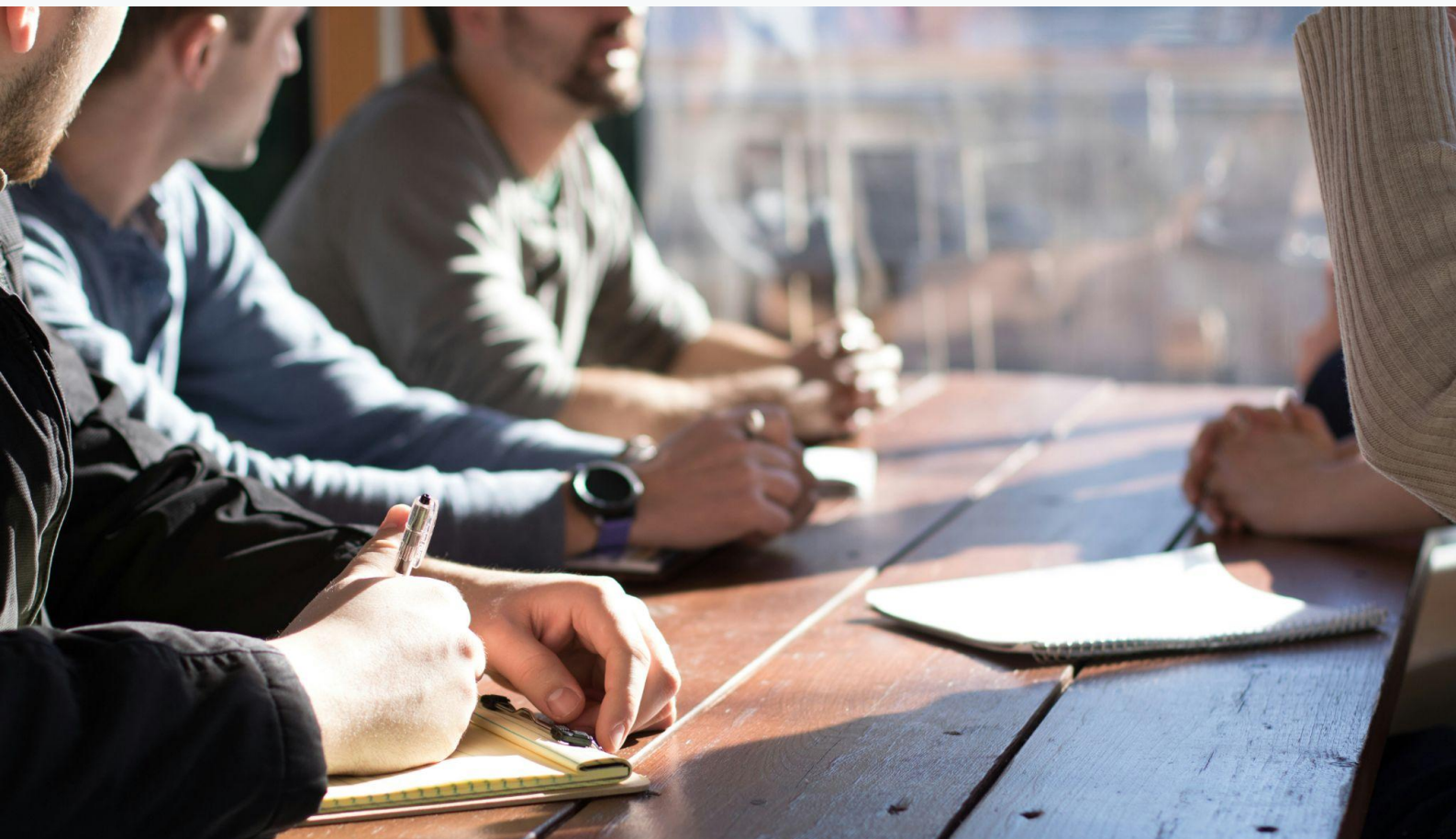


5-Schritte-Leitfaden für eine wirksame Kompetenzprofilierung

So identifizierst und entwickelst du Talente gezielt - Eine effektive Kompetenzprofilierung hilft Unternehmen, die Fähigkeiten, Potenziale und Entwicklungsbereiche ihrer Mitarbeitenden systematisch zu erfassen. Mit diesem Leitfaden erhältst du eine klare Schritt-für-Schritt-Anleitung, um Kompetenzprofile von Grund auf zu erstellen – inklusive wertvoller Tipps für die praktische Umsetzung.



Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Talentstrategie: Kompetenzprofilierung

In einer sich schnell verändernden Arbeitswelt reicht es nicht mehr aus, einfach nur Talente zu finden – es geht darum, die richtigen Talente für die richtigen Rollen zu identifizieren und gezielt weiterzuentwickeln. Doch wie lässt sich sicherstellen, dass Mitarbeitende nicht nur über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, sondern auch ihr volles Potenzial ausschöpfen können?

Hier kommt die Kompetenzprofilierung ins Spiel. Sie geht über eine bloße Auflistung von Qualifikationen hinaus und hilft Unternehmen, Stärken, Entwicklungsfelder und Zukunftspotenziale ihrer Mitarbeitenden systematisch zu erfassen. So können gezielte Maßnahmen für Weiterentwicklung, Recruiting und Nachfolgeplanung abgeleitet werden.

In diesem Paper wird gezeigt, wie Kompetenzprofile erstellt werden, welche Vorteile sie für Unternehmen bringen und welche Schritte notwendig sind, um diesen Prozess erfolgreich zu implementieren.

Was dieses Dokument enthält:

- Was Kompetenzprofilierung ist und wie sie sich von Kompetenzzuordnung unterscheidet
- Ein **5-Schritte-Plan**, um Kompetenzprofile von Grund auf zu erstellen
- Wie regelmäßige Profilierungen Unternehmen helfen, ihre Talente gezielt zu entwickeln
- Die 5 größten Vorteile eines klaren Kompetenzprofils

Was ist Kompetenzprofilierung?

Während die **Kompetenzzuordnung** definiert, welche Fähigkeiten und Qualifikationen für eine bestimmte Rolle erforderlich sind, geht die **Kompetenzprofilierung** einen Schritt weiter: Sie erfasst, welche Kompetenzen eine Person aktuell besitzt und auf welchem Niveau. Dadurch entsteht eine klare Standortbestimmung, die als Grundlage für individuelle Entwicklungspläne, gezielte Schulungen und strategische Personalentscheidungen dient.

Beispiel: Kompetenzprofilierung in der Praxis

Ein Unternehmen führt eine Kompetenzanalyse durch. Dabei wird ein ideales Kompetenzmodell erstellt, das alle wichtigen technischen und überfachlichen Fähigkeiten für eine gewisse Rolle umfasst. Anschließend werden die aktuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden mit diesem Modell abgeglichen.

Das Ergebnis:

- Die Stärken der Mitarbeitenden werden sichtbar.
- Lücken und Entwicklungsfelder werden identifiziert.
- Das Unternehmen kann gezielt Weiterbildungsmaßnahmen und Trainings planen.

→ **Wichtig:** Kompetenzprofilierung ist kein einmaliges Projekt! Anforderungen an Rollen und Fähigkeiten verändern sich kontinuierlich – sei es durch technologische Entwicklungen, neue Marktanforderungen oder interne Umstrukturierungen. Regelmäßige Updates sind daher essenziell, um Talente optimal zu entwickeln und strategische Personalentscheidungen fundiert zu treffen.



5 Schritte zur Erstellung von Kompetenzprofilen

1. **Vorhandene Daten nutzen:**

- Bestehende Mitarbeiterprofile, Lebensläufe und HR-Daten als Ausgangspunkt verwenden.

2. **Fähigkeiten gezielt testen (optional):**

- Hard-Skill-Tests oder Simulationen durchführen, um eine objektive Grundlage zu schaffen.

3. **(360°-) Feedback einholen:**

- Einschätzungen von Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern selbst sammeln, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

4. **Ergebnisse kalibrieren:**

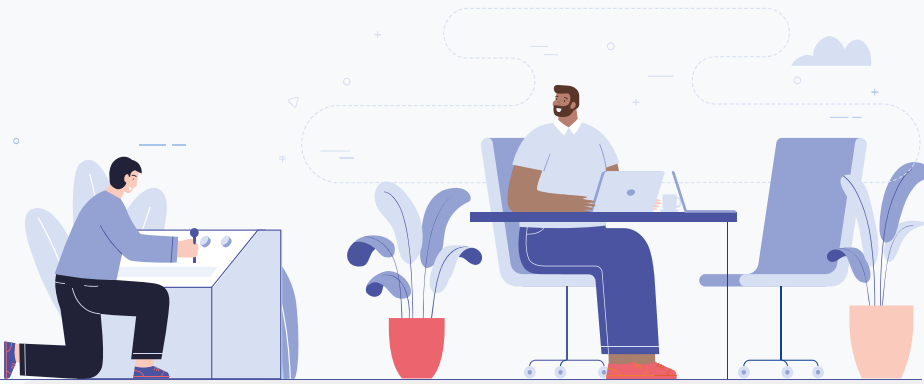
- Einheitliche Bewertungsmaßstäbe durch eine Kalibrierungssitzung mit allen Beurteilern schaffen.

5. **Mitarbeitergespräche führen & Entwicklung planen:**

- Die Ergebnisse mit den Mitarbeitenden besprechen und individuelle Entwicklungspläne ableiten.

→ **Fazit:** Mit einer strukturierten Kompetenzprofilierung lassen sich Talente gezielt fördern und Weiterbildungsmaßnahmen strategisch ausrichten.





Die 5 größten Vorteile einer effektiven Kompetenzprofilierung

- **Effizientere Rekrutierung:** Klar definierte Anforderungen erleichtern die Auswahl passender Bewerber.
- **Gezielte Weiterentwicklung:** L&D-Teams können Mitarbeitenden spezifische Schulungen zuweisen.
- **Verbessertes Leistungsmanagement:** Mitarbeiter wissen genau, was von ihnen erwartet wird.
- **Bessere Nachfolgeplanung:** Unternehmen identifizieren frühzeitig Potenzialträger für Schlüsselrollen.
- **Sinnvolle Anreizsysteme:** Mitarbeiter können für gezielte Kompetenzentwicklung belohnt werden.

Mit einer klaren Kompetenzprofilierung gewinnen Unternehmen wertvolle Einblicke in ihre Talente und setzen gezielt Maßnahmen zur Weiterentwicklung. So wird sichergestellt, dass die **richtigen Mitarbeiter** zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind.

Key-Points zur Kompetenzprofilierung

- Kompetenzprofilierung ist **kein einmaliger Prozess**, sondern sollte regelmäßig aktualisiert werden.
- **360°-Feedback** ist essenziell für ein realistisches Kompetenzbild.
- Eine strukturierte Kompetenzbewertung ermöglicht eine **gezielte Personalentwicklung**.
- **Klare Kompetenzprofile verbessern die Recruiting-, Lern- und Entwicklungsstrategien** eines Unternehmens.
- Durch regelmäßiges **Skill-Monitoring** können Unternehmen frühzeitig auf Veränderungen reagieren.

Weitere spannende Herausforderungen werden in den nächsten Content-Papern vorgestellt.

Kontakt

People Powered HR - Community

Bei weiteren Fragen meldet euch gerne jederzeit bei uns, sowohl zur Vertiefung der hier bereitgestellten Informationen, als auch hinsichtlich neuer Themen.

Jürgen Ulbrich

ju@sprad.io

Annelie Neumann

annelie.neumann@sprad.io

