

7.6. Kompetenzlandkarte

Fach- und Methodenkompetenz: Ausbildung und Qualifikationen

Welche Ausbildung liegt vor?

Welche Qualifikationen/Fort- und Weiterbildungen mit Abschluss sind für die Einrichtung relevant?

Diese Seite wird von der Person, die geht, ausgefüllt und der Führungskraft gegeben.

Ausbildung / Qualifikation / Fort- und Weiterbildung mit Abschluss	Zeitraum	Umfang	Abschluss

Fach- und Methodenkompetenz: Vertieftes Wissen

In welchen Themenbereichen (z. B. kunsttherapeutische Fähigkeiten, systemisches Arbeiten, Elternarbeit etc.) wird über besondere Kompetenzen verfügt, die bisher in der Einrichtung genutzt wurden?

Können darin Kolleg/innen angeleitet oder fortgebildet werden?

Diese Seite wird im Team, in verschiedenen Teams zusammen mit Kolleg/innen ausgefüllt und der Führungskraft gegeben.

Themen	Kompetenz wird ausgeübt bei ...	Fähigkeit Kolleg / innen anzuleiten / fortzubilden	Mögliche Kolleg / innen, die diese Themen übernehmen



Fachkompetenz

Rollen und Aufgaben für die gesamte Einrichtung

Welche Rollen waren für die Einrichtung von besonderer Bedeutung?

Welche Aufgaben wurden für die Einrichtung wahrgenommen?

Welche Fähigkeiten und Kompetenzen (bspw. Musikinstrument, Spielen, Malen, etc.) wurden eingebracht?

Diese Seite wird zusammen mit Kolleg/innen, im Team, sowie mit Bewohner/innen oder Klienten/innen ausgefüllt und der Führungskraft gegeben.

Rollen / Aufgaben / Fähigkeiten	Bereiche	Möglichkeit der Weitergabe an andere Kolleg / innen	Mögliche Kolleg / innen, die diese Aufgaben übernehmen

Netzwerke

Welche beruflichen Kontakte bestehen? Gibt es Kontakte zu ehemaligen Beschäftigten?

In welchen Netzwerken wird gearbeitet?

Welche privaten Kontakte bestehen, die bisher beruflich eingebracht wurden (bspw. Mitgliedschaft in einer Partei, im Kirchengemeinderat, Kontakte zu Firmen, Spendern, ...)?

Diese Seite wird von der Person, die geht, ausgefüllt und im Team, in den Teams, mit der Führungskraft die Weitergabe an andere Kolleg/innen geklärt.

Kontakt / Netzwerk	Kontaktperson, Adresse, Telefon, Mail	Weitergabe an andere Kolleg / innen

Netzwerke

Erfahrungswissen über die Organisation

Erfahrungswissen, das es über die Geschichte der Einrichtung, über „Schlüsselpersonen“, Veränderungsprozesse, Ereignisse, Ehemalige, Traditionen, „Leichen im Keller“, etc. gibt.

Die Frage 1 wird mit der Einrichtungsleitung besprochen, Frage 2 mit der Führungskraft, Frage 3 im Team.

1. Fakten, die für die Chronik wichtig sind

.....

.....

.....

.....

.....

2. Worauf Kolleg/innen künftig besonders achten sollten ...

.....

.....

.....

.....

.....

3. Ist es möglich bei Bedarf, wenn Fragen aufkommen, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Sie zuzukommen?

.....

.....

.....

.....

.....

Ggf. besondere Beziehungen zu Bewohner/innen, Klient/innen, Kindern

Welche besonderen Beziehungen zu Bewohner/innen, Klient/innen oder Kindern gibt es?

Welche Bedeutung hat diese Beziehung für den Personenkreis?

Diese Seite wird im Team, zusammen mit Bewohner/innen, mit Kindern, Klient/innen, unter der Fragestellung „wer war dir besonders wichtig, wen könntest du dir künftig vorstellen ...“ ausgefüllt.

Bewohner / in, Kind, Klient / in	Art der Beziehung	Bedeutung	Weitergabe an andere Kolleg / innen	Wie wird die „Übergabe“ gestaltet?



Konsequenzen für die Einrichtung

Diese Seite wird abschließend von der Führungskraft ausgefüllt im Gespräch mit der Person, die geht. Alle Seiten der Kompetenzlandkarte werden von der Führungskraft gesammelt.

Für die Auswahl neuer Beschäftigter

Für die Weitergabe an Kolleg/innen

7.7. Nachfolgeplanung: Anforderungsprofil Führungskräfte

Anforderungen an Führungskräfte

Das exemplarische Raster hilft dabei, die generellen Anforderungen der Einrichtung an Führungskräfte zu formulieren, um diese dann später für die Erstellung der individuellen Anforderungsprofile gewichten und konkretisieren zu können.

Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit

- Sachverhalte verständlich präsentieren
- In Besprechungen konstruktiv mitarbeiten
- Kontaktbereitschaft: Auf Menschen zugehen
- Verhandlungsgeschick
- Sich ins Team einbinden, im Team mitarbeiten
- Eigenes Wissen weitergeben, Beschäftigte unterstützen
- ...

Wirtschaftliches Denken und Handeln

- Kenntnis betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge
- Kosten- und qualitätsbewusst planen
- Prioritäten setzen können
- ...

Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit

- Denken in Zusammenhängen
- Situationen analysieren
- Problembereiche möglichst bereits im Vorfeld erkennen
- Ursachen von Problemen analysieren
- Alternative Lösungsmöglichkeiten erarbeiten und bewerten
- Entscheidungen treffen, begründen und durchsetzen können
- ...

Eigeninitiative und Verantwortung

- Initiative entwickeln, selbständig handeln
- Sich selbst Ziele setzen
- Selbstständiges Lernen zu Behebung eigener Kompetenzdefizite
- Selbstständiges Auffinden von Informationsquellen bzw. Erarbeiten von Informationen
- Aktives Mitgestalten von Arbeitsabläufen
- ...

Quelle: angelehnt an Gerhard Herz, Annette Junge: Leitfaden für die Bildungspraxis. Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. Band 32: Nachwuchsführungskräfte fördern. Bielefeld: Bertelsmann, 2009, S. 12