



Technische
Universität
Braunschweig



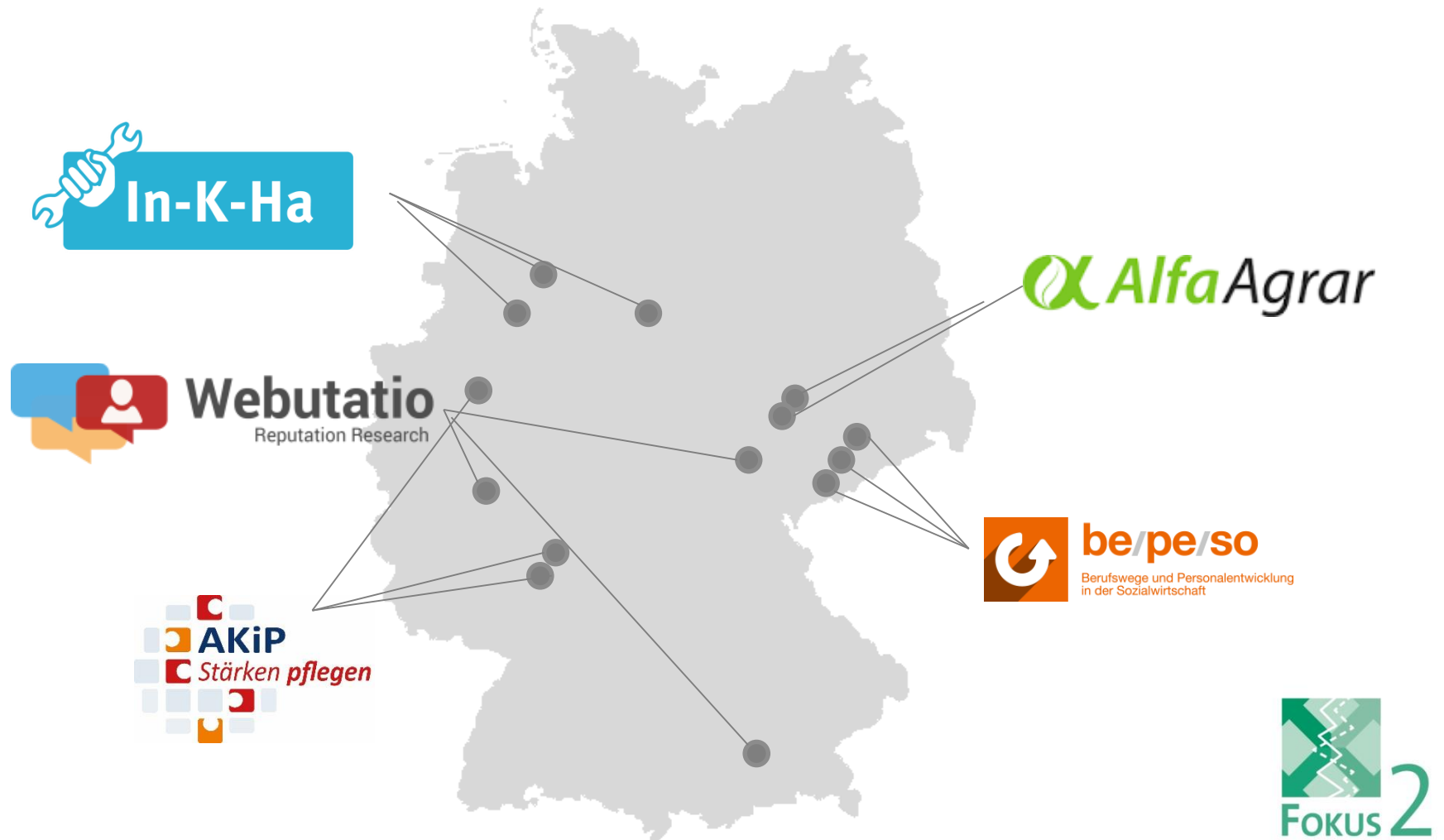
Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen: Eine Frage der Betriebskultur?

Univ.-Prof. Dr. Simone Kauffeld

TU Braunschweig, Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Verbünde in der Fokusgruppe 2

„Betriebskultur und Kompetenznutzung“



Was hat uns verbunden?



Woraus bestand die Arbeit der Fokusgruppe?

Ziele der Fokusgruppenarbeit



**Transfer-
veranstaltung**



Positionspapier



Buchband

Ergebnisse der Fokusgruppe



Transfer- veranstaltung

**„Kompetenzen entwickeln
in dynamischen Arbeitswelten“
06.10.2016 in Frankfurt**



Woraus bestand die Arbeit der Fokusgruppe



Positionspapier

**8 Thesen
zur
Kompetenzentwicklung
mit Beispielen aus der
Fokusgruppe unterlegt**

www.indeko-navi.de

Ergebnisse der Fokusgruppe: Buchband

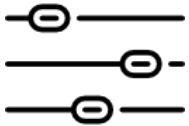


Kauffeld, S. & Frerichs, F. (Hrsg.) (2018), *Kompetenzmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen*. Berlin: Springer.

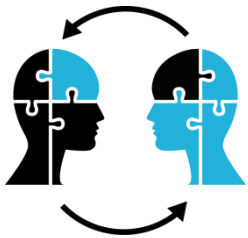


Buchband

Ergebnisse der Fokusgruppe: Buchband



1. Kompetenzbedarfe ermitteln und modellieren

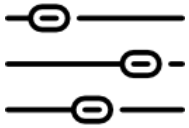


2. Kompetenzentwicklung gestalten

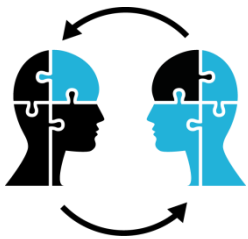


3. Kompetenzen identifizieren, anerkennen und nutzen

Icons made by Freepik from www.flaticon.com



- Ermittlung von Kompetenzbedarfen in der südwest-sächsischen Sozialwirtschaft mit einem Mixed-Method-Ansatz

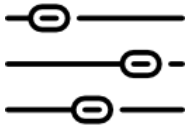


- Aufbauend darauf Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung
- Seminar in Kombination mit kollegialer Beratung
- Förderlich Lernkultur und intrinsische Motivation der Beschäftigten

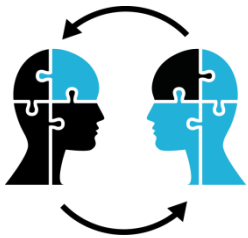


Körner & Uhlig, 2017; Kuniß & Wagner, 2017; Uhlig & Körner, 2017

05./06.11|Fokusgruppentreffen „Betriebskultur und Kompetenznutzung“

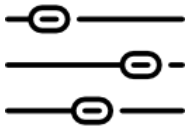


- Reputationskompetenz als neue Anforderungen durch soziale Medien

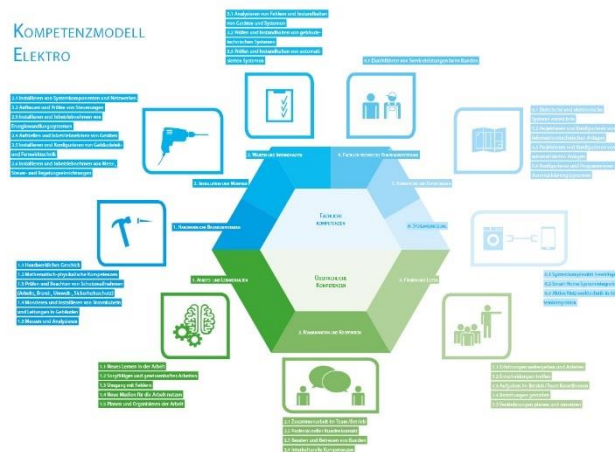
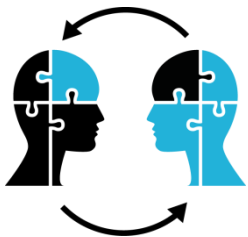


- Ansätze zur Messung der Reputationskompetenz
- Online-basierte Schulungsangebote und Blended-Learning-Konzepte sehr geeignet

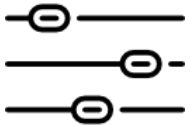




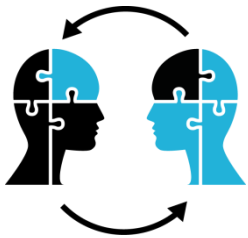
- Entwicklung von Kompetenzmodellen für 4 Gewerke (Elektro, SHK, Metall, Kfz)
- Erfassung der Kompetenzen mit dem KOMPETENZ-NAVI



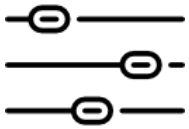
Kortsch et al., 2016; Kortsch, Paulsen & Kauffeld, 2017



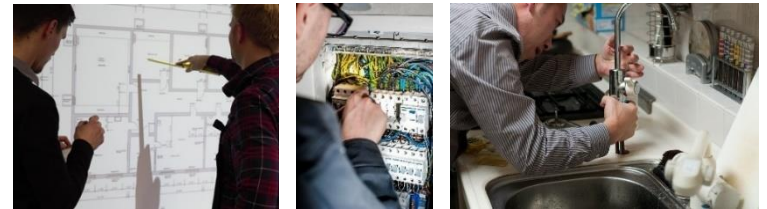
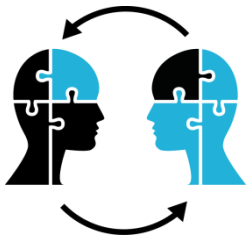
- Mit Hilfe von Softwarelösungen wie dem KOMPETENZ-NAVI kann die Personalarbeit systematisiert und professionalisiert werden



Kortsch, Paulsen & Kauffeld, 2017



- Entwicklung und Erprobung von arbeitsintegrierten Kompetenzentwicklungsmaßnahmen (z. B. Kompetenz-Tandems)

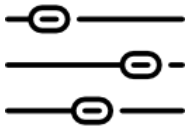


„Mikrobaustelle“ – Verantwortung für einen einzelnen kleinen Bauabschnitt (z. B. eine Wohnung in einem Mehrfamilienhaus)

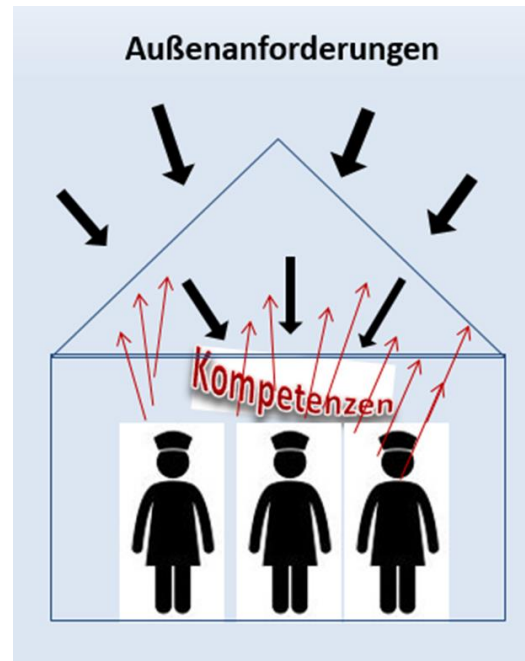
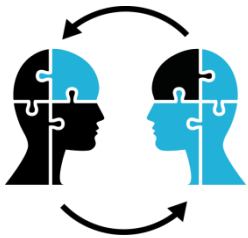


Nagele, Brümmer & Frerichs, 2017

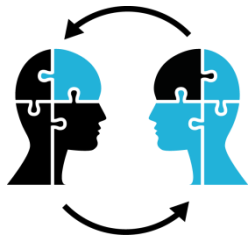
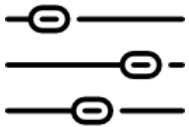
Projekt AKiP



- Aktivierung und Entwicklung von Gestaltungskompetenzen von Pflegekräften im Umgang mit Außenanforderungen
- arbeitsprozessintegrierte Lernformate (z. B. „reflective Practice“) zur Anregung von Reflexion wurden erprobt



Lauxen et al., 2017



- Schließen der Fachkräftelücke durch Integration ausländischer Fachkräfte erfordert interkulturelle Kompetenzen
- Viele Kompetenzen bei der Arbeit in der Landwirtschaft (z. B. in der Nutztierhaltung) können nur in situ erfasst werden
- Arbeitsintegrierte Formen der Kompetenzentwicklung wie Mentoring (durch Integrationspat/innen) bieten großes Potenzial, brauchen aber auch Unterstützung und Handlungsspielräume
- Profilanalysen können zur Erfassung von Kompetenzen genutzt werden, die gerade bei der Integration von ausländischen Fachkräften wichtig ist



Gotter, 2017; Wiener & Winger, 2017

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Technische Universität Braunschweig
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Spielmannstr. 19
38106 Braunschweig

www.tu-braunschweig.de/psychologie/abt/aos

Prof. Dr. Simone Kauffeld • s.kauffeld@tu-bs.de



Technische
Universität
Braunschweig