

Kompetenz-Management

Kompetenzen definieren, bewerten und entwickeln

Editorial

10 Jahre INOLUTION – 10 Jahre Kompetenz-Management

Als die INOLUTION Innovative Solution AG vor zehn Jahren gegründet wurde, stand das systematische Kompetenz-Management erst am Anfang. Andere Themen dominierten die Agenden des Human Resource Managements, was uns jedoch nicht davon abhielt, den Kompetenzaspekt weiterzuverfolgen und mitzugestalten. Heute sind der Begriff Kompetenz-Management und das Unternehmen INOLUTION AG zwar etabliert, aber die Reise ist deswegen noch lange nicht zu Ende. Vielmehr besteht inzwischen eine Grundlage, um das Kompetenz-Management weiter zu entwickeln, zu optimieren und in den Unternehmen als Kernprozess zu verankern.

Lassen Sie uns einen Blick darauf werfen, wo das Kompetenz-Management heute steht und welches die aktuellsten Konzepte sind. Aber auch was in der Praxis anzutreffen ist, wo die Stolpersteine lauern und was in Zukunft sein könnte.

Wir wünschen Ihnen anregende Gedanken beim Durchblättern, Lesen und Nachschlagen.
Mit besten Grüßen

Andreas Mollet
Geschäftsführer



2013

Inhaltsverzeichnis

Eine Hilfestellung zur Orientierung

Kapitel

Einleitung

Der Begriff Kompetenz	1
Begriffswirrwarr	2

Kompetenz-Management

Sinn und Zweck des Kompetenz-Managements	3
Kompetenz-Management als Kernprozess	4
Aufgaben des Kompetenz-Managements	5
Einsatzgebiete des Kompetenz-Managements	6
Abgrenzungen zu anderen Methoden	7
Die fünf Schritte des Kompetenz-Managements	8
Trends und ihre Einflüsse	9

Kompetenzmodelle und Kompetenzen

Kompetenzmodelle	10
Kompetenzkategorien	11
Eigenschaften von Kompetenzen	12
Wie werden Kompetenzen gemessen?	13
Stolpersteine	14

Wir leben Kompetenzen

INOLUTION – 10 Jahre Kompetenz-Management	15
COMPRO+® – Die Lösung für nachhaltiges Kompetenz-Management	16
Das INOLUTION-Partnernetzwerk	17
Kunden und Projekte	18

Sinn und Zweck des Kompetenz-Managements

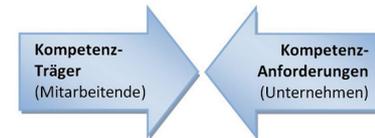
Kompetenz-Management ist nicht Selbstzweck

Es ist das oberste Prinzip eines jeden Unternehmens oder jeder Organisationen, nachhaltig erfolgreich zu wirtschaften. Dasjenige von öffentlichen Verwaltungen ist die erfolgreiche Umsetzung des Leistungsauftrags. Ein entscheidender Faktor hierfür sind die vorhandenen Ressourcen der Mitarbeitenden. Genau hier setzt das Kompetenz-Management als Methode an.

Es mag vielleicht erstaunen, dass bei einer Methode, die hauptsächlich die Mitarbeitenden betrifft, diese nicht im Zentrum stehen. Im Vordergrund steht vielmehr das Unternehmen (Organisation, Verwaltung) mit seinen Aufgaben, Prozessen und Verfahren (Kompetenzanforderungen) und erst in zweiter Instanz steht die Person (Kompetenzträger).

Doch dies ist nur eine bedingt richtige Ansicht. Die Mitarbeitenden mit ihren Fähigkeiten, Werten und Kenntnissen sind elementare

Bestandteile, jedoch immer im Abgleich mit den Funktionen oder den Anforderungen des Unternehmens. Dieser Fokus ist dann auch der grösste Unterschied zu anderen, personenbezogenen Methoden in der Unternehmens-, Organisations- oder Personalentwicklung.



Kompetenz-Management ist somit nicht nur ein Instrument, sondern vielmehr eine Bedingung für die Umsetzung der Unternehmensstrategie unter Einbezug der kulturellen und strukturellen Aspekte des einzelnen – stets individuellen – Unternehmens. Kompetenz-Management ist zudem kein «Schönwetter-Instrument», sondern gerade in strukturellen Neuorientierungen ein wichtiger Eckpfeiler, um Massnahmen gezielter umzusetzen.