

## Beratungs- und Leistungspaket für personenzentrierte Kompetenzentwicklung

### 1. Ausgangslage und Zielsetzung

Employability, die Sicherstellung der Fähigkeit des\_der Mitarbeiter\_in die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu bewältigen, ist eine Kernaufgabe einer Personalentwicklung.

Als Werkzeuge dienen dazu:

1. Funktionsbeschreibungen und Kompetenzkatalog der TU Wien
2. Mitarbeiter\_innengespräch (MAG)
3. Angebote zur internen und externen Weiterbildung an der TU Wien

Durch die in der Funktionsbeschreibung definierten Kompetenzen werden die Anforderungen der konkreten Stelle definiert und durch regelmäßige Weiterbildung basierend auf den Vereinbarungen des MAG die kontinuierliche Entwicklung und stetige Passung sichergestellt.

Insbesondere Fragen zu Aufgaben und Kompetenzentwicklung [https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/personalentwicklung\\_und\\_betriebliche\\_gesundheitsfoerderung/Fragenkatalog\\_MAG\\_Version\\_Maerz\\_2016.pdf](https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/personalentwicklung_und_betriebliche_gesundheitsfoerderung/Fragenkatalog_MAG_Version_Maerz_2016.pdf) sollen sicher stellen, dass Weiterbildung und Weiterentwicklung von beiden Seiten als etwas Selbstverständliches wahrgenommen wird.

Um die Nachhaltigkeit der getroffenen Vereinbarungen zu unterstreichen, sei an dieser Stelle auf die Empfehlung der FAQ aus dem MAG verwiesen: Ergebnisse- soweit nicht vertraulich- auch im Team zu reflektieren und ggf. auch in der Kaskade nach oben rückzuspiegeln

[https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/personalentwicklung\\_und\\_betriebliche\\_gesundheitsfoerderung/PE\\_Dokumente\\_oeffentlich/FAQsOkt18.pdf](https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/dienstleister/personalentwicklung_und_betriebliche_gesundheitsfoerderung/PE_Dokumente_oeffentlich/FAQsOkt18.pdf)

Dennoch kann durch größere Entwicklungssprünge, massive Veränderungen der Rahmenbedingungen, Störungen in der Zusammenarbeit ein Gap entstehen, sodass durch eine standardisierte Weiterbildung (3-5 Tage pro Jahr) allein diese Passung nicht gehalten bzw. erreicht werden kann.

Sollten im MAG – idealerweise – beide Seiten übereinstimmend zur Einschätzung gelangen, dass eine Passung nicht durch Standard-Weiterbildungen erreicht werden kann, kann auf das vorliegende konkrete Angebot zurückgegriffen werden.

In einem solchen Fall soll durch „TU\_upSkill“ dem Beratungs- und Leistungspaket für personenzentrierte Kompetenzentwicklung, eine Maßnahme für Führungskräfte (in der Rolle der Unmittelbaren Vorgesetzten) angeboten werden um eine nachhaltige Personalentwicklung sicherzustellen und für erfahrene Mitarbeiter\_innen ein wertschätzendes und attraktives Angebot formuliert werden.

Wertvolles Know-how wird gesichert, die Motivation bleibt erhalten bzw. wird wiedererlangt.

### 2. Umsetzung

#### 2.1. Standortbestimmung

Um eine präzise und nachhaltige Entwicklung planen zu können, ist in einem ersten Schritt eine gemeinsame Standortbestimmung zwischen MA\_in und Vorgesetzten\_r zu skizzieren. Dabei sollte ausgehend vom Zeitpunkt, wo die Passung gegeben war genau betrachtet werden, welchen Veränderungen der Arbeitsplatz ausgesetzt war, welche Weiterbildungen (on und off job) der\_die Mitarbeiter\_in seit diesem Zeitpunkt absolviert hat. Zu dieser gemeinsamen Standortbestimmung kann die Unterstützung im Gespräch durch die PE herangezogen werden. Empfohlen wird aber jedenfalls, dass die Mitarbeiter\_in eine Selbsteinschätzung formuliert und die Führungskraft eine Stellungnahme dazu abgibt und diese beiden Bilder in einem gemeinsamen Gespräch reflektiert werden.

## **2.2. Definition von möglichen Gaps**

In einem nächsten Schritt wenden sich dann beide Personen gemeinsam an die Expert\_innen des Personalbereichs (Recruiting und Personalentwicklung).

Ziel dieses Gesprächs ist eine exakte Verortung möglicher Gaps im konkreten Kompetenzfeld.

Dabei kommen folgende Felder in Frage:

- Fachliche Kompetenzen im Sinne von Know-how über den Job (Wissen)
- Methodische Kompetenzen (Können)
- Persönlichkeitskompetenzen (Wollen)
- Kompetenzen im Sinne der Governance (Dürfen)

Sollte in diesem Gespräch noch keine eindeutige Identifikation möglich sein wird eine zusätzliche vertiefte Analyse empfohlen.

Zusätzliche vertiefte Analyse mittels Captain Test <https://www.captaintests.com/>

Die vertiefte Analyse zielt drauf ab, ein exakteres Bild über Kompetenzen und (neue) Potenziale zu identifizieren und soll dazu beitragen günstige Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zu formulieren.

Der\_Die Mitarbeiter\_in erhält ein professionelles externes Feedback, das helfen soll die (eventuell neue) Richtung und Motivation für die Entwicklung zu finden.

Die Führungskraft bekommt einen Einblick, welche Aufgaben der Person liegen, und was der\_die Mitarbeiter\_in für eine konstruktive Zusammenarbeit braucht und kann so gezielter fördern.

## **2.3. Identifikation und Vereinbarung von möglichen Weiterbildungsmaßnahmen**

Basierend auf den Ergebnissen der Standortbestimmung plus einer möglichen vertieften Analyse formulieren die Expert\_innen des Personalbereichs (Recruiting und PE) einen gemeinsamen Vorschlag für entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen.

Die konkrete Vereinbarung der Umsetzung erfolgt zwischen Mitarbeiter\_in und Führungskraft.

Die Unterstützung und Begleitung durch die PE bei der Umsetzung kann auch in Anspruch genommen werden.

## **3. Maßnahmen unabhängig von der Weiterbildung**

Sollte ein Konflikt im Team bzw. Konflikte mit dem\_der Vorgesetzte\_n eine Störung des Arbeitserfolgs zur Folge haben, werden gegebenenfalls zusätzliche Maßnahmen des Konfliktmanagements empfohlen und in die Wege geleitet.

Sollte eine gesundheitliche Beeinträchtigung der Mitarbeiter\_in eine Störung des Arbeitserfolgs bewirken ist im gesamten Beratungsprozess die Arbeitsmedizin einzubeziehen.

Beide Fragen sollten vor Beginn des Prozesses mit der PE besprochen werden um eine geeignete Vorgehensweise zu identifizieren.

## **4. Inanspruchnahme**

Dieses Beratungs- und Leistungsangebot richtet sich grundsätzlich an Führungskräfte, kann aber ausnahmsweise auch von einer Mitarbeiter\_in angestoßen werden.

Die Message sollte sein, dass die TU Wien im Sinne der Wertschätzung der Erfahrung und einer verantwortungsvollen, nachhaltigen Personalpolitik Ressourcen in die Hand nimmt, um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter\_innen zu stärken, die konkrete Verantwortung dafür bei der jeweiligen Führungskraft liegt und dies im Rahmen des jährlichen MAG auch besprochen wird.