

Gesprächsleitfaden „Erstellen eines Tätigkeits- und Kompetenzprofils“

Gespräch mit „Positionsexpert_innen“

Ziel/Ergebnis des Gesprächs:

- Ausgefülltes Formular „Tätigkeits- und Kompetenzprofil“ (als erster Entwurf)
- Informationen aus dem Gespräch liefern Basis für die Formulierung von Interviewfragen (insbesondere situative Fragen) und ggf. Assessment Center-Bausteine

Um welche Stelle handelt es sich?

Zwei Herangehensweisen:

- 1) Anforderungsanalyse anhand der Positionsziele und Kernaufgaben
- 2) Anforderungsanalyse anhand kritischer Ereignisse

Zu 1) Anforderungsanalyse anhand der Positionsziele und Kernaufgaben

- **3-4 Ziele** der Stelle
Frage: Was sind die wesentlichen Ziele, die der/die Positionsinhabende erreichen soll?
- **Wesentliche Aufgaben:** Was muss der/die Positionsinhabende **tun**, dass er/sie die an die Position geknüpften Ziele erbringt:
*Frage: Was sind die wesentlichen Aufgaben des/der Stelleninhabenden?
(Funktionsbeschreibung!)*
- **Anforderungen/Kompetenzen**
 - A) Was muss er/sie dafür wissen? Fachwissen, überfachliches Wissen
 - B) Was muss er/sie dafür können? **Fachkompetenzen/überfachliche Kompetenzen**
 - C) Welche religiösen Herausforderungen und welche kirchlichen Aufgaben/Erwartungen sind Teil der beruflichen Tätigkeit? Welche spirituell-religiösen und kirchlich-institutionellen Kompetenzen werden hierzu benötigt? (Wissen, Methodenkenntnis, Umsetzungsfertigkeiten, Kommunikationsfähigkeit)
 - D) Was muss er/sie dafür wollen? Was sollte ihn/sie interessieren? Motive, Interessen, Einstellungen, **Persönlichkeitsmerkmale**

Back-up hierfür: Wissenstransferinterview, Kompetenzen aus dem DiCV-Kompetenzmodell

Zu 2) Anforderungsanalyse anhand kritischer Ereignisse

Insbesondere, wenn (noch) keine Ziele/keine Aufgabenbeschreibung vorliegt:

Mit welchen Schlüsselsituationen oder -ereignissen wird der/die Stelleninhabende auf der Position konfrontiert?

Vor Augen führen von konkreten Beispielen aus dem Arbeitsalltag; relevant ist das beobachtbare Verhalten (Was tut der/die Stelleninhabende tatsächlich?); nicht Qualifikationen, Eigenschaften, Persönlichkeitsfaktoren

Bearbeitung der kritischen Ereignisse anhand folgender Fragen:

- Was konkret macht ein_e erfolgreiche_r Positionsinhabende in dieser Situation?
- Wie geht der/die erfolgreiche Positionsinhabende vor? Wie bewältigt er/sie die Situation?
- Was war besonders effektiv an dem Verhalten des/der erfolgreichen Positionsinhabenden?
- Was waren die Konsequenzen seines/ihren Verhaltens?
- Woran erkennt man seinen/ihren Erfolg?
- Inwiefern bedarf es und woran erkennt man das erfolgreiche Einbringen der religiösen Fachlichkeit hinsichtlich des kritischen Ereignisses?
- Was macht ein_e eher schwache_r Positionsinhabende_r in der Situation?
- Was war besonders ineffektiv an diesem Verhalten?
- Woran erkennt man seinen/ihren Mißerfolg?
- Wie sollte ein_e Positionsinhabende_r in dieser Situation auf keinen Fall vorgehen?

Welche Kompetenzen müssen eingesetzt und gezeigt werden für eine erfolgreiche Bewältigung des kritischen Ereignisses? (Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, Sozialkompetenzen/Persönlichkeit, spirituell-religiöse und kirchlich-institutionelle Kompetenzen)

Welche Fähigkeiten liegen dem erfolgreichen Verhalten zugrunde?

Welche Motive, welche überdauernden Persönlichkeitsmerkmale machen das Auftreten des zum Erfolg führenden Verhaltens wahrscheinlich?

-
-
-
-

Aufgaben in der Zukunft – Veränderung des Stellenzuschnitts?

Zukunftsorientierte Anforderungsanalyse: Werden in der Zukunft andere kritische Ereignisse erwartet?

-
-
-
-