

Checkliste: Kompetenzentwicklung planen – vom Profil zur Maßnahme

Ein praktischer Fahrplan für die strukturierte Talententwicklung in deiner Organisation

1. Erfolgskritische Kompetenzen definieren

- ☐ Strategische Ziele sind analysiert und relevante Rollenanforderungen identifiziert.
- ☐ Zielkompetenzen sind gemeinsam mit Schlüsselpersonen (z.B. Führungskräfte, Projektverantwortliche) abgeleitet und ein individuelles Soll-Kompetenzprofil erstellt.
- ☐ Für jede Kompetenz wurden klare, widerspruchsfreie Handlungsanker formuliert.
- ☐ Die Handlungsanker sind in einfacher, beobachtbarer Sprache dokumentiert.

KODE® Tipp: Nutze bei Bedarf das bestehende KODE® Kompetenzkompendium zur Inspiration oder Ergänzung.

2. Kompetenzen valide erfassen

- ☐ Selbsteinschätzung mithilfe eines standardisierten Fragebogens ist von allen Talenten durchgeführt.
- ☐ Optional: Fremdeinschätzungen zur Erhöhung der Objektivität ist eingeholt.
- ☐ Digitale Durchführung ist eingeplant (ca. 20 Minuten je Person).

KODE® Tipp: Die Vorlagen in der KODE® Cloud helfen dir dabei, die Teilnehmer:innen optimal auf den Fragebogen einzustimmen.

3. Kompetenzprofil auswerten

- ☐ Individuelles Kompetenzprofil ist für jede Person generiert.
- ☐ Ergebnisse für Feedback- und Entwicklungsgespräche sind aufbereitet.
- ☐ Auswertungsgespräche mit jedem Talent sind terminiert.

KODE® Tipp: Lege den Fokus auf Stärken und Potenziale – das fördert Motivation und Bindung.

4. Soll-Ist-Abgleich durchführen

- ☐ Vergleich des Ist-Profiles mit dem definierten Soll-Profil.
- ☐ Abweichungen sind identifiziert und interpretiert.
- ☐ Entwicklungsfelder sind klar abgeleitet und dokumentiert.

KODE® Tipp: Nutze die Ergebnisse als Grundlage für strategische HR-Entscheidungen.

5. Entwicklungsmaßnahmen ableiten

- ☐ Individuelle Lernpfade, Workshops oder Projekteinsätze sind geplant.
- ☐ Maßnahmen auf konkrete Handlungsanker sind ausgerichtet.
- ☐ Teamauswertungen zur übergreifenden Kompetenzverteilung werden genutzt.

KODE® Tipp: Datenbasierte Entscheidungen stärken die Teamentwicklung und Aufgabenzuordnung.

6. Transfer in den Alltag sicherstellen

- ☐ Auswertungsgespräche sind mit jedem Talent durchgeführt.
- ☐ Ergebnisse werden als festen Bestandteil in den regelmäßigen Entwicklungsgesprächen integriert.
- ☐ Führungskräfte sind für den Einsatz des Kompetenzprofils sensibilisiert.
- ☐ Regelmäßige Review-Termine sind zur Fortschrittskontrolle eingeplant.

KODE® Tipp: Mache Kompetenzentwicklung zu einem lebendigen, wirksamen Bestandteil deiner HR-Arbeit.