TOOLBOX IMPULS

# Kompetenz-Matrix

*Wer kann was auf welchem Niveau. Schnellübersicht für Planung, Entwicklung und Urlaubsvertretung.*

## Wozu dient eine Kompetenz-Matrix?

Eine Kompetenz-Matrix ist ein Werkzeug, mit dem Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen von Mitarbeitenden übersichtlich dargestellt werden können.

## Ziele der Kompetenz-Matrix

- ✓ Transparenz über Fähigkeiten im Team
- ✓ Vertretungsplanung vereinfachen
- ✓ Entwicklungspotenziale erkennen

Die Ist- und Soll-Werte können durch die Führungskraft in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden festgelegt werden.

## Vorgehensweise

1. Aufgaben und Kompetenzen nach Teams/Abteilungen sammeln. Kategorisieren Sie diese beispielsweise nach Fachkompetenzen, Sozialkompetenzen und unternehmensspezifischen Kompetenzen.
2. Erstellen Sie eine Excel-Datei und legen Sie die Soll-Niveaus fest.
3. Prüfen Sie, ob alle Aufgaben/Fähigkeiten ausreichend durch vorhandene Kompetenzen und Vertretungsregelungen abgedeckt sind.
4. Prüfen Sie, ob es eine Lücke zwischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Anforderungen gibt.
5. Vereinbaren Sie Maßnahmen, wenn Sie Lücken feststellen.

# Beispiel „Team Verwaltung“

## Legende Kompetenzlevel

| Level | Bedeutung |
|---|---|
| 1 – Grundkenntnisse | Kann einfache Aufgaben erledigen |
| 2 – Selbstständig | Führt Aufgaben zuverlässig aus |
| 3 – Experte | Kann Probleme lösen. |

## Kompetenz-Matrix am Beispiel „Team Verwaltung“

Die Zahlen in der Tabelle zeigen: aktuelles Niveau / benötigtes Niveau

| | Anja | Timo |
|---|---|---|
| Kundenkommunikation | 3 / 3 | 1 / 3 ★ |
| Angebotserstellung | 3 / 3 | 1 / 3 ★ |
| Rechnungsstellung | 1 / 2 ★ | 3 / 3 |
| Terminplanung | 2 / 3 | 3 / 3 |

★ rot markiert = Entwicklungsbedarf prüfen

## Fazit

Diese Matrix zeigt, dass in den Bereichen Kundenkommunikation, Angebotserstellung und Rechnungsstellung Lücken bestehen. Alle drei Bereiche tragen zum Betriebserfolg bei. Hier ist zu prüfen, mit welchen Maßnahmen die Lücke geschlossen werden kann, so dass die Zufriedenheit der Kunden gewährleistet werden kann. Ist eine Schulung notwendig, können Mitarbeitende besser eingearbeitet werden oder muss strategisch umgeplant werden?

# Beispiel „Team Werkstatt“

## Kompetenz-Matrix am Beispiel „Team Werkstatt“

Die Zahlen in der Tabelle zeigen: aktuelles Niveau / benötigtes Niveau

| | Markus | Werner |
|---|---|---|
| Bedienung Maschine A | 3 / 3 | 3 / 2 |
| Bedienung Maschine B | 3 / 3 | 1 / 3 ★ |
| Wartung & Instandhaltung | 1 / 2 ★ | 3 / 3 |
| Warenbeschaffung | 2 / 1 | 3 / 3 |

★rot markiert = Entwicklungsbedarf prüfen

## Fazit

Diese Matrix zeigt, dass für die Bedienung der Maschine B keine ausreichende Vertretung vorhanden ist. Zudem kann es sinnvoll sein, die Wartung & Instandhaltung weiter zu stärken, um einen reibungslosen Ablauf dauerhaft gewährleisten zu können. Gegebenenfalls kann in beiden Bereichen eine Gewährleistung des Betriebsablaufs durch eine Schulung unter Kollegen sinnvoll sein.

# Kompetenz-Matrix – Abschluss

**Die Kompetenz-Matrix erfüllt folgende Zwecke:**

- Sie identifiziert, welche Kompetenzen in einem Team ausreichend vorhanden sind
- Vertretungen können besser abgesichert werden
- Entwicklungsbedarf wird sichtbar
- Aufgaben können den Kompetenzen entsprechend gut zugeordnet werden

Wenn Sie Unterstützung bei der Umsetzung benötigen, melden Sie sich sehr gerne bei uns vom mehrWERT-Team unter mehrwert@hwk-psg.de

Das Projekt „mehrWERT–Fachkräfteempowerment für die Region" wird im Rahmen des Programms Wandel der Arbeit durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Kofinanziert von der Europäischen Union

Weserbergland plus Region
Landkreis Diepholz
Landkreis Vechta STARKE ARGUMENTE.
LANDKREIS CLOPPENBURG WIR IST HIER.

Projektträgerin:
Handwerkskammer Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH