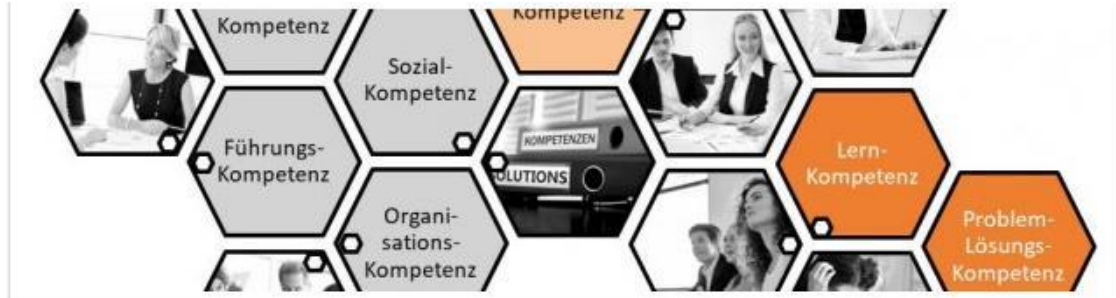




Warum es sich lohnt, als Erstes die Universal-Kompetenzen zu entwickeln

Posted by René Anderegg on 06.12.2017

Seite - 1 -



Ertappen Sie sich gelegentlich auch dabei, wie Sie sich mit den Schönen und Reichen, den Berühmten und Erfolgreichen, den Erfinderischen und Einfallsreichen, den Top-Shots und Millionären, den Redegewandten und Witzigsten oder mit hipen Instagramern und anderen Cracks vergleichen und dann in ein Mauerblümchen-Dasein verfallen, weil Sie denken, das schaffe ich so nie oder soweit bringe ich es wohl kaum? Das könnte unter anderem mit Ihren sogenannten Universal-Kompetenzen in Verbindung stehen. Was damit gemeint ist, erfahren Sie in diesem Blog-Beitrag.

Schicksal oder Hoffnung?

Mit dem vorerwähnten Szenario und „Schicksal“ dürften Sie wohl nicht alleine dastehen. Das ist auch nicht weiter schlimm. „Problematisch“ ist eigentlich nur, dass wir uns stets mit den Besten und Herausragendsten vergleichen, mit Ausnahmeerscheinungen also, die nicht in das gängige Bild unseres Normalo-Daseins passen. Beruhigend ist jedoch, wie wissenschaftliche Studien belegen, dass wir uns selbst im Vergleich mit den anderen Normalsterblichen von nebenan stets besser einschätzen, als unser Gegenüber. So meinen Männer meistens, überdurchschnittlich gut Auto zu fahren oder Frauen überdurchschnittlich gut zu kochen, Studenten über höheren IQ als ihre Kommilitonen und Chefs über höhere Einkommen als andere Chefs zu verfügen.

Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt. Sie hilft uns dabei, wenn wir in das besagte Mauerblümchen-Dasein versinken oder für einmal tiefer als erwartet gefallen sind, um wieder aufzustehen und weiterzumachen. Es kann in solchen Fällen ja nur noch besser kommen, nicht wahr? Und das Schöne daran ist ja, dass wir nie auslernen und rückblickend in der einen oder anderen Form sogar von scheinbaren Misereen persönlich profitieren konnten – weil wir etwas dazugelernt haben.

Weiterbildung ohne Ende ...

Mit der zunehmenden Spezialisierung und Digitalisierung kommen wir zudem nicht umhin, uns ständig weiterzubilden. Lebenslanges Lernen heisst die Devise. Berufsbilder unterliegen mittlerweile einem ständigen Wandel und müssen von Zeit zu Zeit aktualisiert werden, oder verschwinden ganz und müssen neuen Berufen weichen. Doch wie schaffen wir es, den Anschluss nicht zu verpassen? Die Antwort ist relativ einfach: Indem wir unsere Universal-Kompetenzen zunächst optimieren und verbessern.



Warum es sich lohnt, als Erstes die Universal-Kompetenzen zu entwickeln

Posted by René Anderegg on 06.12.2017

Seite - 2 -

Universal-Kompetenzen als Ausgangsbasis

Unter Universal-Kompetenzen sind jene grundlegenden Kompetenzen und Verhaltensweisen gemeint, welche im beruflichen Kontext wichtig sind. Je besser die Universal-Kompetenzen ausgeprägt sind, umso einfacher fällt es Ihnen, sich mit Veränderungen anzufreunden, mit beruflichen Herausforderungen geschickt umzugehen oder Neuland souverän zu beschreiten.

Empirische Studien auf Basis der Analyse des Verhaltens in kritischen Situationen (sog. ‚Critical Incidents‘) haben ergeben, dass es bei Fachkräften deren vier, bei Führungskräften deren sechs Universal-Kompetenzen sind, welche als entscheidend für erfolgreiches und kompetentes Verhalten erachtet werden und damit die berufliche Zufriedenheit und das berufliche Vorankommen massgeblich mitbestimmen. Es sind dies

- für Fachkräfte:
 - die Lernkompetenz (denn ohne kommen Sie beruflich nicht voran)
 - die Problemlösungskompetenz (denn ohne gibt es keine Besserung)
 - die Teamkompetenz (denn ohne wollen diejenigen, die mitmachen, nicht lange mitmachen)
 - die Leistungskompetenz (denn ohne fehlt der dauerhafte Antrieb und es gibt nichts Fertiges)
- für Führungskräfte:
 - die Innovationskompetenz (denn ohne gibt es keine Vision und keine Geschäftsidee)
 - die Führungskompetenz (denn ohne wird es nichts Grosses)
 - die Organisationskompetenz (denn ohne fehlt immer etwas und es gibt kein Ganzes)
 - die Sozialkompetenz (denn ohne kommt es nicht in die Köpfe und Herzen der Menschen)
 - die Teamkompetenz (denn ohne wollen diejenigen, die mitmachen, nicht lange mitmachen)
 - die Leistungskompetenz (denn ohne fehlt der dauerhafte Antrieb und es gibt nichts Fertiges).

Kompetentes Verhalten lässt sich aneignen

Wenn Sie sich jetzt gleich fragen, wie es denn um Ihre Universal-Kompetenzen bestellt ist, oder gar zum Schluss kommen, dass Ihr Verhalten diesbezüglich noch zu wünschen übrig lässt, kann ich Sie beruhigen. Kompetentes, berufliches Verhalten kann nämlich gelernt werden und stellt eine Chance für jedermann dar. Denn, wer Kompetenz bereits lebt, hat gelernt, was er kann – wer Inkompetenz lebt, ebenfalls. Entscheidend ist folglich, zu erkennen, an welchem Punkt Sie heute stehen und was Sie unternehmen können, damit Sie Ihre Universal-Kompetenzen zukünftig zur Entfaltung bringen und in vollen Zügen ausleben.



Warum es sich lohnt, als Erstes die Universal-Kompetenzen zu entwickeln

Posted by René Anderegg on 06.12.2017

Seite - 3 -

KOMPETENZ-CHECK zur Standortbestimmung

Dazu haben wir den [KOMPETENZ-CHECK](#) in Form unserer Potenzialanalyse [KOMPETENZEN](#) geschaffen. Die strikt anforderungsbezogene Potenzialanalyse basiert auf Studien, welche der Frage nachgehen, was kompetente Fach- bzw. Führungskräfte von weniger kompetenten unterscheidet. Wer kompetente Fach- bzw. Führungskräfte beobachtet, stellt nämlich fest, dass es trotz Unterschieden vieles gibt, was diese in bestimmten Situationen tun und die weniger Kompetenten seltener oder gar nicht tun. Kompetente Fach- bzw. Führungskräfte können als Menschen sehr verschieden sein, sie zeigen in kritischen Situationen aber zielführendere Verhaltensweisen als die weniger Kompetenten.

Zum Beispiel: Lern-Kompetenz

Lern-Kompetenz benötigen Sie, um sich notwendiges Wissen und Können rasch anzueignen und einen sinnvollen, beruflichen Beitrag leisten zu können. Fachkräfte mit Lernkompetenz sind grundsätzlich offen für Neues und interessiert daran, die berufliche Kompetenz weiter auszubauen. Wenn Sie stattdessen beispielsweise eher auf das Bewährte setzen und es lieber anderen überlassen, sich mit den neuesten Entwicklungen auseinanderzusetzen oder es vorziehen, Schwierigem und Unangenehmem so lange wie möglich auszuweichen, dürfen Sie sich nicht wundern, wenn Sie eines Tages nicht mehr gebraucht werden. Ihrer Zögerlichkeit sei es dann gedankt, dass Sie stehenbleiben, statt mit hohem, berufsbezogenem Selbstvertrauen neue Wege beschreiten.

Wie Sie ein KOMPETENZ-CHECK weiterbringt

Mit der jeweiligen Potenzialanalyse erfassen wir folglich, was kompetente Fach- bzw. Führungskräfte von den weniger Kompetenten unterscheidet – was sie tun, respektive anders machen, was sie können und was sie, bezogen auf ihr Tun, denken.

Der Kompetenz-Check zeigt Ihnen anhand Ihres Potenzial-Profiles, wo Sie aktuell im Vergleich zu kompetenten Fach- bzw. Führungskräften stehen – und im Potenzial-Bericht finden sich konkrete Hinweise dazu, was Sie bereits kompetent machen, was Sie noch optimieren können oder verbessern sollten. Betrachten Sie daher Ihre Ergebnisse als Chance, mehr über Ihre Kompetenz als Fach- oder Führungskraft zu erfahren, Stärken zu festigen, Entwicklungsschwerpunkte zu präzisieren, Ziele zu setzen und konkrete Massnahmen für Ihre Weiterentwicklung einzuleiten.

Der [KOMPETENZ-CHECK](#) ist mehrsprachig und in vier verschiedenen Versionen (1 x Fachkräfte, 3 x Führungskräfte) erhältlich. Für [Firmenkunden](#) gibt es zusätzlich eine Anwender-Auswertung.



Warum es sich lohnt, als Erstes die Universal-Kompetenzen zu entwickeln

Posted by René Anderegg on 06.12.2017

Seite - 4 -

Herzlichst, Ihr



René Anderegg
lic.oec.HSG
Experte für [Lean Recruiting](#),
[Eignungsdiagnostik](#) und
[HR-Prozessoptimierungen](#)
Mobile +41 77 221 02 21