

Aus dem „Buch Kompetenzen der Zukunft – Arbeit 2030“

Selbstführung statt klassischer Hierarchien: Kompetenzen in einer evolutionären Organisation



Philipp Benkler
Gründer und Geschäftsführer
Testbirds GmbH



Kompetenzen bei Testbirds

Doch nun zur Kernfrage: Was bedeutet es bei Testbirds, wenn jemand kompetent ist? Wie erlangt man beim Münchner Crowdfunding-Anbieter Kompetenz und wie setzt man seine Kompetenz ein? Zuerst wird bei Testbirds die Meinung vertreten, dass „kompetent sein“ damit zu tun hat, ob man die richtige Person auf dem aktuellen Job ist und ob man die notwendigen und am besten geeigneten Fähigkeiten mitbringt, um die jeweilige Rolle ausfüllen zu können. Das müssen natürlich nicht immer nur harte Skills sein. Doch selbstverständlich sind diese harten Skills wichtig, was auch offizielle Zertifikate und Schulungen einschließt.

Man muss aber auch aus Sicht eines noch jungen Unternehmens ehrlich sein. Beim Auswahl- und Einstellungsprozess spielen Kompetenzen eine große Rolle. Potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten verbessern ihre Chancen, zu einem ersten Gespräch eingeladen zu werden, dadurch, dass sie die entsprechenden Kompetenzen, die für die jeweilige Stelle notwendig sind, bereits im Lebenslauf stehen haben. Konkret bedeutet das, dass für Testbirds natürlich wichtig ist, was jemand studiert hat und für welchen Arbeitgeber er oder sie tätig war. Das hilft der Personalabteilung, im ersten Schritt abschätzen zu können, ob jemand prinzipiell für die Stelle geeignet ist, denn Bildungsabschlüsse und berufliche Stationen im Lebenslauf sind nun einmal auch bei Testbirds ein probates Mittel, Qualifikationen und Kompetenzen verschiedener Bewerber zu vergleichen und dadurch eine Vorauswahl zu treffen. Die „soften“ beziehungsweise

sozialen Kompetenzen, die sich Testbirds von Bewerbern wünscht, können erst dann überprüft werden, wenn die Person im Bewerbungsgespräch sitzt.

Um das Verständnis des bei Testbirds gelebten Kompetenzbegriffs noch deutlicher zu erklären, sollen im Folgenden noch drei weitere Aspekte beleuchtet werden. Der erste Aspekt in diesem Zusammenhang bezieht sich auf das Selbstbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es soll ihnen bewusstwerden, was sie motiviert und begeistert, aber auch, was sie verärgert und verunsichert.

Den zweiten Aspekt stellt das Selbstvertrauen dar. Selbstvertrauen entsteht durch das Wissen um die eigenen Stärken und Fähigkeiten. Indem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dahingehend gefördert werden, dass sie erkennen, in welchen Bereichen sie Fähigkeiten entwickeln und Kompetenzen erwerben können, steigert sich ihr Selbstbewusstsein. Der dritte und letzte Aspekt ist die sogenannte Selbstwirksamkeit. Das ist der Glaube, auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können. Wenn dieser Glaube vorhanden ist, kann man Kreativität und Innovationskraft ausschöpfen.

Bei Testbirds ist das Konzept der Selbstführung fest in der Firmenkultur verankert und das Anwenden sowie das intensive Auseinandersetzen damit stellt eine ernstzunehmende Kompetenz dar.

Jedoch müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Kompetenz nicht im Alleingang erwerben. Das geschieht vielmehr im Rahmen von Workshops, die das gesamte Team absolviert. So bekommt jeder ausreichend Zeit, sich mit sich selbst zu beschäftigen, und verlässt am Ende den Workshop kompetenter im Hinblick auf Selbstmanagement und Selbstführung.



Philipp Benkler

Abstract - Verzeichnis