

Wer weiß was? Wer kann was?

Ein schon recht alter Spruch, der zwar immer wieder zitiert wird, aber selten in der Realität angewendet wird. Gerade die Planung von Weiterbildungsmaßnahmen vor dem Hintergrund einer großen Veränderung im Arbeitsalltag der Mitarbeiter schreit nach der Einbindung der Mitarbeiter.

Es fällt allen Beteiligten (nicht Betroffenen) leichter zu spezifizieren was wer am Ende der Qualifizierungsmaßnahmen können soll. Die Differenzierung zwischen Wissen und Können ist schon etwas schwieriger.

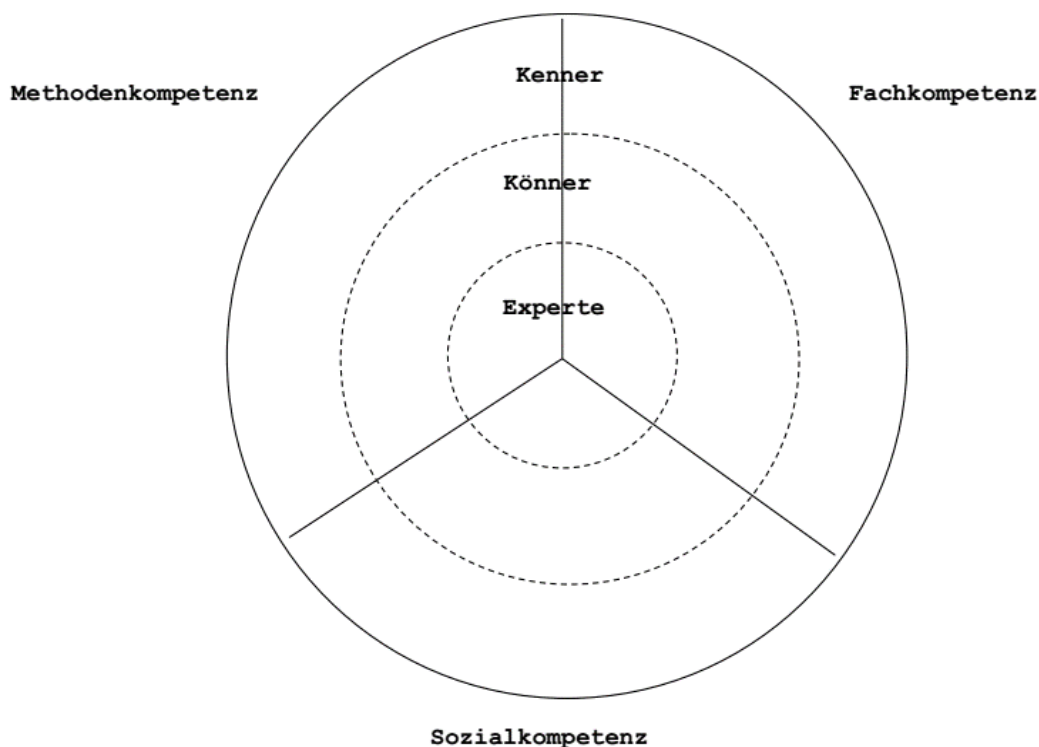
Um eine Qualifizierungsmaßnahme zu planen und die Kosten (Arbeitszeit, externe Trainer, interne Trainer etc.) abschätzen zu können, muss die Ausgangsbasis klar sein:

1. **Wer weiß was? Wer kann was?**
2. **Welches Wissen ist bereits verfügbar?**

Zuerst zu 1. Die Mitarbeiter sind Erwachsene, die seit Jahren Ihren Job erfolgreich ausfüllen. Ein Test wie aus der Schule / Lehrzeit bekannt, ist der Situation nicht angemessen. Zudem geht es nicht nur um Fachwissen, das abfragbar ist, sondern auch um bereits vorhandenes Können. Es sollen die fachlichen, methodischen und ggf. sozialen Fähigkeiten der Mitarbeiter eingeschätzt werden.

Es bietet sich nicht nur an sondern ist zwingend erforderlich die Mitarbeiter in diesen Prozess einzubeziehen ohne eine Prüfungssituation zu erzeugen.

Ein einfaches praktisches Instrument hierzu ist das Kompetenzrad, hier in seiner einfachsten Form:



In diesem Beispiel sind **die Kompetenzen in 3 Stufen** eingeteilt:

Kenner verfügen über theoretisches Wissen mit geringer Anwendungserfahrung und sind in der Lage, vorstrukturierte Problemlösungen aus der Theorie auf praktische Fragestellungen anzuwenden.

Könnner haben vielfache Anwendungserfahrung und können auch auf neue, unvorhergesehene Situationen adäquat

Experten sind in der Lage weitgehend selbstorganisiert und intuitiv Probleme zu antizipieren, neue Lösungswege zu finden.

In diesem einfachen Beispiel sind **3 Kompetenzfelder** aufgelistet:

Fachkompetenz umfasst alle zur Erfüllung einer konkreten beruflichen Aufgabe notwendigen fachspezifischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse. Sie umfasst z.B. Berufswissen, Prozesswissen etc

Methodenkompetenz beinhaltet weitgehend von der fachlichen Kompetenz unabhängige Fähigkeiten zur Planung und Durchführung der Arbeit. Beispiele der Methodenkompetenz sind, Projektmanagement, Qualitätsmanagement, systematische Problemlösung, vernetztes Denken, Präsentation und Moderation, Mitarbeiterführung (siehe Glossar im Anhang)

Sozialkompetenz ist eng mit Persönlichkeit und Erfahrung verbunden. Die Fähigkeit, mit Mitarbeitern, Kollegen, Kunden zusammenzuarbeiten, ein gutes Organisationsklima zu erreichen und zu erhalten sowie eigenverantwortlich zu handeln, zeichnet Sozialkompetenz u.a. aus. Kontaktfähigkeit, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Veränderungsbereitschaft u. -fähigkeit, Team- /Zusammenarbeitfähigkeit, Durchsetzungs- und Überzeugungskraft bilden wesentliche Bestandteile der Sozialkompetenz.

In einem Workshop haben die Mitarbeiter die Möglichkeit sich und ihre Kollegen im Kompetenzrad einzuordnen und ggf. die Skala der Kompetenzen von 3 auf 4 oder mehr zu erweitern bzw. neue und/oder andere Kompetenzen für ein spezifisches Projekt zu definieren.