



KOMPETENZMATRIX ALS TOOL ZUR ERMITTLUNG DES WEITERBILDUNGSBEDARFS

HANDREICHUNG
FÜR BILDUNGSINSTITUTIONEN
UND UNTERNEHMEN

EXPOSEE

Ein wichtiges Anliegen ist stets die Ermittlung des konkreten Weiterbildungsbedarfs in der Abwägung von IST und SOLL. Ein geeignetes Tool dafür ist die Anwendung einer Kompetenzmatrix, die jeweils auf konkrete Tätigkeiten oder Personen bezogen wird. Ausgangsbasis können sowohl die Anforderungen des Berufsbildes als auch die Inhalte der Stellenbeschreibungen der konkreten Tätigkeiten sein.

Karin Behrendt und Ferdinand Kögler

Kompetenzmatrix als Tool zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs

1. Problemstellung

Ein wichtiges Anliegen bei der Realisierung von Zusatzqualifizierungen des WEITERBILDUNGSSYSTEMS ENERGIETECHNIK ist die stets Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs. Ein Tool zur Erreichung dieser Zielstellung ist die Anwendung einer Kompetenzmatrix, die jeweils auf konkrete Tätigkeiten oder Personen bezogen wird. Ausgangsbasis können sowohl die Anforderungen des Berufsbildes als auch die Inhalte der Stellenbeschreibungen der konkreten Tätigkeiten sein.

Die Kompetenzmatrix ist ein Tool, das Unternehmen ermöglichen soll, das für sie zugeschnittene und möglichst spezifische Anforderungsprofil an die erforderliche Weiterbildungsmaßnahme zu ermitteln. Ziel ist es, dass die Weiterbildung mit geringstem Aufwand den maximal möglichsten Nutzen für die Unternehmen ergeben soll.

2. Struktur der Handreichung

Die für die Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen sind mit der Kompetenzmatrix zwar vorgegeben, können und sollten aber durch die Unternehmen den konkreten Bedingungen angepasst und ggf. erweitert werden. Auch ist es nicht erforderlich alle Kompetenzen zu bewerten, sondern nur die, die im Rahmen der Arbeitsaufgabe relevant sind. Gleichfalls ist es nicht zwingend für alle Mitarbeiter regelmäßig diese Kompetenzmatrix zu erstellen, sondern nur in den Fällen, in denen ein Handlungsbedarf zur Weiterbildung sichtbar wird.

Hinweise zur Bewertung

Die Bewertungen sollten innerhalb einer einheitlichen Skala von Zahlenwerten erfolgen bspw. von „1 - 5“ (5 = höchste Bewertung, 1 = niedrigste Bewertung; ggf. auch umgekehrt, im Sinne von Schulnoten, d.h. 1 = sehr gute Bewertung, 5 = mangelhafte Bewertung).

- 5- Kompetenz in vollem Umfang vorhanden
- 4- Kompetenz überwiegend vorhanden
- 3- Kompetenz in der Regel vorhanden
- 2- Kompetenz teilweise vorhanden
- 1- Kompetenz nicht vorhanden

Hinweise zur Ableitung von Maßnahmen

- Sollte die Abweichung zwischen "erwünscht" und "erhoben" > 1 sein, sollten entsprechende Maßnahmen zur Weiterbildung/Personalentwicklung angestrebt werden (bitte im Feld "Entwicklungsbedarf" ankreuzen)

- Ursachen für nicht ausreichende Human- bzw. Sozialkompetenzen können auch in fehlenden Fachkenntnissen liegen, deshalb sollte dieser Zusammenhang bei der Festlegung von Maßnahmen Berücksichtigung finden

Struktur:

Die Struktur ist gegliedert in:

- Fachkompetenzen
Kompetenzklassen:
 - Sprachkenntnisse
 - Naturwissenschaftliche Kenntnisse
 - Betriebswirtschaftliche/Arbeitswissenschaftliche Kenntnisse
 - Spezielle Kenntnisse*

() Hinweise für Kompetenzen, die man während der Ausbildung erwirbt bzw. die für die Ausübung des Berufes bedeutsam sind, findet man bspw. auf dem Portal der Bundesagentur für Arbeit, <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe>)*

- Humankompetenzen/Sozialkompetenzen
 - Selbstkompetenzen
 - Sozialkompetenzen
 - Handlungskompetenzen

Nachfolgend finden Sie als Beispiel eine Kompetenzmatrix für das **Profil „Mechatroniker für Kältetechnik“**.

3. Kompetenzmatrix – Beispiel

Name des Mitarbeiters: Mustermann
Datum der Erhebung: tt.mm.jjjj
Tätigkeit: Mechaniker für Kältetechnik

Fachkompetenzen				
Kompetenzklasse	Kompetenzen	Bewertungen Skala 5-1		Entwicklungsbedarf <i>Ankreuzen bzw. Stichworte mit Fußnote für erforderliche Weiterbildungsmaßnahme unten</i>
		Erwünscht	Erhoben	
Sprachkenntnisse	Deutsch in Wort und Schrift			
Naturwissenschaftliche Kenntnisse	Mathematische Kenntnisse			
	Physikalische Kenntnisse			
	Technische Mechanik			
	Konstruktionslehre			
	Elektrotechnik			
	Werkstoffkunde			
Betriebswirtschaftliche/ Arbeitswissenschaftliche Kenntnisse	ökonomisches Verständnis			
Spezielle Kenntnisse	Arbeitsvorbereitung			
	Aufmaße erstellen			
	Elektroinstallation			
	Software Inbetriebnahme			
	Gebäudesystemtechnik, Gebäudeleittechnik, Messtechnik			
	Korrosionsschutz			
	Kundenberatung, -betreuung			
	Messtechnik			
	Schweißtechnik			
	Wartung, Reparatur, Instandhaltung			
	Kältetechnik			
	Klimatechnik			
	Mess-, Steuer-, Regeltechnik (MSR)			
	Montage (Versorgungstechnik)			
	Wärme- und Kältegedämmungen herstellen			
	Qualitätsmanagement (ISO/QM-Handbuch)			
	Sicherheits- und Gesundheitsschutz			
	Umweltschutz			
	Dokumentation (projektbezogen)			
Erforderliche Weiterbildungsmaßnahme (fachlich):				
Zeitraum der Maßnahme:				

Humankompetenzen/Sozialkompetenzen		Bewertungen Skala 5-1		Entwicklungsbedarf
		<i>Erwünscht</i>	<i>Erhoben</i>	<i>Ankreuzen bzw. Stichworte mit Fußnote für erforderliche Personalentwicklungsmaßnahme unten</i>
Selbstkompetenzen	Eigenaktivität			
	Selbstmanagement			
	Veränderungsbereitschaft			
	Lernfähigkeit			
	Arbeitstugenden			
Sozialkompetenzen	Gesundheitsfürsorge			
	Teamfähigkeit / Zusammenarbeit			
	Problemlösefähigkeiten			
	Kommunikationsfähigkeiten			
	Kunden- & Serviceorientierung			
	Präsentations- & Darstellungstechniken			
Handlungskompetenzen	Kritik- & Konflikt-handhabung			
	Führungsfähigkeiten / Führungsbereitschaft			
	Entscheidungsfreude & Verantwortungsübernahme			
	Durchsetzungsstärke & Überzeugungskraft			
	Strukturiertes Handeln / Komplexitätsreduktion			
	Risikobereitschaft & Folgebewusstsein			
Zielorientierung				
Erforderliche Personalentwicklungsmaßnahme (ggf. Weiterbildungsmaßnahme):				
Zeitraumen der Maßnahme:				

Quelle: artop Kompetenzmatrix: Selbstkompetenzen, Sozialkompetenzen, Handlungskompetenzen (RKW-Projekt PE-System)

4. Auswertung