

Relevanz

Machbarkeit

überlebenswichtig

kann aufgefangen werden

automatisierbar

unnötig

können es nicht

s nicht



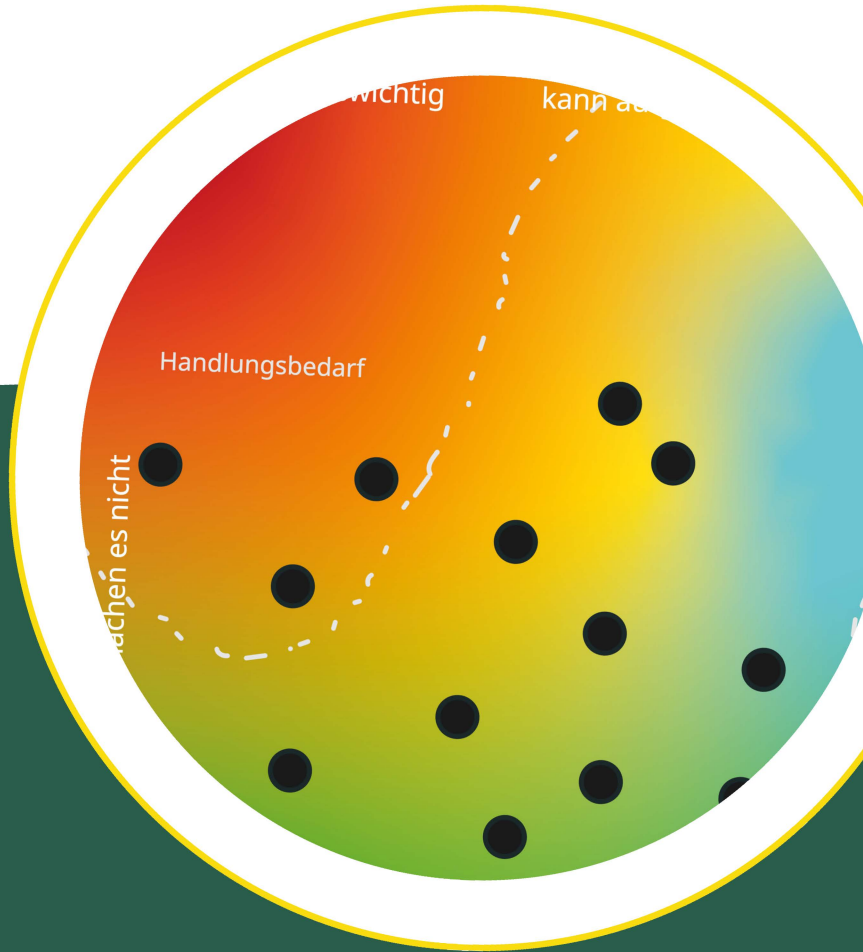
DER KOMPETENZ- NAVIGATOR

Ein unverzichtbares HR-Werkzeug für
den Mittelstand

GB KOMMUNIKATION GmbH
Bayernstr. 31
75177 Pforzheim

<http://kompetenznavigator.de>

SCHLÜSSEL- DIMENSIONEN



Der Mittelstand ist das Rückgrat der Wirtschaft. Er steht jedoch vor enormen Herausforderungen: Der Fachkräftemangel, überforderte Führungskräfte, die mit Personalaufgaben überfordert sind und fehlende Ressourcen, um HR-Experten einzustellen. In dieser Situation bietet der **Kompetenznavigator** eine innovative Lösung.

Der Kompetenznavigator visualisiert zwei Schlüsseldimensionen:

Machbarkeit

Vertikal von unten nach oben:

Hier werden Tätigkeiten nach ihrer Durchführbarkeit durch die Belegschaft eingestuft. Von "wir können es und machen es" bis "wir können es nicht".

Relevanz

Horizontal von rechts nach links:

Diese Achse bewertet die Bedeutung einer Tätigkeit für das Unternehmen, von "unnötig" bis "überlebenswichtig".

Durch die Kombination einer von den Mitarbeitenden erstellten Kompetenzmatrix und der Bewertung der Relevanz jeder Tätigkeit entsteht ein dynamisches Bild des Unternehmens und seiner Belegschaft.



KOMPETENZMATRIX

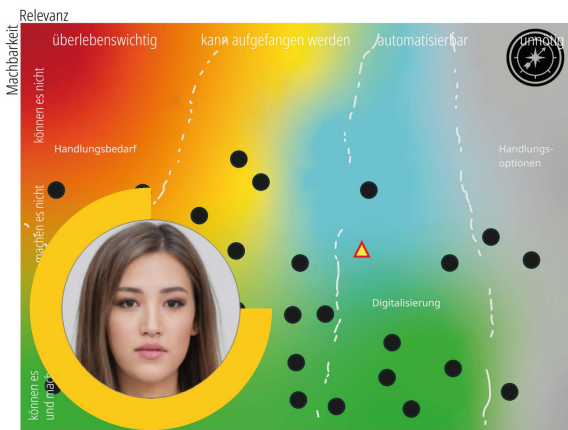
Die Kompetenzmatrix beinhaltet die relevanten Aufgaben in einem Tätigkeitskatalog sowie die Zuordnung zu den Mitarbeiter:innen. Sie ergänzen die für sie relevanten Tätigkeiten mit der Information:

- „Kann ich & mache ich“
- „Kann ich & mache ich nicht“ bspw. Arbeiten, die in einem früheren Arbeitsbereich erlernt wurden, in der heutigen Stellung allerdings keine Rolle mehr spielen (siehe Beispiel unten).
- „Kann ich nicht“

Die Grundlage des Kompetenznavigators ist eine so bewertete Übersicht über die erfassten Tätigkeiten.

Durch das Gruppieren von Tätigkeiten können auch Prozesse, Teams, Rollen etc. abgebildet werden. Sie stehen immer in ihrer Wertigkeit allen anderen gegenüber. Wenn man diesen Ansatz erweitert, können auch Mitarbeiter:innen in diese Übersicht einfließen.

Für diesen Artikel stellen wir uns eine fiktive Firma vor. Dort arbeiten Stephanie, Hans und Alex. Im Folgenden stellen wir diese Charaktere kurz vor und zeigen ihre Reaktionen, als sie den Kompetenznavigator zum ersten Mal in Augenschein nahmen.



Stephanie

AUS DEM EINKAUF

Frage: "Stephanie, wie hat der Kompetenznavigator Ihre Sichtweise und Ihre Entwicklung beeinflusst?"

Stephanie: "Ich sehe mich als eine engagierte und kompetente Mitarbeiterin. Nach meiner Elternzeit habe ich den Bereich gewechselt und neue Aufgaben übernommen. Aber als ich den Kompetenznavigator sah, war ich überrascht. Einige meiner Tätigkeiten wurden als

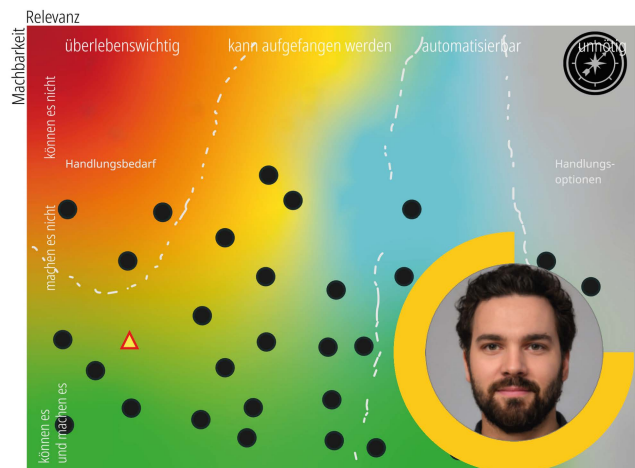
'automatisierbar' eingestuft. Das Tool hat mir also zunächst einen Spiegel vorgehalten, der mir nicht gefiel. Schließlich hat es mich dann dazu motiviert, es anzupacken und meine Rolle proaktiv zu gestalten."

Hans

GESCHÄFTSFÜHRER

Frage: „Hans, wie hat der Kompetenznavigator Ihre Führungsarbeit beeinflusst?“

Hans: „Ich bin stolz darauf, dieses Unternehmen zu führen und habe immer versucht, das Beste für unser Team und unsere Kunden zu tun. Der Kompetenznavigator hat mein Selbstbild bestätigt, aber auch gezeigt, dass es immer Raum für Verbesserungen gibt.“

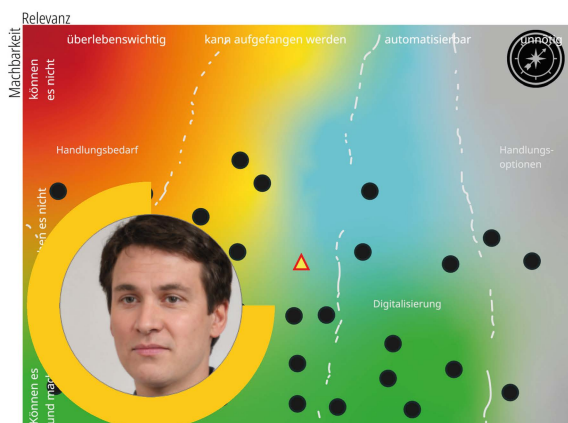


Alex

VERTRIEB

Frage: „Alex, was hat Ihnen der Kompetenznavigator über Ihre Position im Unternehmen gezeigt?“

Alex: „Ich kenne das Unternehmen in- und auswendig und dachte immer, ich bin unersetzlich. Doch der Navigator hat mir gezeigt, dass einige meiner Tätigkeiten nicht so wertvoll sind, wie ich dachte.



Er hat mich aufgerüttelt und mir gezeigt, dass ich in meiner Komfortzone feststecke und Veränderung nötig ist. Er hat mir klar gemacht, dass ich vielleicht nicht so unersetzlich bin, wie ich dachte. Und das war ein Weckruf.“

ENTWICKLUNG

Ein halbes Jahr nach dem ersten Eindruck dieser Kolleg:innen hat sich bei ihnen einiges getan:

- **Alex** hat eine neue Position bei einem Kunden angenommen, wo seine Fähigkeiten und Erfahrungen hochgeschätzt werden.
- **Hans** überprüft regelmäßig seinen Kompetenznavigator, um seine Strategie und das Unternehmen fortlaufend zu optimieren.
- **Stephanie** hat durch proaktive Maßnahmen ihre Wertigkeit für das Unternehmen erhöht.

Wie der Kompetenznavigator Wirkung entfaltet

Mit dem Navigator erkennen die Mitarbeitenden, ob sie im Unternehmen zufrieden sind und wenn nicht, wohin sie sich sinnvoll entwickeln können. Stephanie beispielsweise nutzte die im Navigator gezeigten Entwicklungsmöglichkeiten und erhöhte ihre Wertigkeit, indem sie aktiv Tätigkeiten aus ihrem alten Bereich übernahm und zusätzlich bisher nicht erfasste Tätigkeiten hinzufügte. Ihre Entwicklung war somit nicht nur für sie selbst, sondern auch für das Unternehmen wertvoll.

Fazit:

Der Kompetenznavigator ist nicht nur ein Instrument zur Visualisierung von Kompetenzen, sondern ein Katalysator für Entwicklung und Veränderung. Er spricht die innere Motivation der Mitarbeitenden an, zeigt Entwicklungswege auf und kann sogar als Navigationshilfe für den Weg außerhalb des Unternehmens dienen.

Wichtig ist dabei:

1. **Vertraulichkeit:** Nur die Mitarbeitenden sehen ihre eigene Bewertung.
2. **Entwicklungsraum** bieten: Offenheit und Unterstützung für den Entwicklungsdrang der Mitarbeitenden sind entscheidend.
3. **Toleranz** für Veränderung: Auch wenn es bedeutet, langjährige Mitarbeitende zu verabschieden.

In einem Umfeld, in dem Fachkräftemangel und überforderte Führungskräfte an der Tagesordnung sind, bietet der Kompetenznavigator eine innovative Lösung. Entdecken Sie mehr auf www.kompetenznavigator.de.

