



„Wer wählt hier eigentlich aus? Und warum ist Kompetenz oft ≠ Qualifikation?“

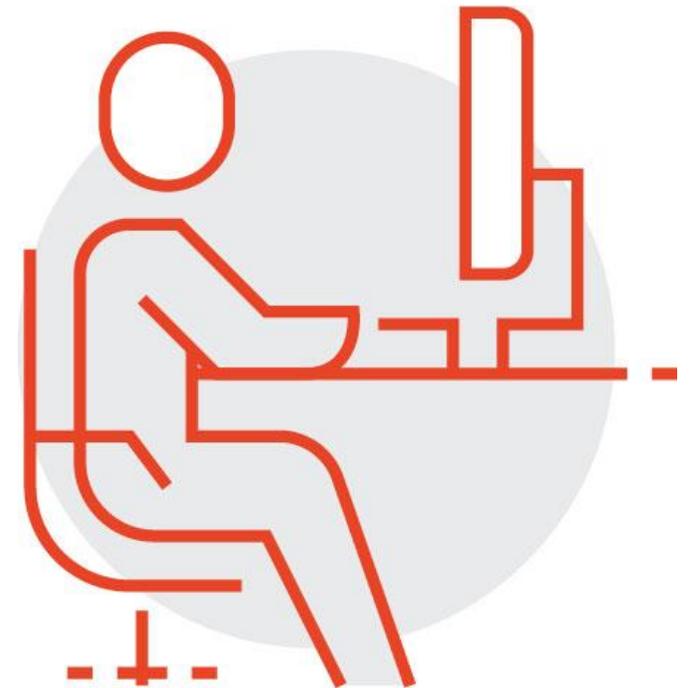
AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN IM JOBCENTER
- Personalmanagement und Personalentwicklung -
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge
e.V. | 14.09.2018

Die Welt ist nicht einfach genug, um unsere Herausforderungen am Schreibtisch zu lösen.

- Anne Facklam-Kampe
- Beraterin gfa-public
- 11 Jahre Personalarbeit
- 10 Jahre Teamleitung
- Organisationsberaterin
- Praktikerin aus der Wirtschaft

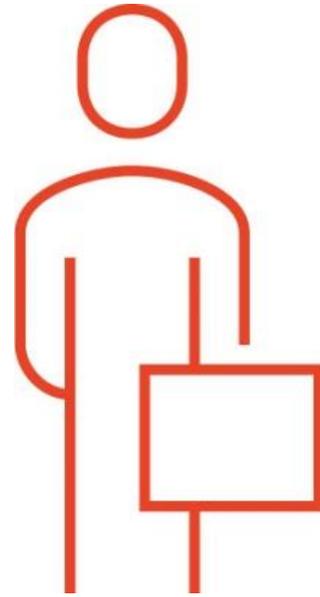
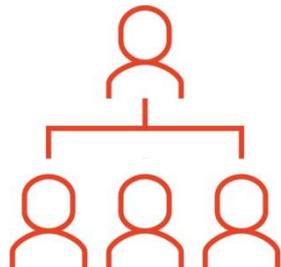
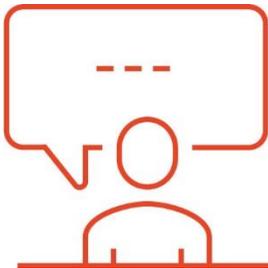
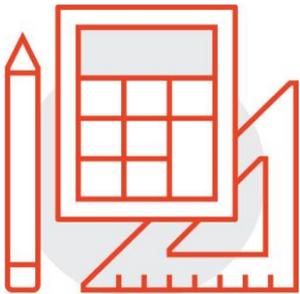
Mein Prinzip:

„trial and error“ | Versuch und Irrtum



Geschichten aus der Wirtschaft





Der Prozess vor der Ausschreibung.

Aktuelle Fragestellung

Wir haben eine Planstelle in der Leistungssachbearbeitung frei und diese soll nun besetzt werden.

Bedarfsanalyse

Wir brauchen in Team 643 Unterstützung in den Aufgabenfeldern xyz. Im Team braucht es einen eher besonnenen Kopf der hilft die Energien zu bündeln. Er sollte die Kompetenz mitbringen sich schnell in die Rechtsmaterie einzuarbeiten und fähig sein diese Kompetenz im Team weiterzuentwickeln

Potential | Kompetenzen | Qualifikation

A black and white photograph of a diverse group of people holding up tablets. The tablets display various social media icons, including Twitter birds, Facebook thumbs-up, speech bubbles, and question marks. The image is overlaid with a semi-transparent red banner at the bottom containing white text.

Nur wenn man weiß, was man für Kompetenzen benötigt, kann man diese auch beschaffen, entwickeln und einsetzen.

A black and white photograph of a hand balancing a stack of smooth, rounded stones on a reflective surface. The stones are stacked vertically, with the top one being held by the hand. The background is blurred, showing a person in a white coat. A horizontal orange band is overlaid across the middle of the image, containing the text 'Was sind Kompetenzen?'.

Was sind Kompetenzen?



Beim Kompetenzbegriff steht das „Wozu?“ im Vordergrund

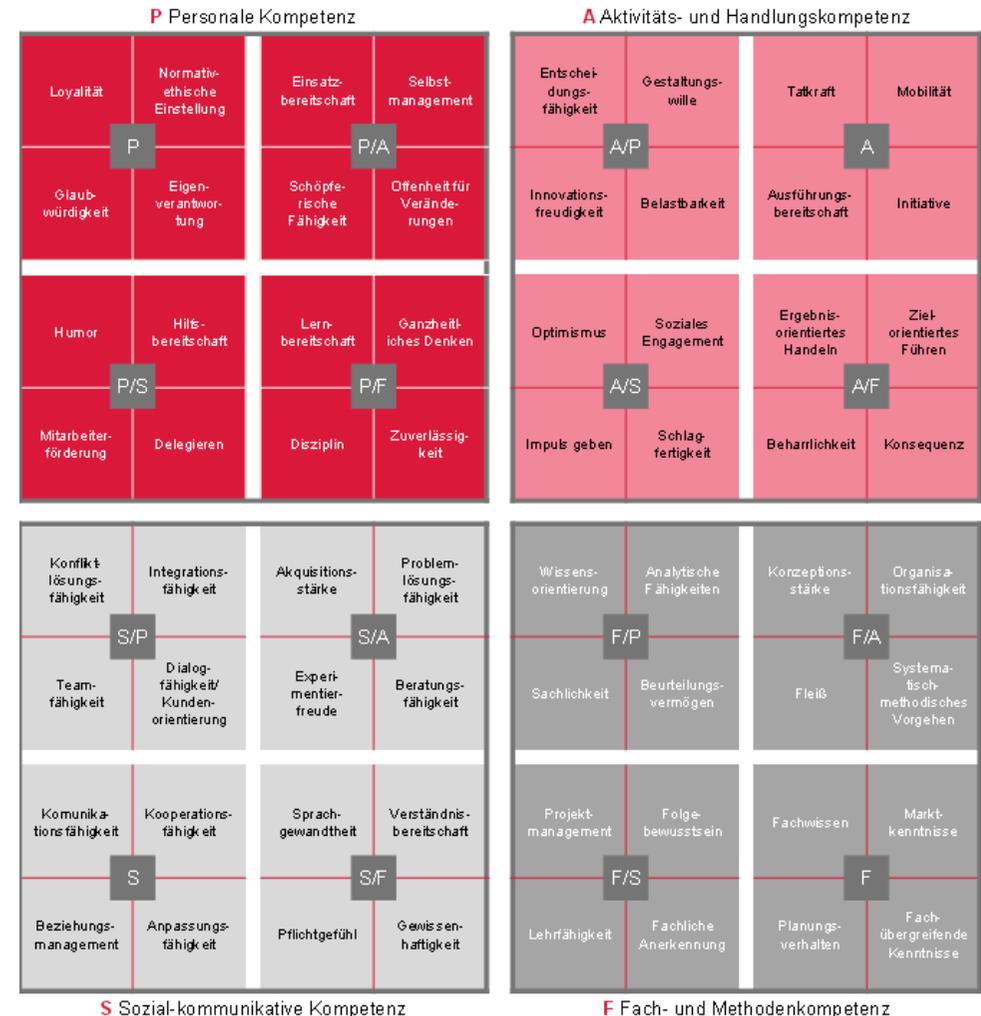
A person is performing a handstand on a grassy field. The person is wearing a dark jacket and pants. The background is a clear, light sky. A semi-transparent red horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text. A thin white vertical line is positioned to the left of the text.

Kompetenzen sind ein Teil der Persönlichkeit

Kompetenzen nach dem KODE-Modell

4 Grundkompetenzen

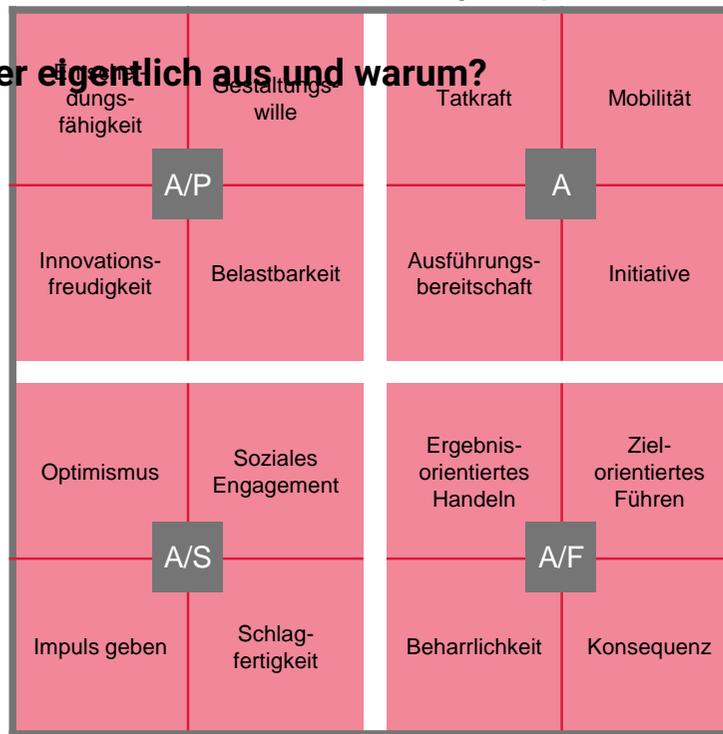
- Personale Kompetenz
 - Aktivitäts- und Handlungskompetenz
 - Sozial-kommunikative Kompetenz
 - Fach und Methodenkompetenz
-
- 64 Schlüsselkompetenzen
 - Abgeleitet aus den Grundkompetenzen



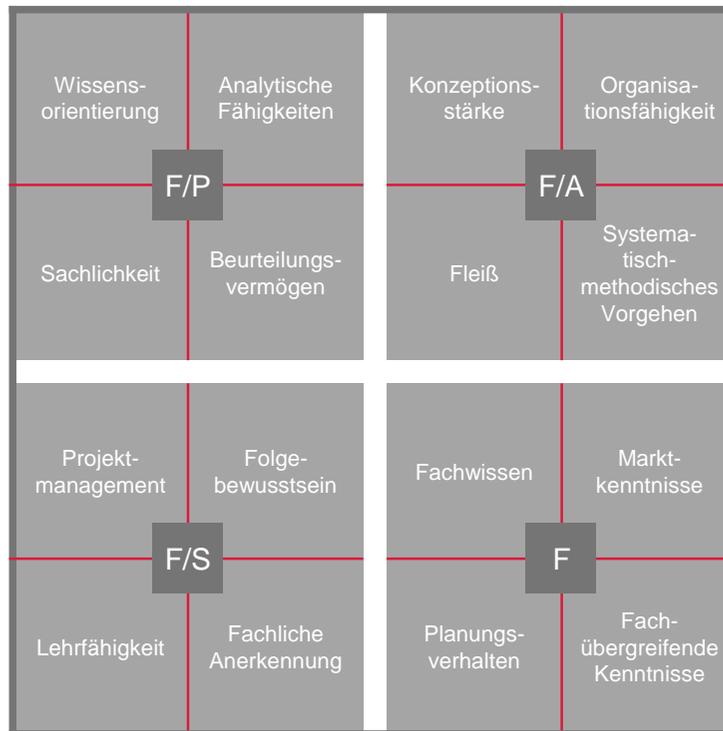
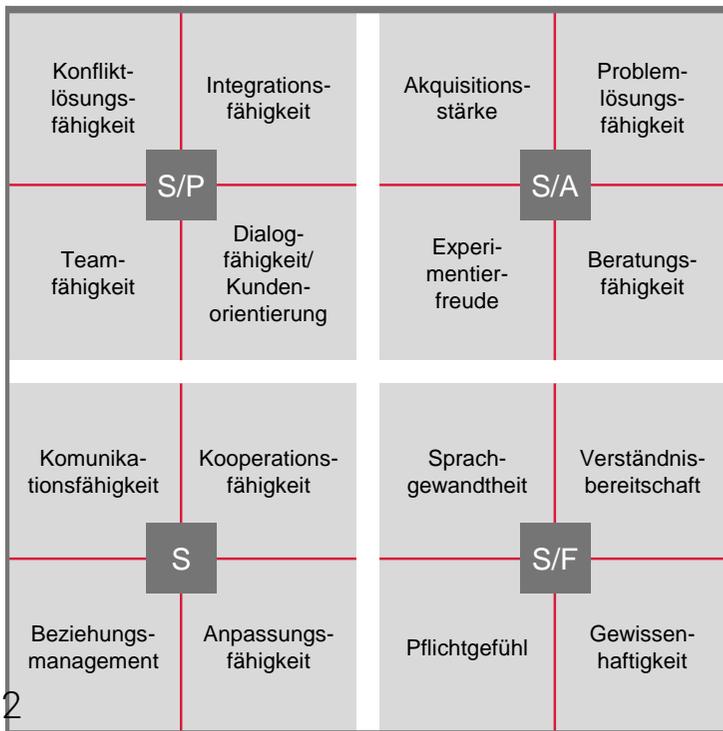
P Personale Kompetenz



A Aktivitäts- und Handlungskompetenz



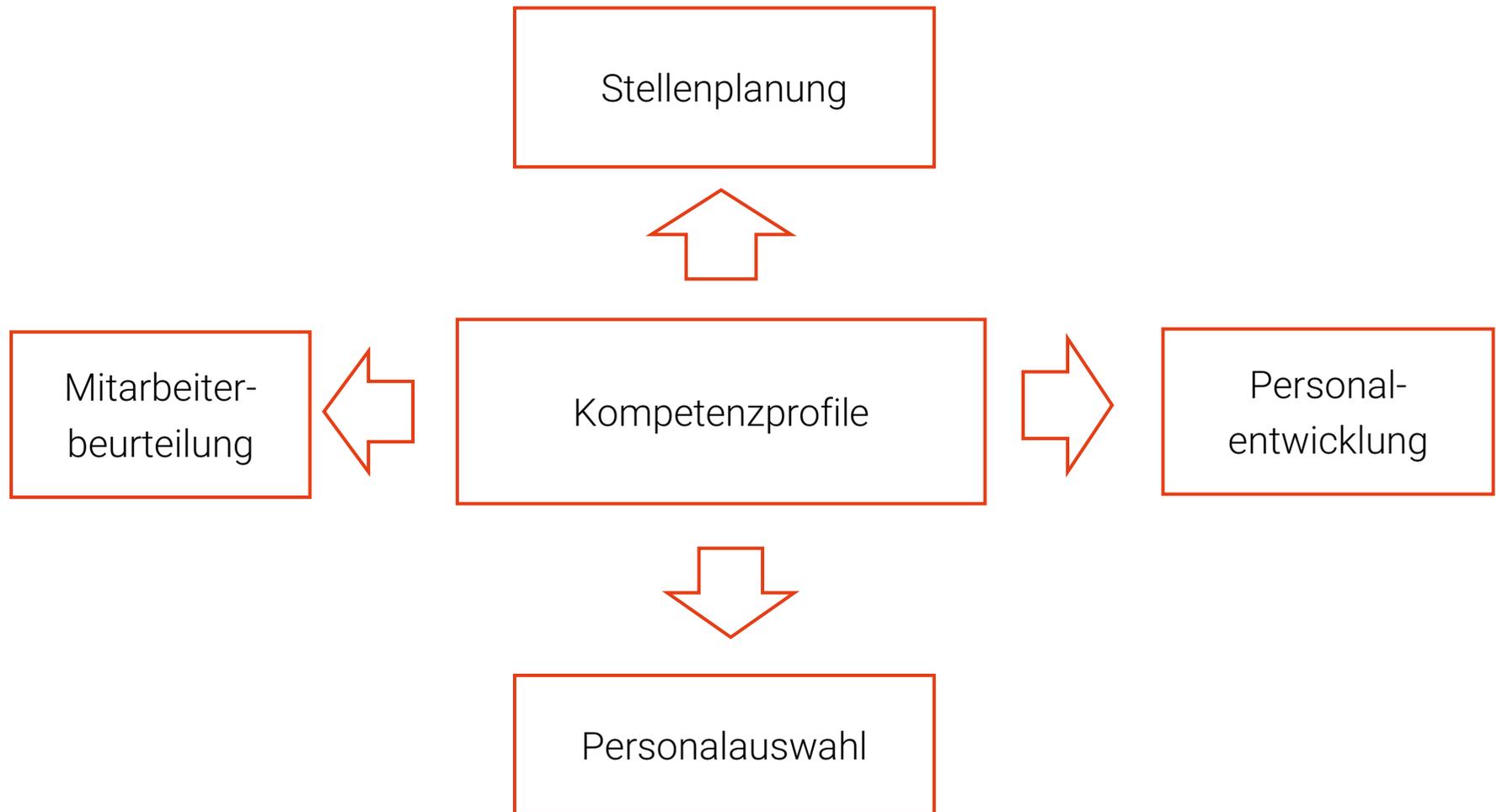
Wer wählt hier eigentlich aus und warum?



S Sozial-kommunikative Kompetenz

F Fach- und Methodenkompetenz

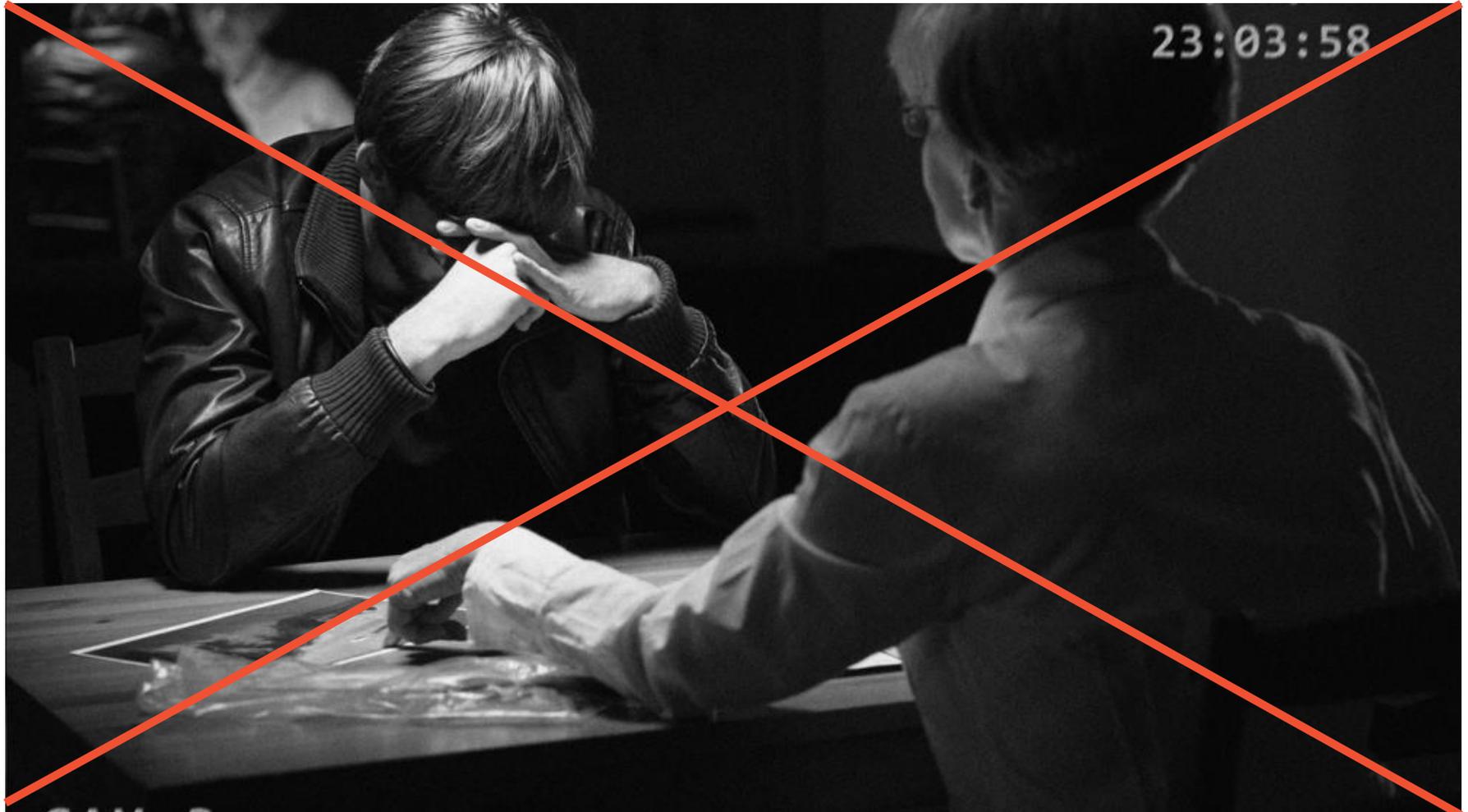
Kompetenzprofile als Dreh- und Angelpunkt



Und was hat das jetzt mit uns zu tun?



Wir bewerben uns bei attraktiven Kandidaten!



Was macht den Unterschied?

- Kompetenzen und Potential statt formaler Abschlüsse
- Motivation für die Aufgabe statt Erfahrung
- Transparenz auf beiden Seiten zu Erwartungen, Realität und Prozess
- Als Arbeitgeber sichtbar sein und damit das eigene Bild aktiv gestalten
- Den Prozess als eine Bewerbung für beide Seiten begreifen
- „keep it simple“ für den Kandidaten
- Sich kümmern– mit Zeit, Mühe, Einfühlungsvermögen und Persönlichkeit

Der Wurm muss dem Fisch gefallen!

An welchen Reglern können wir drehen?



1. Den Zugang erleichtern.

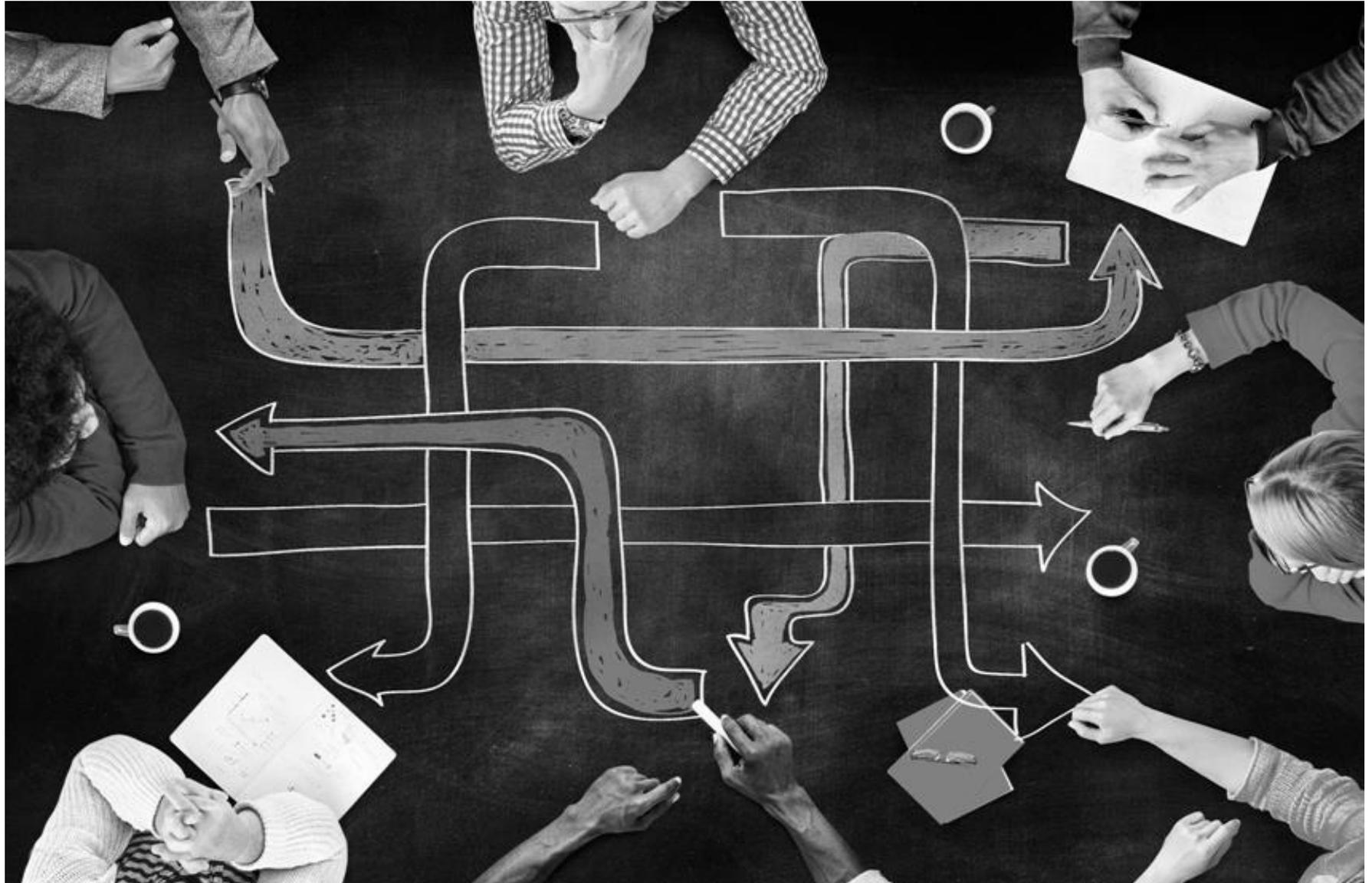


2. Die Bedürfnisse der Kandidaten in den Fokus rücken.



3. Ihre Benefits ins Spiel bringen.





Wenn sie dann endlich eingestellt sind...

... sollen sie auch bleiben.

1. Die Wartezeiten aktiv nutzen.
2. Die ersten Tage im Job aktiv gestalten.
3. In den ersten Wochen Feedback einholen.
4. Was sind im Augenblick die persönlichen Bedürfnisse meines Mitarbeiters?
5. Was sind die Erwartungen an mich als Arbeitgeber?
6. Klar die Erwartungen an den Mitarbeiter kommunizieren (smart(e) Ziele).

Der Schlüssel ist der stetige persönliche Kontakt und das ehrliche Interesse an den Belangen unserer „neuen“ und „alten“ Mitarbeiter.

Nach der Einstellung

1. Nicht wir entwickeln Mitarbeiter, das ist nur jedem einzelnen selbst möglich
2. Aber wir bieten den Rahmen und die Gelegenheiten zur eigenen Entwicklung – Möglich Macher

Einfach ausprobieren, loslaufen, machen...





public

Kontakt

Anne Facklam-Kampe

Beraterin

gfa | public GmbH
Schwedter Straße 9A
D – 10119 Berlin

fon +49.30.398 20 53 30

fax +49.30.398 20 53 09

mobil +49.160.89 000 57

mail fc@gfa-public.de

web www.gfa-public.de



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International