

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



**Workshop  
„Mitarbeiterpotenziale  
entdecken und entwickeln –  
Kompetenzpässe im  
betrieblichen Alltag nutzen“**

# **Anwendungsmöglichkeiten von Kompetenzpässen aus betrieblicher Sicht**



# Agenda



1. Relevanz informell erworbener Kompetenzen aus betrieblicher Sicht
2. Betriebliche Einsatzmöglichkeiten von Kompetenzpässen

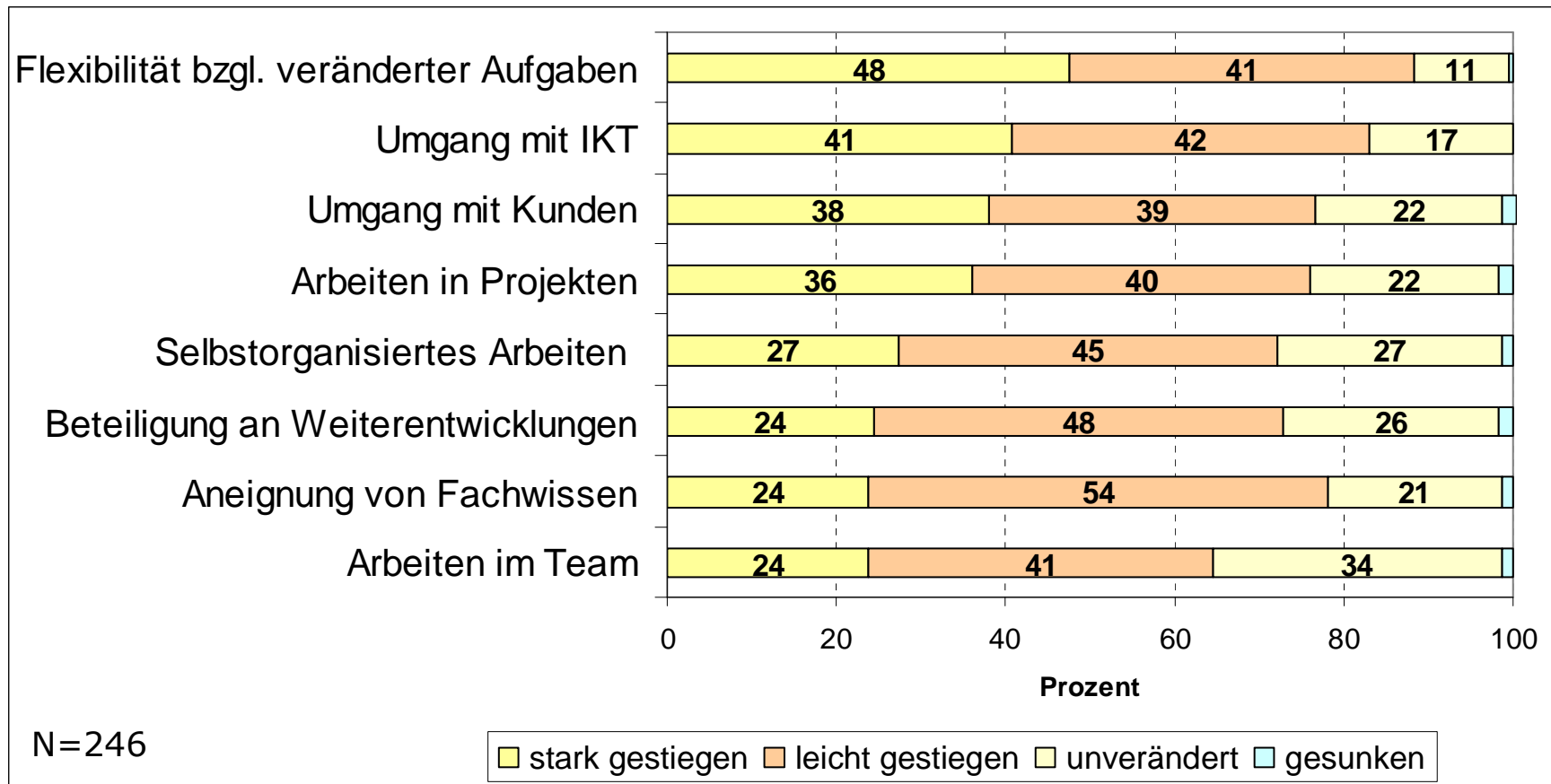


# Agenda



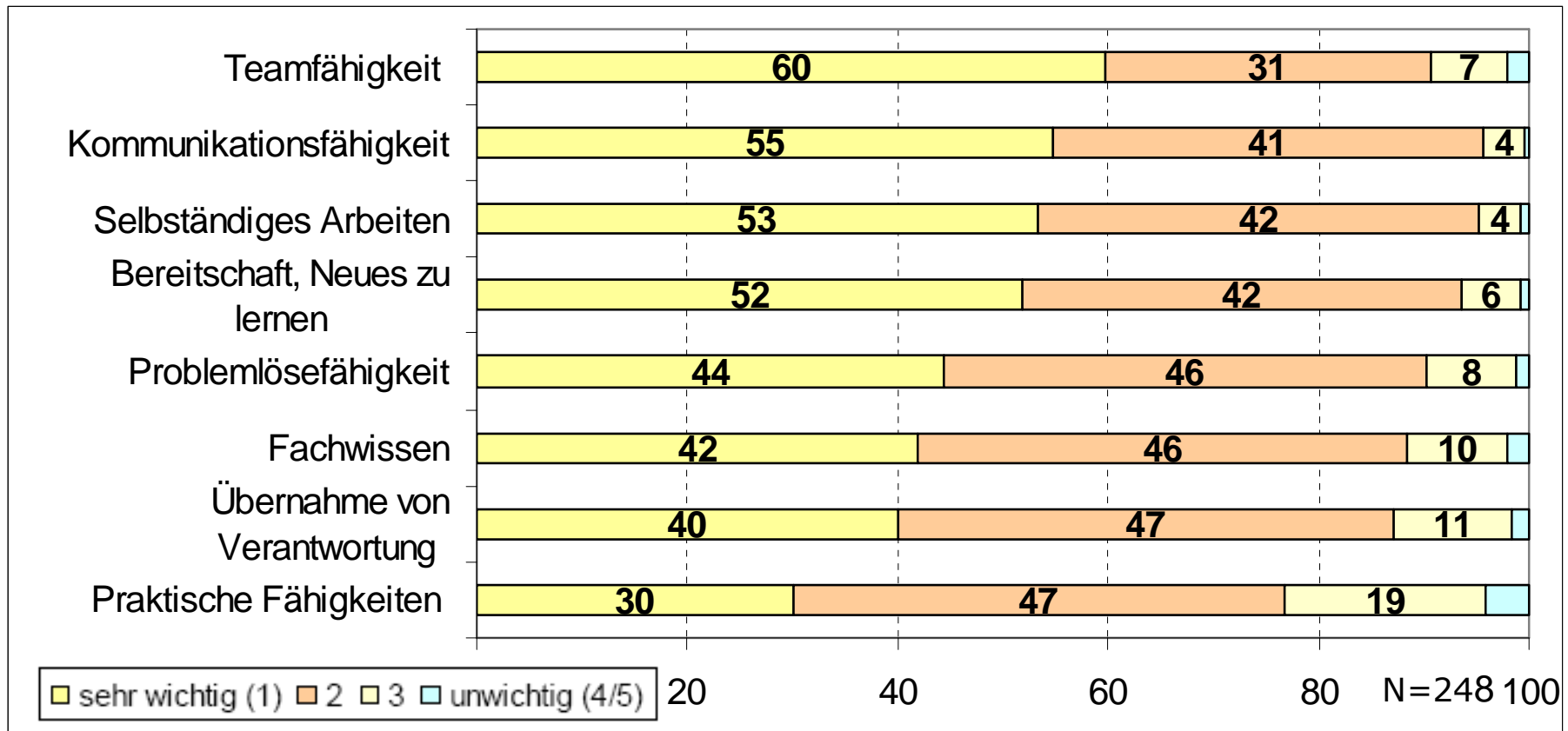
1. Relevanz informell erworbener Kompetenzen aus betrieblicher Sicht
2. Betriebliche Einsatzmöglichkeiten von Kompetenzpässen

# Veränderung der Arbeitsanforderungen



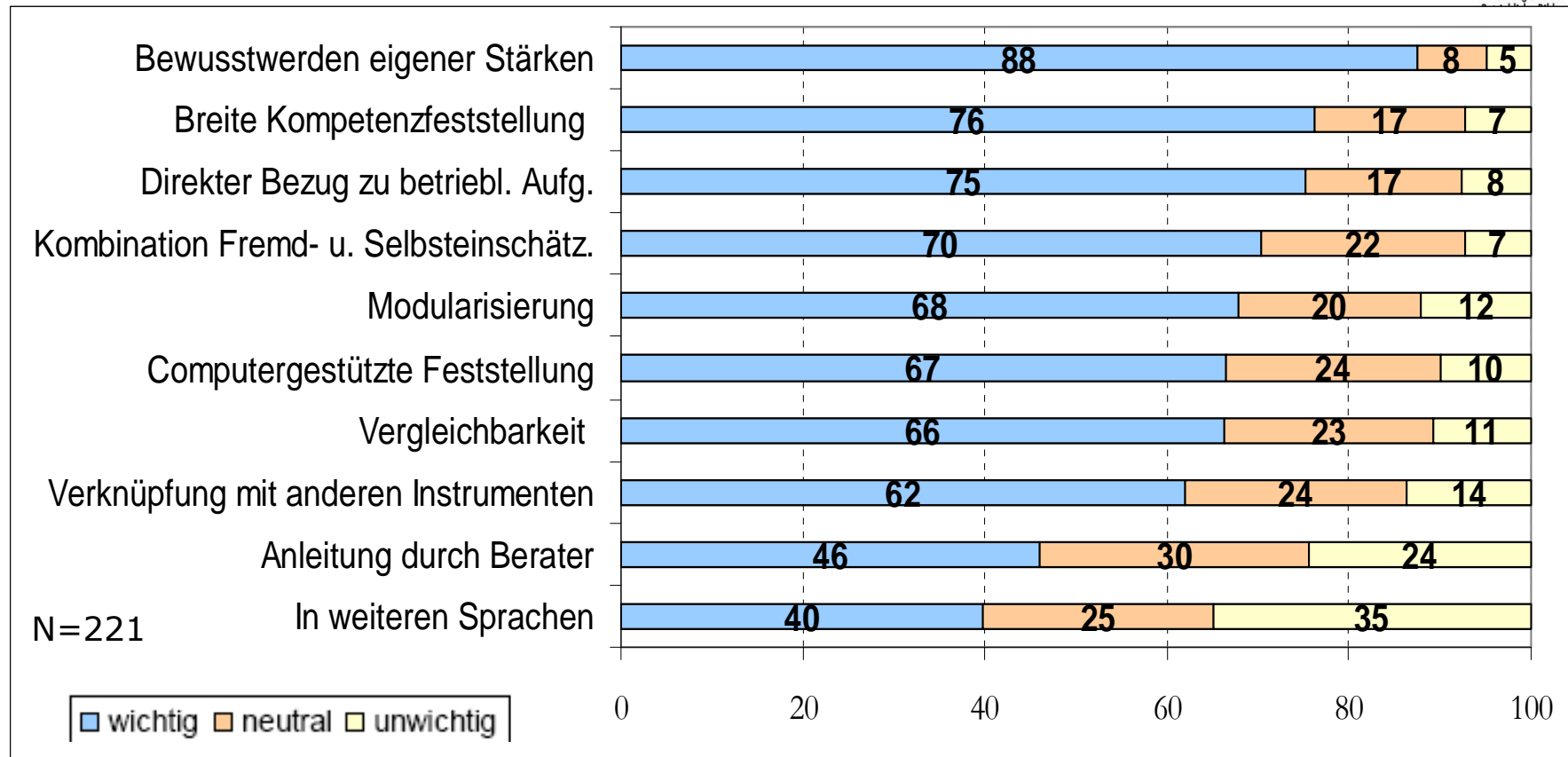
➔ **Hohe Veränderungen bei Flexibilität, Umgang mit IKT u. Kunden**

# Relevanz einzelner Kompetenzen für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen



➔ Hohe Relevanz von *soft skills*

# Notwendige Merkmale von Kompetenzpässen aus betrieblicher Sicht



➔ Spezifische Anforderungen im Betrieb klären



## Fazit



Kompetenzpässe sind geeignet, um  
Mitarbeiterkompetenzen in der betrieblichen  
Personalarbeit nutzbar zu machen.

Allerdings müssen Anwendungszweck und -ablauf von  
Fall zu Fall erarbeitet werden.



# Agenda



1. Relevanz informell erworbener Kompetenzen aus betrieblicher Sicht
2. Betriebliche Einsatzmöglichkeiten von Kompetenzpässen

## 1. Mitarbeitergespräche vorbereiten

Alle Mitarbeitergruppen

Der Mitarbeiter

- erfasst seine (informell erworbenen) Kompetenzen
- leitet zukünftige Tätigkeiten/Funktionen ab
- erstellt eine „Vorlage“ für das Mitarbeitergespräch

Gemeinsam wird

- die Tätigkeit im Unternehmen bewertet
- Ziele für die nächsten 12 Monate festgelegt
- ein Aktivitätsplan erstellt

## 2. Weiterbildungsbedarf ermitteln

Alle Mitarbeitergruppen

Der Mitarbeiter

- analysiert seine gegenwärtigen Tätigkeiten
- erfasst seine Stärken und Ausbaupotentiale
- präzisiert seinen Weiterbildungsbedarf

Gemeinsam wird

- das Ist-Profil analysiert
- Weiterbildungsbedarf abgeleitet
- Umsetzungsmöglichkeiten festgelegt

### 3. Karriereentwicklung unterstützen

Mitarbeiter mit Entwicklungspotential

Der Mitarbeiter

- analysiert seine Stärken und Interessen
- leitet mögliche Karrierepfade im Unternehmen ab

Gemeinsam wird

- die bisherige Tätigkeiten bilanziert
- weitergehende Ziele im Unternehmen identifiziert
- Weiterentwicklungsinteressen bewertet
- Karrierepfade abgeleitet u. Maßnahmen festlegt

## 4. Kompetenzfeststellung bei Azubis systematisieren

Auszubildende

Der Auszubildende

- erfasst seine informell erworbenen Kompetenzen
- erfasst seine Stärken und Ausbaupotenziale

Gemeinsam/Vom Vorgesetzten werden

- (informell) erworbene Kompetenzen zusammengefasst
- zu vertiefenden Ausbildungsinhalten identifiziert
- Möglichkeiten der Übernahme abgeschätzt

## 5. Ist-Profile ergänzen

Alle Mitarbeitergruppen

Der Mitarbeiter

- erfasst seine (informell erworbenen) Kompetenzen
- ordnet sie den einzelnen Kompetenzarten zu

Gemeinsam/Vom Vorgesetzten wird

- das Ist-Profil des Mitarbeiter und/oder einer Abteilung ergänzt

## 6. Umstrukturierungen unterstützen

Von Umstrukturierungen betroffene Mitarbeitergruppen

Der Mitarbeiter

- erfasst seine (informell) erworbenen Kompetenzen in relevanten Tätigkeitsfeldern
- erarbeitet neue berufliche Perspektiven

Gemeinsam/Vom Vorgesetzten werden

- neue Aufgabenbereiche identifiziert
- neue Teams zusammengestellt
- neue berufliche Perspektiven abgeleitet

## 7. Nachwuchskräfte entwickeln

### Nachwuchskräfte für Führungsaufgaben

#### Der Mitarbeiter

- ergänzt sein Kompetenzprofil jenseits von Zeugnissen
- leitet Entwicklungsinteressen und Tätigkeitsfelder ab

#### Gemeinsam werden

- Kompetenzportfolio ergänzt
- Entwicklungspläne spezifiziert
- Karrierepfade ableitet

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Frank Wehinger**

**Wissenschaftlicher Mitarbeiter**

**Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)**

**Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg**

**☎ 0911 / 27779 – 371**

**@ wehinger.frank@f-bb.de**

**🌐 <http://www.f-bb.de>**