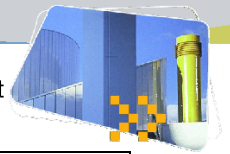


Kompetenzliste II – Übergreifend benötigte Kompetenzen

Individuelle Kompetenzen

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------------------------------------|
| <p>Authentizität</p> <p>Der Mitarbeiter ist aufgrund seines Verhaltens für die Menschen in seinem Umfeld eine glaubwürdige und achtbare Person. Er weicht bestimmten Situationen weder aus, noch verstellt er sich anderen gegenüber; er versucht immer er selbst zu sein.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | | | | | | | | | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| <p>Entscheidungsbereitschaft</p> <p>Der Mitarbeiter kennt seinen Spielraum für Entscheidungen und die damit verbundene Verantwortung. Er ist bereit, die notwendigen Entscheidungen, die sein Verantwortungsbereich verlangt, zu treffen. Hierfür holt er sich die notwendigen Informationen, entwickelt Alternativen, setzt Prioritäten und fällt in angemessener Zeit seine Entscheidung unter Berücksichtigung der möglichen Folgen.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | | | | | | | | | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| <p>Fähigkeit, die IT zu nutzen</p> <p>Der Mitarbeiter kann die für seine Tätigkeit notwendige IT nutzen und anwenden. Er verfügt diesbezüglich über ausreichende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | | | | | | | | | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| <p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>Der Mitarbeiter ist in der Lage Kontakte herzustellen und Gespräche anzustoßen. Er kann mit mehreren Partnern ein Gespräch führen, Einzelnen aufmerksam zuhören oder einen schwierigen Dialog aufrechterhalten. Er vermittelt seinen Gesprächspartnern zudem Wertschätzung und Achtung.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | | | | | | | | | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| <p>Konfliktfähigkeit</p> <p>Der Mitarbeiter ist in der Lage, sich einem Konflikt zu stellen und ihn konstruktiv zu bewältigen. Hierbei kann er mögliche Konfliktsituationen frühzeitig erkennen und vermeiden. Er sieht die Möglichkeiten der positiven Veränderungen, die ein Konflikt bewirken kann. Seine Fremdwahrnehmung ist realistisch, er verfügt über ein positives Selbstvertrauen und er kann sich in angemessener Weise selbst behaupten.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <p>niedrig mittel hoch</p> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | | | | | | | | | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |



Konfliktmanagement

In Konfliktsituationen kann der Mitarbeiter mit verschiedenen Sichtweisen und Interessen konstruktiv umgehen. Er erkennt die Ursachen von Konflikten, kann unterschiedliche Sichtweisen ansprechen und ist in der Lage Lösungen zu entwickeln, in denen niemand als Verlierer zurück bleibt. Er kann die Eskalation und die Ausbreitung von Konflikten vermeiden.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Nutzung von Wissen und Informationen

Der Mitarbeiter kann sich benötigte Informationen selbstständig beschaffen. Er unterscheidet dabei Wichtiges von Unwichtigem. Er hat den Überblick über die Interessen und Aufgaben der Anderen und kann ihnen seine Informationen in geeigneter Form zur Verfügung stellen.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Prozesskenntnis

Der Mitarbeiter kennt die komplette Prozesskette und kann dieses Wissen zur Lösung von Aufgaben anwenden. Er kennt seine Position und Bedeutung in der Prozesskette.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Qualitätsbewusstsein

Der Mitarbeiter ist sich der Bedeutung von Qualität bei der Erfüllung von Kundenbedürfnissen bewusst und berücksichtigt dies bei seiner Tätigkeit.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Rollenkenntnis

Der Mitarbeiter kennt seine Rolle im Unternehmen und kann diese ausfüllen. Er weiß, welche Rechte und Pflichten er hat.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

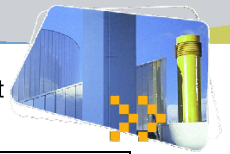
Selbst-Motivation

Der Mitarbeiter kann sich selbst motivieren und auch in demotivierenden und schwierigen Situationen aktiv, konzentriert und zielorientiert arbeiten.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen



Teamfähigkeit

Der Mitarbeiter besitzt die Fähigkeit, fair und kollegial im Team gemeinsam Ziele zu definieren und zu erreichen. Er ist in der Lage sich voll und ganz für die gemeinsamen Ziele einzusetzen. Zudem kann er seine eigenen Fähigkeiten konstruktiv einbringen, aber auch mit Kritik umgehen. Er kann problemlos zugunsten von gemeinsamen Lösungen seine Informationen einbringen und Kompromisse schließen. Außerdem fällt es ihm nicht schwer Unterstützung anzubieten oder anzunehmen.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Umgangsformen

Der Mitarbeiter kennt und wendet die Verhaltensweisen und Regeln an, die im gesellschaftlichen Umfeld erwartet werden. Er behandelt Mitmenschen respektvoll und höflich.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Verantwortungsbereitschaft

Der Mitarbeiter handelt umsichtig und überlegt, übernimmt initiativ Aufgaben, trifft Entscheidungen und übernimmt dafür intern und extern die Verantwortung. Er ist fähig, die Folgen seiner Entscheidungen abzuschätzen und sich ein selbständiges Urteil zu bilden.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Verbesserungstrends nutzen

Der Mitarbeiter nutzt auf sinnvolle Art und Weise neue Trends (Methoden, Techniken) um die Qualität seiner Arbeit zu verbessern. Er ist hierbei offen für Neues und kann beurteilen, was für seine Tätigkeit relevant ist.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

Verständnisbereitschaft

Der Mitarbeiter besitzt die Ausdauer, Sensibilität und Offenheit fremdes Wissen und Werte sowie sachliche und soziale Zusammenhänge zu verstehen. Er kommuniziert dabei eigene Erfahrungen und Einsichten nachvollziehbar und einsichtig und kann anderen gut zuhören. Außerdem hat er Verständnis für ethische, kulturelle und religiöse Werthindergründe. Um gegenseitiges Verständnis zu fördern, schafft er ein angstfreies und förderndes Diskussionsklima.

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

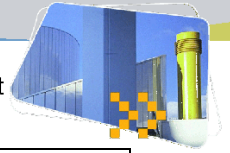
Vertrauenswürdigkeit

Der Mitarbeiter vermittelt durch sein Verhalten das Gefühl, dass man ihm vertrauen kann. Er behandelt und kommuniziert Positives und Negatives ehrlich und offen. Darüber hinaus bringt er in angemessener Weise anderen Menschen Vertrauen entgegen (Vertrauensvorschuss).

| | | | | |
|-------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen



Zeitmanagement

Gestellte Aufgaben und Ziele löst der Mitarbeiter im vereinbarten Zeitrahmen. Für größere Projekte entwickelt er stets einen Zeitplan und hält diesen ein. Des Weiteren achtet er aber auch darauf, sich Zeiträume für Erholungsphasen einzuräumen.

| | | | | |
|--------------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen

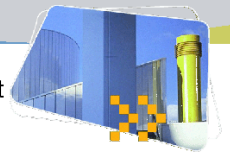
Zielorientierung

Der Mitarbeiter richtet seine Aktivitäten auf die gesetzten Ziele aus. Er erreicht die Ziele effektiv und effizient. Hierfür setzt er sich anspruchsvolle und erreichbare Zwischenziele mit geeigneten Realisierungsschritten. Er ist in der Lage zusammen mit anderen Ziele zu entwickeln und zu vereinbaren. Zudem verliert er auch in schwierigen Situationen oder sich verändernden Rahmenbedingungen die Ziele nicht aus den Augen und verfolgt sie weiterhin engagiert im gegebenen Zeitrahmen.

| | | | | |
|--------------------------------|---------|---------|--------|------|
| Bedeutung der Kompetenz | hoch | | | |
| | mittel | | | |
| | niedrig | | | |
| | | niedrig | mittel | hoch |

Kompetenz-Entwicklungsstand

Maßnahmen



Organisationale Kompetenzen

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------|--|--|--|--------|--|--|--|---------|--|--|--|---------|--------|------|--|------------------------------------|
| <p>Fähigkeit zur Kulturänderung</p> <p>Das Unternehmen ist in der Lage, seine Kultur neuen Gegebenheiten entsprechend anzupassen. Es können Denk- und Handlungsmuster, gemeinsame Wert- und Normvorstellungen und grundlegende Annahmen, reflektiert und neu ausgerichtet werden. Es verfügt über eine offene Unternehmenskultur, die Änderungen gegenüber aufgeschlossen ist.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>hoch</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>mittel</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td><td></td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | hoch | | | | mittel | | | | niedrig | | | | niedrig | mittel | hoch | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| hoch | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| mittel | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niedrig | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niedrig | mittel | hoch | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Kundenorientierung (unternehmensbezogen)</p> <p>Das Unternehmen ist darauf ausgerichtet, die Bedürfnisse und Anforderungen von internen und externen Kunden zu erkennen und sie im Sinne von Service und Qualität angemessen zu berücksichtigen. Im Unternehmen wird der Kunde wertgeschätzt und ihm kommt die höchste Bedeutung zu. Dabei werden Unternehmens- und sonstige Stakeholderinteressen nicht vernachlässigt.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>hoch</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>mittel</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td><td></td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | hoch | | | | mittel | | | | niedrig | | | | niedrig | mittel | hoch | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| hoch | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| mittel | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niedrig | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niedrig | mittel | hoch | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Prozesskenntnis</p> <p>Die primären und unterstützenden Prozesse im Unternehmen sind bekannt und dokumentiert. Der gesamte Leistungserstellungsprozess ist nachvollziehbar. Die entsprechenden Informationen sind aufbereitet und stehen zur Verfügung.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>hoch</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>mittel</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td><td></td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | hoch | | | | mittel | | | | niedrig | | | | niedrig | mittel | hoch | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| hoch | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| mittel | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niedrig | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niedrig | mittel | hoch | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Veränderungsfähigkeit</p> <p>Das Unternehmen kann die Notwendigkeit von Veränderungen rechtzeitig erkennen und diese durchführen. Es werden geeignete Methoden und Verfahren sowie Erfahrungen aus der Vergangenheit zur Durchführung der Veränderung genutzt.</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedeutung der Kompetenz</p> <table border="1"> <tr><td>hoch</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>mittel</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>niedrig</td><td>mittel</td><td>hoch</td><td></td></tr> </table> <p>Kompetenz-Entwicklungsstand</p> | hoch | | | | mittel | | | | niedrig | | | | niedrig | mittel | hoch | | <p>Maßnahmen</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| hoch | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| mittel | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niedrig | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| niedrig | mittel | hoch | | | | | | | | | | | | | | | | |