

Dr. Walter Lieberei

28.01.2025

Kompetenzmanagement und Skillmanagement – Ein unschlagbares Duo für den Unternehmenserfolg?

In der heutigen schnelllebigen Arbeitswelt stehen Unternehmen vor der Herausforderung, sich kontinuierlich anzupassen und weiterzuentwickeln. Zwei Konzepte, die dabei immer wieder in den Fokus rücken, sind Kompetenzmanagement und Skillmanagement. Doch was genau verbirgt sich hinter diesen Begriffen und wie lassen sie sich ggf. sinnvoll im Unternehmen verknüpfen? Wir beleuchten die Unterschiede, Vorteile und Herausforderungen und zeigen auf, wie eine intelligente Kombination dieser beiden Ansätze den Unternehmenserfolg steigern kann.

Kompetenzmanagement vs. Skillmanagement – Definition und Abgrenzung

Bevor wir in die Tiefe gehen, ist es wichtig, die beiden Begriffe klar zu definieren und voneinander abzugrenzen:

- **Kompetenzmanagement:** Kompetenzen umfassen die Fähigkeit einer Person, Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen in konkreten Situationen erfolgreich anzuwenden. Es geht also nicht nur darum, was jemand *kann*, sondern auch, *wie* und *warum* er es tut. Ein bewährtes Modell ist hier die „Great Eight Competencies“ von Prof. Bartram, das beispielsweise Führungsstärke, Analysefähigkeit und Kommunikationsgeschick umfasst. Das Kompetenzmanagement konzentriert sich auf die langfristige Entwicklung der Mitarbeiter im Einklang mit den strategischen Zielen des Unternehmens. Es zielt darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können.

Skillmanagement: Skills (dt.: Fertigkeiten) bezeichnen konkrete, messbare Kombinationen aus Fertigkeiten und handlungsbezogenem Wissen, die für die Ausübung einer bestimmten Aufgabe oder Rolle in einem beruflichen Kontext erforderlich sind. Beispiele hierfür sind Programmiersprachen, Projektmanagementmethoden oder Fremdsprachenkenntnisse. Skillmanagement fokussiert sich auf die Erfassung und den Einsatz von aktualisierbaren Fähigkeiten, um kurzfristige Herausforderungen zu decken und den reibungslosen Ablauf von Prozessen sicherzustellen.

Vorteile und Nachteile im Überblick

Beide Ansätze bieten sowohl Vor- als auch Nachteile:

Aspekt	Kompetenzmanagement	Skillmanagement
--------	---------------------	-----------------

Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> - Auf 20-30 zentrale überfachliche Kompetenzen begrenzbar - Langfristige Mitarbeiterentwicklung, - Stärkung der Unternehmenskultur, - Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit, - Förderung von Agilität und Innovation 	<ul style="list-style-type: none"> - Sofortige Einsatzfähigkeit, - Bessere Ressourcenzuordnung, - Transparenz über vorhandene Skills, - Anpassung an kurzfristige Bedarfe
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> - Komplex und zeitintensiv, - Schwer messbar, - Möglicherweise zu abstrakt für manche Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> - Beliebigkeit der Skilldefinition - Wucherung der Skillanzahl - Kurzfristiger Fokus, - Vernachlässigung der Persönlichkeitsentwicklung, - Kann zu „Skillsilo“ führen

Die Kombination von Kompetenz- und Skillmanagement - Ein Erfolgsrezept?

Die Frage ist nun: Ist es sinnvoll, beide Ansätze parallel im Unternehmen zu verfolgen? Die Antwort lautet: Ja, unbedingt! Die Kombination von Kompetenz- und Skillmanagement ermöglicht es Unternehmen, das Beste aus beiden Welten zu nutzen.

Hier sind einige Gründe, warum eine kombinierte Herangehensweise sinnvoll ist:

- **Ganzheitliche Mitarbeiterentwicklung:** Während das Kompetenzmanagement die langfristige Entwicklung der Mitarbeiter fördert, sorgt das Skillmanagement für die kurzfristige Einsatzfähigkeit.

Strategische Planung: Kompetenzen helfen bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, während Skills sicherstellen, dass die operativen Aufgaben effizient erledigt werden können.

Flexibilität und Agilität: Die Kombination ermöglicht es Unternehmen, schnell auf Veränderungen zu reagieren und sich an neue Herausforderungen anzupassen.

Effektive Talentförderung: Durch die Kombination können Potenziale besser erkannt und gezielt gefördert werden.

Wie eine effektive Kombination aussehen kann

Um eine erfolgreiche Kombination von Kompetenz- und Skillmanagement zu erreichen, sollten Unternehmen folgende Schritte berücksichtigen:

1. **Klare Ziele definieren:** Was wollen wir mit dem Kompetenzmanagement und was mit dem Skillmanagement erreichen?
2. **Kompetenzmodell implementieren:** Ein solides Kompetenzmodell, wie z. B. die Great Eight, bildet die Grundlage für die langfristige Mitarbeiterentwicklung.

3. **Skill-Inventur durchführen:** Erfassen Sie systematisch die vorhandenen Skills der Mitarbeiter. Dies kann mithilfe von Self-Assessments, Feedback-Gesprächen und Skill-Tests erfolgen.
4. **Skill-Lücken identifizieren:** Wo besteht Handlungsbedarf, um die strategischen Ziele zu erreichen?
5. **Entwicklungspläne erstellen:** Entwickeln Sie individuelle Entwicklungspläne, die sowohl Kompetenzen als auch Skills berücksichtigen.
6. **Regelmäßige Überprüfung und Anpassung:** Beide Ansätze sollten kontinuierlich überprüft und an die sich verändernden Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden.
7. **Nutzung von Technologie:** Eine digitale Plattform kann helfen, die Erfassung, Analyse und Entwicklung von Kompetenzen und Skills zu erleichtern.

Fazit

Kompetenzmanagement und Skillmanagement sind keine Gegensätze, sondern zwei Seiten derselben Medaille. Die intelligente Verknüpfung beider Ansätze ermöglicht es Unternehmen, ihre Mitarbeiter ganzheitlich zu entwickeln, sich flexibel an Veränderungen anzupassen und ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern. Es ist an der Zeit, die Potentiale dieser beiden Ansätze voll auszuschöpfen und ein nachhaltiges Fundament für den Erfolg zu legen.

Ihre Meinung ist gefragt!

Wie sieht Ihr Unternehmen die Verknüpfung von Kompetenz- und Skillmanagement? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Teilen Sie Ihre Gedanken und Ideen in den Kommentaren!