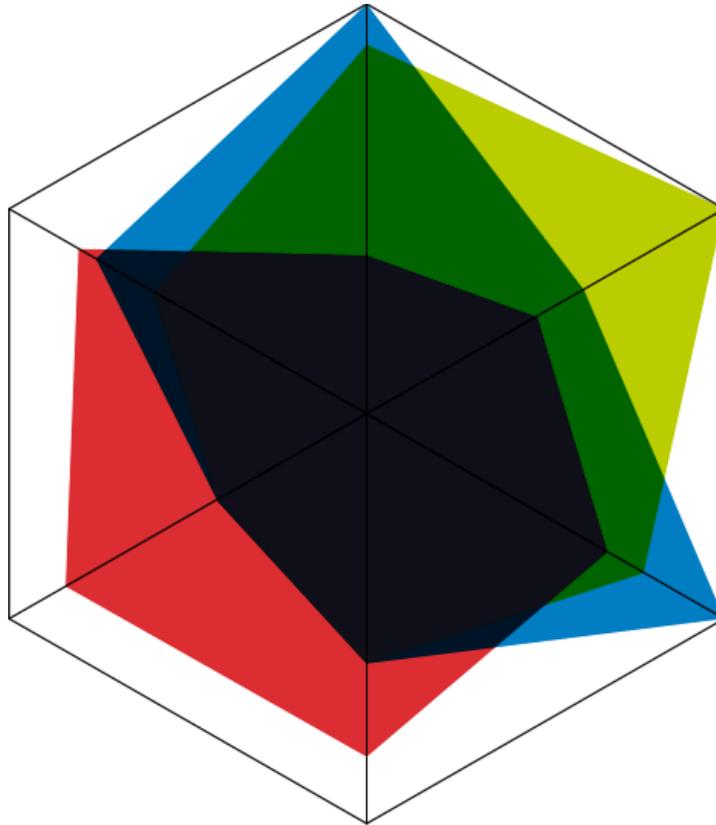




Kanton Bern
Canton de Berne



Einführung Personalmanagement mit Schlüsselkompetenzen

Einführung Personalmanagement mit Schlüsselkompetenzen

Schlüsselkompetenzen als Erfolgsfaktor

Wollen Verwaltungen und Unternehmen heute und künftig erfolgreich sein, müssen die zum Erfolg erforderlichen Kompetenzen von Mitarbeitenden fortlaufend ermittelt, beobachtet, beurteilt und weiter entwickelt werden.

Erfolg und Misserfolg bei der Arbeit stehen in einem direkten Zusammenhang mit Schlüsselkompetenzen. Damit Fachwissen im Sinne der Aufgabe eingesetzt werden kann, müssen entsprechende Schlüsselkompetenzen zur Verfügung stehen.

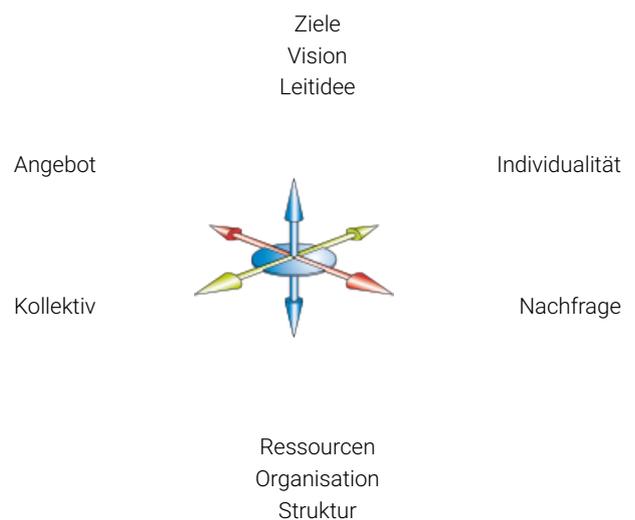
Eine angepasste Unternehmensstrategie bedingt auch eine stufen- und anforderungsgerechte Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Dabei spielen Personalgewinnung und Personalentwicklung die zentrale Rolle.

Das Achsenmodell nach Oosterhof

Oosterhof beschreibt im Achsenmodell sechs entscheidende Dimensionen des erfolgreichen Unternehmens. Das Modell ermöglicht eine differenzierte, nachvollziehbare Betrachtungsweise der lebendigen Organisation.

Sowohl die Abhängigkeiten von Angebot / Nachfrage, Individualität / Kollektiv und Ziele / Ressourcen wie auch das Zusammenspiel der sechs Bereiche sind im Modell abgebildet. Ausgewogenheit zeichnet die innovative Organisation auch in bewegten Zeiten aus.

Damit die Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann müssen Mitarbeitende über entsprechende Kompetenzen in den sechs Bereichen verfügen. Nur so können Ziele unter Wahrung der Stabilität erreicht werden.

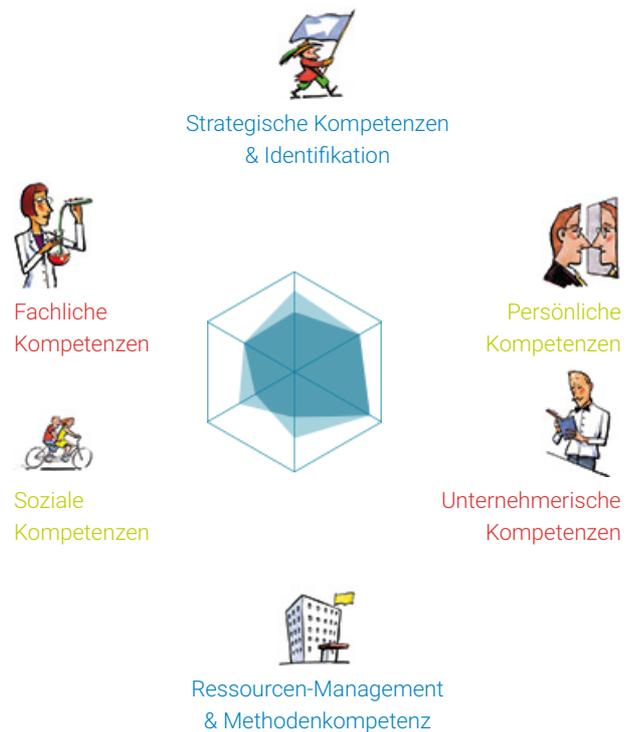


Das Kompetenzmodell

Im Kompetenzmodell beschreiben wir Kompetenzen mit entsprechenden Merkmalen. Bewusst verwenden wir dabei eine einfache, praxisbezogene Sprache.

Unser Instrumentarium für MAG und die Tools für Führungsfeedback und Personalselektion sind auf das Kompetenzmodell abgestimmt. Alle beruhen auf der Struktur des Achsenmodells.

Demzufolge verteilen wir die Kompetenzen auf sechs statt der allgemein üblichen vier Dimensionen.



Arbeit mit dem Kompetenzmodell

Das Kompetenzmodell ermöglicht eine dynamische und kreative Auseinandersetzung mit Schlüsselkompetenzen und fördern den Dialog mit unterschiedlichen Partnern.

- Der Personaldienst unterstützt Abteilungen beim Erarbeiten der funktionspezifischen Kompetenzprofile.
- Im Mitarbeitengespräch besprechen Mitarbeitende und Vorgesetzte Schlüsselkompetenzen und entsprechende Verhaltensmerkmale.
- Vorgesetzte besprechen mit Mitarbeitenden ihr Kompetenzenportfolio.
- Teammitglieder geben sich Rückmeldung auf beobachtete Kompetenzen.
- Gemeinsam mit Stellenabgängern / Stellenabgängerinnen entwickelt der Personaldienst das Anforderungsprofil für die Nachfolge.

Auf den Kompetenzkarten sind Schlüsselkompetenzen definiert und entsprechende Merkmale aus dem Arbeitsalltag beschrieben. Die Kompetenzen im Kompetenzmodell werden erläutert und anhand relevanter Merkmale aus dem Arbeitsalltag verdeutlicht. Anwendungsmöglichkeiten und «Spielformen» sind vielfältig.

Führen mit Schlüsselkompetenzen

Mit dem Kompetenzmodell der Verwaltung des Kantons Bern erhalten Führungspersonen und HR-Verantwortliche ein praktisches Werkzeug, um die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden gezielt zu unterstützen.

Sobald die erfolgskritischen Kompetenzen (sog. Schlüsselkompetenzen) für eine Funktion definiert sind, können diese in folgenden Personalprozessen berücksichtigt werden:

- Stellenbeschreibung
- Inserierung / Bewerbungsgespräch
- Mitarbeitendengespräch (MAG)
- Entwicklungsmassnahmen
- Nachfolgeplanung / Talentmanagement
- Arbeitszeugnis

Gerne beraten wir Sie in der praktischen Anwendung der Schlüsselkompetenzen.

Personalamt des Kantons Bern
personalentwicklung@be.ch
