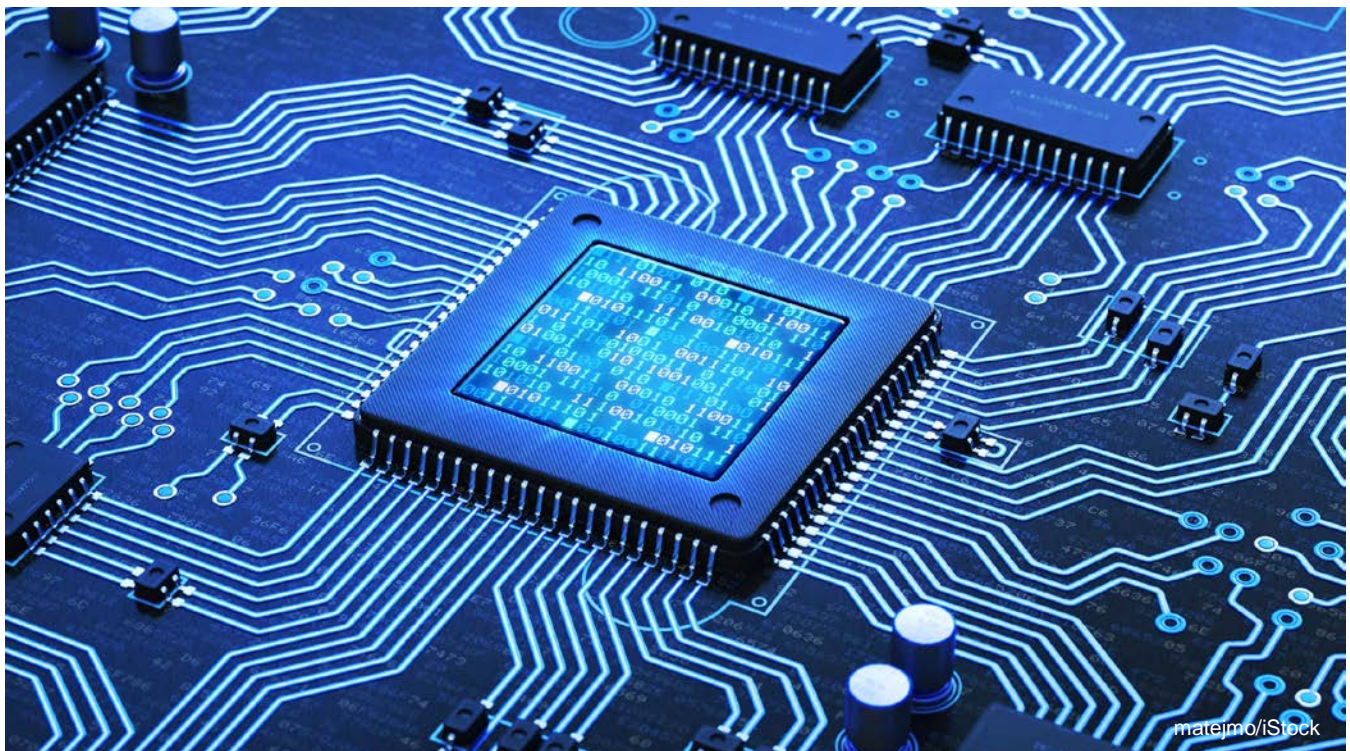


Unter www.kompetenzkoffer.de
findest du alle Werkzeuge &
Methoden auch zum
download



Kompetenzmatrix

Kurzbeschreibung zur Anwendung

Mit der Kompetenzmatrix könnt Ihr euch einen schnellen Überblick verschaffen, wo benötigte Kompetenzen in einem Team vorliegen und an welchen Stellen Qualifikationsbedarf in oder für eure Gremiumsarbeit besteht. Eine derartige Matrix erleichtert außerdem das Setzen von Prioritäten bei dem Kompetenzaufbau.

»Weiter auf der nächsten Seite «



Rahmenbedingungen

Um dieses Workshop Format strukturiert durchzuführen, empfiehlt es sich, eine/n ModeratorIn auszuwählen, ggf. auch auf externe Moderation zurückzugreifen. Das hat den Vorteil, dass sich alle Akteure auf die Inhalte konzentrieren können und jede einzelne betriebliche Expertise genutzt werden kann. Der Zeitrahmen für einen Konzeptionsworkshop ist abhängig von der Themenstellung und kann variieren. Von einem halben Tag bis zu einem Tag ist alles möglich, je nach Aufgabe und Inhalt. Dementsprechend sollen auch die Rahmenbedingungen wie Räumlichkeiten oder Arbeitsmittel z.B. Moderationsausstattung, Beamer oder Metaplanwände ausreichend zur Verfügung stehen.

1. Identifikation von Anforderungen und Kompetenzen

In einem ersten Schritt werden die (fachliche/methodischen/soziale) Anforderungen für ein Projekt oder eine neue Aufgabe identifiziert und die dafür notwendigen Kompetenzen abgeleitet. Sobald klar ist, welche Kompetenzen benötigt werden, sind diese auf einer Flip Chart, Metaplanwand oder in einer Excel Tabelle festzuhalten.

2. Priorisierung von Kompetenzen

Die benötigten Kompetenzen sind nun bekannt und festgehalten. Jetzt ist es hilfreich, diese auch noch in eine Rangfolge zu bringen. Dies hilft bei der späteren Festlegung und Reihenfolge von Qualifikationsbedarfen. Am besten erfolgt die Priorisierung über ein einfaches Punkte-System. Jedes Team-Mitglied erhält dabei drei bis vier Punkte, die es auf die ermittelten Kompetenzen verteilen kann. Es steht jedem Team-Mitglied dabei frei, eine Mehrfach-Bepunktung für ein und dieselbe Kompetenz vorzunehmen.

3. Einschätzung von Kompetenzen im Team













Nachdem die benötigten Kompetenzen identifiziert und visualisiert sind, geht es nun darum zu prüfen, ob diese im Team bereits abgedeckt werden. In bereits bestehende Tabelle werden nun zu jeder benötigten Kompetenz entweder die Namen der Team-Mitglieder sortiert oder es erfolgt eine Gesamteinschätzung des Teams an diesen Stellen. Es ist auch möglich diese Kompetenzzuordnung mit einer tiefergehenden Einschätzung zu kombinieren. So ist es z. B. möglich, kenntlich zu machen, ob es sich um Grund- oder Expertenkompetenz handelt oder ob keine Kompetenz vorhanden ist und ein entsprechender Qualifikationsbedarf vorliegt.

4. Priorisierung von Qualifikationsbedarfen

Das Team sieht nun, wo es ausreichende Kompetenzen aufweist und an welchen Stellen ein Qualifikationsbedarf besteht. Die zuvor vorgenommene Priorisierung gibt nun die Rangfolge der Qualifikationsmaßnahmen vor. Hilfreich ist, wenn die nächsten Schritte inklusive Zeitrahmen vereinbart werden.

»Weiter auf der nächsten Seite «

Raster Kompetenzmatrix

Priorität	Kompetenz						
							
							
							
							
							
							

Quelle: Eigene Darstellung nach Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (2017)
https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/PDF_Qualifikationsmatrix_01.pdf

Alle Materialien kostenlos zum download unter www.kompetenzkoffer.de

