



Kompetenz

Wenn in der Arbeitswelt der Begriff Kompetenz auftaucht, werden damit meist die Anforderungen formuliert, die ein Mitarbeiter erfüllen soll. Allgemein wird zwischen

- **Fachkompetenz,**
- **Methodenkompetenz** und
- **sozialer Kompetenz**

unterschieden. Was aber verbirgt sich dahinter? Wie kann der Begriff der Kompetenz definiert werden?

Im folgenden wollen wir Ihnen ein Modell vorstellen, dessen vier Bausteine sich zum Begriff der Kompetenz verbinden lassen. Die vier Bausteine sind:

1. **Fähigkeiten;** Um Kompetenz in einer Sache zu besitzen sind verfügbare Potenziale mitzubringen. Hierunter fallen z.B. Ausdauer bei Sportlern oder Genauigkeit bei Buchhaltern

2. **Kenntnisse;** Die Eigenschaften sind nur dann hilfreich, wenn sie mit bestimmten Kenntnissen verknüpft sind. Kenntnisse sind theoretische oder praktisch angeeignete mentale Bilder, die auf Situationen angewandt werden können. Es geht darum, das Richtige zum richtigen Zeitpunkt zu tun.

3. **Erfahrungen;** Eine bestimmte Situation bereits erlebt zu haben wird als Erfahrung bezeichnet. Die mentalen Bilder liegen sehr nahe an der aktuellen Fragestellung. So kann eine Aufgabe meist schneller, genauer usw. erledigt werden.

4. **Fertigkeiten;** Die praktische Umsetzung theoretischen Wissens in Handlung wird als Fertigkeit bezeichnet. Erst durch die Fähigkeit und Bereitschaft Handlung wird Kompetenz erreicht.

Beispiel:

Ein Projektleiter wird von Kollegen und Mitarbeitern als freundlicher Mensch beschrieben, der schnell auf andere Menschen zugeht, ein ausgeprägtes Zahlengedächtnis besitzt und Zusammenhänge verständlich darstellt (Fähigkeiten). In seinem Studium hat er umfangreiches Wissen über wirtschaftliche Mechanismen und technische Methoden (Kenntnisse) erworben. In seinen fünf Jahren Berufserfahrung hat er unterschiedlichste Aspekte seines Aufgabenbereiches erlebt (Erfahrungen) und seine Vorgehensweise stetig weiter entwickelt. So ist er bekannt für seine ausgefeilten Projektpläne, die einen hohen Detaillierungsgrad aufweisen.

Ist dieser Projektleiter kompetent? Diese Frage kann nur beantwortet werden, wenn die Anforderungen an seine Handlungen bekannt sind. Nehmen wir nur die letzte Aussage zu den detaillierten Projektplänen. Wenn die Anforderung darin besteht, Pläne in einer



bestimmten Form und Zeit zu erstellen, zeigt erst die Handlung, ob dieser Projektleiter kompetent ist.

Erfüllt er die Anforderungen kann er als kompetent bezeichnet werden. Ist er allerdings zu detailverliebt und überschreitet deshalb den Abgabetermin, ist die Kompetenz geringer zu bewerten.

Sie merken, die Kunst bei der Kompetenzbeurteilung besteht unter anderem darin, die Rahmenbedingungen (Anforderungen, Hilfsmittel etc.) zu kennen und in die Bewertung einzubeziehen.

Kompetenz entsteht erst durch die zielgerichtete Handlung und ist von den Rahmenbedingungen abhängig.

Gerade die enge Verknüpfung zur Handlung zeigt, dass Kompetenzen nicht stabil sind und sich mit der Zeit verändern. So sind die Kenntnisse von Gestern in einer veränderten Umwelt kompetenzmindernd. Auch negative Erfahrungen können die Kompetenz negativ beeinflussen, z.B. durch den Verlust von Fertigkeiten (mangelnde Übung, Unfall, fehlendes Selbstvertrauen etc.).