Konfliktlösung, kann diese in wiederkehrenden Konfliktsituationen anwenden und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden Konfliktsituationen bisweilen die Unterstützung von anderen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten Methoden und Tools im Umgang mit Konflikten und kann diese in wiederkehrenden Konfliktsituationen routiniert einsetzen ... benötigt bei wiederkehrenden Konfliktfällen keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Konfliktsituationen im Hinblick auf das Konfliktmanagement unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen im Bereich des Konfliktmanagements bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche Techniken und Tools des Konfliktmanagements für alle denkbaren Konfliktsituationen ... benötigt weder bei wiederkehrenden noch bei neuen Konfliktsituationen die Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Konfliktfällen unterstützen ... kann die Effizienz von Techniken und Tools des Konfliktmanagements bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz des Konfliktmanagements bei sich und anderen bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Techniken und Tools des Konfliktmanagements bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität des Konfliktmanagements bei sich und anderen bewerten und optimieren, bspw. zur Vermeidung überflüssiger Konflikte beitragen

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Teamkompetenz

Teamkompetenz beschreibt Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Hinblick darauf, sich und andere in angemessenem Umfang in ein Team zu integrieren.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... weiß grundlegend, wie man sich in ein Team integriert und verfügt über wenig Praxis-Erfahrung im Bereich der Teamintegration ... benötigt zu seiner Integration ins Team überwiegend die Unterstützung von anderen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen darüber, wie man sich in ein Team integriert, kann dieses Wissen in wiederkehrenden Teamsituationen einsetzen und verfügt über viel Praxis-Erfahrung im Bereich der Teamintegration ... benötigt zu seiner Integration ins Team bisweilen die Unterstützung von anderen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten Methoden und Tools zur Integration in ein Team und kann diese in wiederkehrenden Situationen routiniert einsetzen ... benötigt bei wiederkehrenden Teamsituationen keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Teamsituationen dabei unterstützen, sich zu integrieren ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen im Bereich der Integration bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche Methoden und Tools zur Integration in ein Team für alle denkbaren Situationen ... benötigt weder bei wiederkehrenden noch bei neuen Situationen die Unterstützung von anderen, um sich selbst oder andere Teammitglieder zu integrieren ... kann andere in ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Teamsituationen dabei unterstützen, sich zu integrieren ... kann die Effizienz von Techniken und Tools der Integration bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz der Teamintegration bei sich und anderen bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Techniken und Tools der Teamintegration bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität der der Teamintegration bei sich und anderen bewerten und optimieren

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachübergreifende Kompetenz: Beispiel Teamwork-Kompetenz (Zusammenarbeits-Kompetenz)

Teamwork-Kompetenz beschreibt Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Hinblick darauf, performant mit anderen Menschen im Team zu arbeiten.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt basales Wissen über Teamarbeit und verfügt über wenig Erfahrung in der praktischen Anwendung von Methoden und Instrumenten der Teamarbeit ... benötigt auch in wiederkehrenden Teamsituationen überwiegend die Unterstützung von anderen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehendes Wissen über Methoden und Tools der Zusammenarbeit im Team, kann diese in wiederkehrenden Situationen einsetzen und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen bisweilen die Unterstützung von anderen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht alle relevanten Methoden und Tools der Zusammenarbeit im Team und kann diese in wiederkehrenden Situationen routiniert einsetzen ... benötigt bei wiederkehrenden Teamsituationen keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Teamsituationen im Hinblick auf die Zusammenarbeit unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen im Bereich des Teamworks bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht sämtliche Methoden und Tools der Zusammenarbeit im Team für alle denkbaren Situationen ... benötigt weder bei wiederkehrenden noch bei neuen Teamwork-Situationen die Unterstützung von anderen ... kann andere beim Teamwork bei ihm bekannten, sowie in neuen und besonderen Fällen unterstützen ... kann die Effizienz von Teamarbeitsmethoden und -tools bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz der Teamarbeit bei sich und anderen bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Teamarbeitsmethoden und -tools bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität der Teamarbeit bei sich und anderen bewerten und optimieren

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachliche Kompetenz: Beispiel Maschinenkompetenz

Fachliche Kompetenzen (Hard Skills) umfassen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die üblicherweise ausschließlich bei einer bestimmten Stelle oder einer Job-Familie eingesetzt werden können. Maschinenkompetenz bezeichnet das erforderliche Wissen (Kenntnisse) und Können (Fähigkeiten, Fertigkeiten), um eine bestimmte Maschine verstehen, einstellen, bedienen und überwachen zu können.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt basale Kenntnisse über diese Maschine, kann diese in ihren Hauptfunktionen bedienen und verfügt über wenig Praxis-Erfahrung im Umgang mit der Maschine ... benötigt auch in alltäglichen Situationen überwiegend die Unterstützung von anderen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... besitzt tiefer-/weitergehende Kenntnisse über diese Maschine, kann diese in wiederkehrenden Fällen einsetzen und verfügt über viel praktische Erfahrung im Umgang mit der Maschine ... benötigt auch in wiederkehrenden Situationen bisweilen die Unterstützung von anderen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht das Einstellen, Bedienen und Überwachen dieser Maschine in wiederkehrenden Fällen routiniert ... benötigt bei wiederkehrenden Arbeiten an dieser Maschine keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Fällen im Hinblick auf das Einstellen, Bedienen und Überwachen dieser Maschine unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen beim Einstellen, Bedienen und Überwachen dieser Maschine bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht das Einstellen, Bedienen und Überwachen dieser Maschine in allen denkbaren Fällen ... benötigt weder bei wiederkehrenden noch bei neuen Arbeiten an dieser Maschine die Unterstützung von anderen ... kann andere bei Arbeiten an dieser Maschine in ihm bekannten, sowie bei neuen und besonderen Fällen unterstützen ... kann die Effizienz von Arbeiten an dieser Maschine bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann die Effizienz dieser Maschine bewerten und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität von Arbeiten an dieser Maschine bewerten, sie entsprechend anpassen und optimieren ... kann Effizienz und Effektivität dieser Maschine bewerten und optimieren

Jede Kompetenzstufe setzt das Erfüllen aller niedrigeren Stufen voraus.

Fachliche Kompetenz: Beispiel Java-Programmierkompetenz

Java-Programmierkompetenz bezeichnet Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um mit Java zu programmieren.

Anfänger	<ul style="list-style-type: none"> ... Besitzt basale Kenntnisse über Java und über wenig Erfahrung in der praktischen Anwendung ... Benötigt auch in alltäglichen Situationen überwiegend die Unterstützung von anderen
Fortgeschrittener	<ul style="list-style-type: none"> ... Besitzt tiefer-/weitergehende Kenntnisse über Java-Programmierung, kann diese in wiederkehrenden Fällen einsetzen und verfügt über viel Erfahrung in der praktischen Anwendung von Java ... benötigt auch bei wiederkehrenden Fällen bisweilen die Unterstützung von anderen
Routinier	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht das Programmieren mit Java in wiederkehrenden Fällen routiniert ... benötigt bei wiederkehrenden Programmier-Aufgaben keine Unterstützung von anderen ... kann andere in ihm bekannten Fällen im Hinblick auf das Programmieren mit Java unterstützen ... benötigt bei neuen und besonderen Herausforderungen beim Programmieren mit Java bisweilen die Unterstützung von anderen
Experte	<ul style="list-style-type: none"> ... beherrscht das Programmieren mit Java für alle denkbare Aufgaben ... benötigt weder bei wiederkehrenden noch bei neuen Aufgaben die Unterstützung von anderen ... kann andere im Hinblick auf das Programmieren mit Java in ihm bekannten, sowie bei neuen und besonderen Fällen unterstützen ... kann die Effizienz des Programmierens mit Java bei sich und anderen bewerten, die Prozesse entsprechend anpassen und optimieren
Gestalter	<ul style="list-style-type: none"> ... kann Effizienz und Effektivität des Programmierens mit Java bei sich und anderen bewerten, die Prozesse entsprechend anpassen und Ergebnisse optimieren

Sprachliche Kompetenzen messen

Bei der Messung von sprachlichen Kompetenzen kommen üblicherweise die anerkannten Tests wie TOEFL, CEFR etc. und die Stufen A1, A2, B1, B2, C1 und C2 zur Anwendung. Hier bestehen deutliche Analogien zur Wolf'schen Kompetenzskala, die hier die folgenden Abstufungen trifft: (0 = keine Kenntnisse) 1 = Anfänger, 2 = Fortgeschrittener, 3 = konversationssicher, 4 = verhandlungssicher, 5 = annähernd muttersprachlich.

WOLF[®]

Engelsstraße 6 (Villa Engels)
D-42283 Wuppertal
www.iogw.de

Tel. +49 (0)202 277 5000
Mail info@wolfgunther.de