

Beispiel Kompetenzentwicklung Sprachgewandtheit

Ein Beispiel, wie vielfältige Kompetenzen von Beschäftigten erfasst werden können, zeigt sich bei Sprachgewandtheit. Eine hohe Kompetenz im Umgang mit verschiedenen Sprachen, kann der*die Beschäftigte in der Schule oder in Sprachkursen (formale Bildung) oder durch persönliches Interesse, also Reisen, Filme etc. (informale Bildung) oder durch eine weitere Sprache in der Familie erwerben. Diese Kompetenz kann für eine Organisation wertvoll sein, wie sich in folgendem Beispiel zeigt.

Die Kompetenz Sprachgewandtheit wurde von der Geschäftsleitung als wichtig eingestuft, weil das Unternehmen global agiert und die Beschäftigten jederzeit Ansprechpersonen für Kund*innen sind. Es wurden zwei Items für die Kompetenz Sprachgewandtheit festgelegt:

Sprachgewandtheit	Bei der Tätigkeit ist es notwendig, dass der*die Beschäftigte präzise kommuniziert.
	Bei der Tätigkeit ist es wichtig, dass der*die Beschäftigte in anderen Sprachen treffende Formulierungen einsetzt.

Diese Items wurden von den Beschäftigten selbst und ihrer jeweiligen Führungskraft eingeschätzt sowie ein Sollwert für die jeweilige Tätigkeit festgelegt. Diese drei Ausprägungen konnten als Grundlage im Gespräch zur Kompetenzentwicklung genutzt werden:

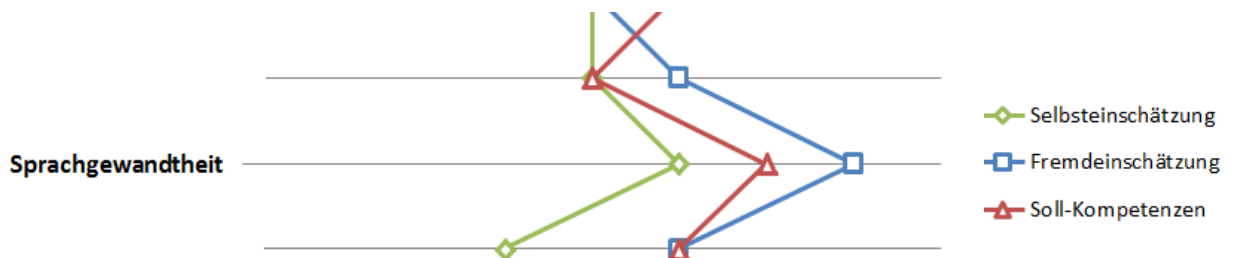


Abbildung 1: Gegenüberstellung Kompetenzprofil am Beispiel "Sprachgewandtheit"

Auf der Abbildung ist zu sehen, dass die Führungskraft die Kompetenz der Beschäftigten besser als den Sollwert einschätzt und der*die Beschäftigte schlechter. In einem gemeinsamen Gespräch stellte sich heraus, dass die Beschäftigte zweisprachig aufgewachsen ist und die zweite Muttersprache auch im beruflichen Kontext nutzte, sich jedoch unsicher in der Nutzung von Fachvokabular fühlte. Sie konnte sich zwar sehr gut verständigen, hatte jedoch ihre berufliche Ausbildung in Deutschland absolviert und somit Fachbegriffe nie in ihrer zweiten Muttersprache erlernt. Die Führungskraft hatte bisher nur wahrgenommen, dass die Beschäftigte fließend spricht und auch der Kontakt zu den ausländischen Kund*innen sehr gut funktionierte. Diese Diskrepanz zeigte sich durch die Gegenüberstellung der Kompetenzeinschätzungen. Es wurde gemeinsam vereinbart, dass die Beschäftigte eine Weiterbildung für Fachvokabular in ihrer zweiten Muttersprache erhalten sollte. Dies konnte durch einen Online-Kurs ermöglicht werden.

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch: