

1.

Prognose über die zukünftigen Anforderungen

Ableitung der Anforderungen an die Mitarbeiter und Identifikation der Kompetenzanforderungen

2.

Erstellung von Sollprofilen

Funktionsspezifische Präzisierung der Handlungsanker und Festlegung der angestrebten Ausprägungsgrade als Zielkorridor mit einer Breite von 2 - 4 Stufen auf einer 10er-Skala (Soll-Profile)

3.

Selbsteinschätzung mit KOWEX®

Vertrauliche Bearbeitung der Fragebögen durch die Mitarbeiter

4.

Abgleich Sollprofil mit der Erfassung

Ausführliche Analyse durch die Software, insbesondere auch Abgleich zum Soll-Profil; Rückmeldung an die Mitarbeiter und den Lernbegleiter

5.

Beratungsgespräch mit dem Lernbegleiter

Der Lernbegleiter analysiert und bewertet mit dem Mitarbeiter die Ergebnisse. Der Mitarbeiter definiert seine individuellen Kompetenzziele und überlegt, welche Herausforderungen für seine Kompetenzziele geeignet sind.

6.

Entwicklungsgespräch mit der Führungskraft

Der Mitarbeiter stimmt seine Kompetenzziele mit seiner Führungskraft ab und überlegt mit ihr, welche Praxisaufgaben oder -projekte geeignet sind, um diese Ziele zu erreichen. Beide treffen eine verbindliche Vereinbarung zur Kompetenzentwicklung in der Praxis oder in Projekten. Die Führungskraft sichert die notwendigen Rahmenbedingungen.

7.

Selbstorganisierte Kompetenzentwicklung

Der Mitarbeiter plant seinen personalisierten Lernprozess, evtl. mit Unterstützung des Lernbegleiters, und setzt ihn selbstorganisiert um. Die Kompetenzentwicklung wird regelmäßig, erweitert durch Fremdeinschätzungen, überprüft und bewertet.