



Das HATS* Leadership Kompetenz- Modell



Kompetenzen
erfahrbar
machen und
aktiv steuern

Kompetenzmodell erstellen: Führungsverhalten messen!

HARRISON ONLINE ASSESSMENTS für Ihre Führungskräfte und Nachwuchsprogramme

Ihr eigenes Kompetenzmodell erstellen

Kompetenzmodelle geben Orientierung und Beurteilungsmaßstäbe für das persönliche Verhalten am Arbeitsplatz. Manager nutzen sie zur Beurteilung, ob die Mitarbeiter eine bestimmte, vom Unternehmen gewünschte Kompetenz haben. Mitarbeiter nutzen sie, um ihre Aufgaben besser im Sinne des Unternehmens erledigen zu können.

Kompetenzen sind erlernbare Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die durch zielgerichteten Einsatz einen wiederholbaren Effekt herbeiführen. Alle vier Kompetenzarten

- Fachkompetenzen
- Methodenkompetenzen
- Interpersonelle Kompetenzen
- Soziale Kompetenzen

müssen im Kontext eines Unternehmens auf eine bestimmte Art und Weise ausgeführt und verstanden werden, so dass sich darin die besondere Corporate Identity wiederspiegelt. Dem persönlichen Verhalten und der Interaktion kommt darin eine zentrale Rolle zu, die durch **HARRISON ASSESSMENTS® (HATS)** valide gemessen und modelliert werden kann.

Neue Aufgaben für die Führung:

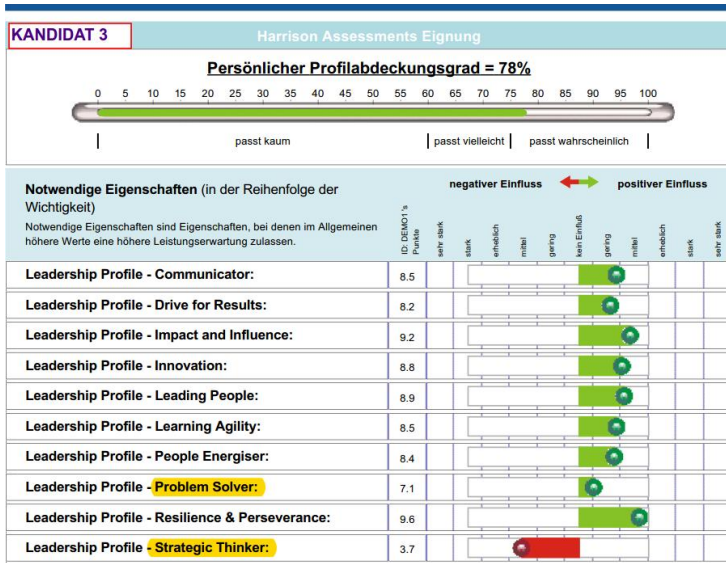
Eine einheitliche Definition der Kompetenzen selber und das einheitliche Verständnis ist essentiell für ein wirksames Kompetenzmodell. Wenn Unternehmenswerte und Verhaltenskodexe entwickelt werden, sollten vor allem die Bedürfnisse der Mitarbeiter eine wichtige Rolle spielen. Sie sind es, die am ehesten von neuen Entwicklungen im Markt hören und dies einbringen.

Das Führungsverhalten muss sich geänderten Umständen anpassen. Management-Instrumente aus den 1990er Jahren sind stumpf. Pragmatismus und schnelle Anpassung an neue Situationen lassen keine Routinen mehr zu und damit verschwinden auch die Methoden rund um „Best Practise“. Früher wurde der Weg geplant, um das Ziel zu erreichen. Heute ist das Ziel oftmals, überhaupt einen Weg zu finden. „Agile“ Prozesse, „evidenzbasiertes Management“, „Big Data“ sind einige der Stichworte. Sie sind Ausdruck eines Neuen Denkens und Handelns.

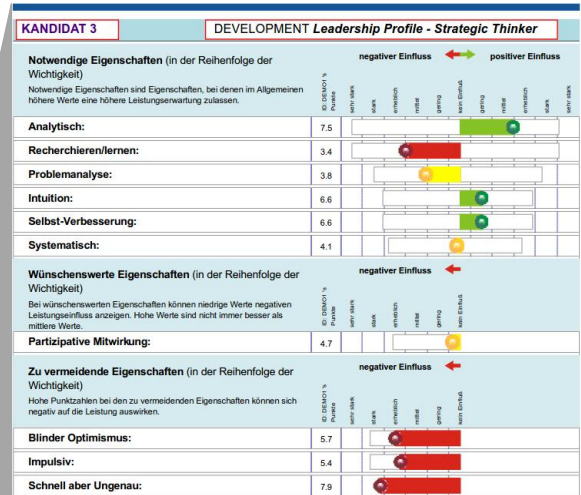
Führungskräfte brauchen methodische Hilfe und Unterstützung. Genau darum geht es bei unserer Methodik, unternehmensspezifische Kompetenzmodelle einzustellen:

Auf der einen Seite wird durch die **my-Employee Methodik** eine klare Vorgabe dargestellt, was verlangt wird. Auf der anderen Seite steckt darin keinerlei Dogmatik, denn unsere Kompetenzmodelle leben und lassen sich ändern, wie der Markt es verlangt.

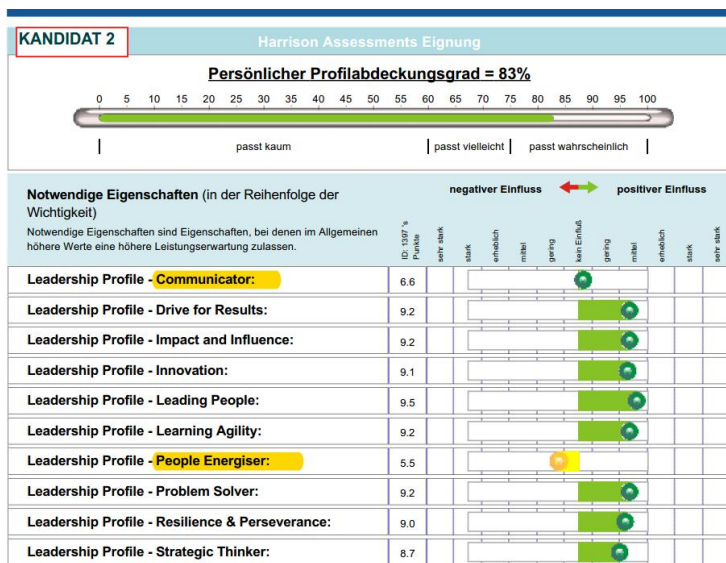
Mitarbeiter vergleichen, Probleme leicht erkennen



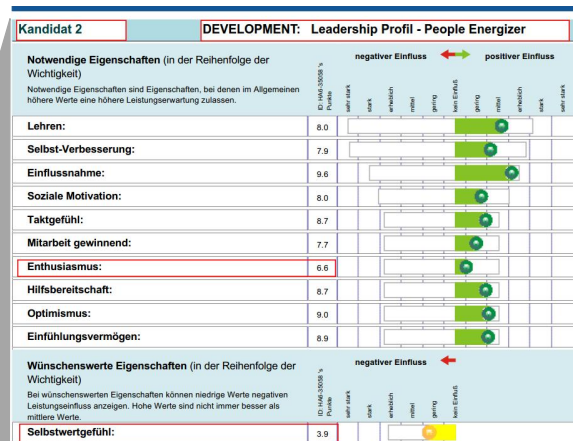
Ebene 2: Analyse zur einzelnen Kompetenz: Maßnahmen für die kritischen Bereiche vereinbaren



Fokussierung im Mitarbeitergespräch: Stärken anerkennen

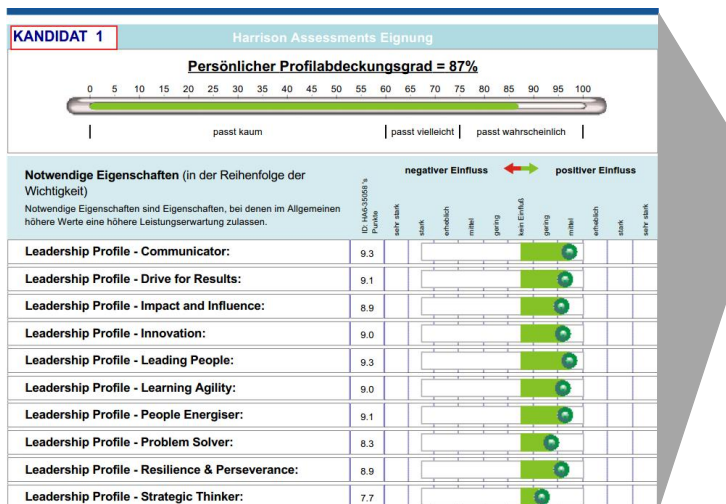


Ebene 2: Ansatzpunkte für Verbesserungen



Für jeden Mitarbeiter wird transparent, durch welche Verhaltensweisen eine höhere Übereinstimmung mit dem Kompetenzmodell zu erzielen ist. Die Analyse-Ergebnisse helfen, im Dialog die individuellen Entwicklungspläne zu formulieren und zu priorisieren.

Sind die Defizite gravierend (Kandidat 3), kann über gezielte Delegation von bestimmten Funktionen auf andere Mitarbeiter nachgedacht werden.



ROLE MODELS

Es gibt immer wieder Mitarbeiter, die das „Wir-Gefühl“ der Firma perfekt verkörpern. Erstmals besteht nun die Chance, dies nicht nur nachzufahren und zu bestätigen. Die Analyse ermöglicht, die Verhaltensweisen auch anderen zu vermitteln.

Auch Kandidat 1 hat Verbesserungspotenziale, kann aber als „Ambassador“ dieses Kompetenzmodells anderen helfen, ihre Kompetenzen zu schärfen.