

Integration der Kompetenzfeststellung und -entwicklung, insbesondere bei älteren und weiterbildungsfernen Beschäftigten in das Strategische Kompetenzmanagement (IntraKomp)

Prof. Dr. Gottfried Richenhagen | FOM Hochschule | gottfried.richenhagen@fom.de

Prof. Dr. Michael Dick | Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg | michael.dick@ovgu.de

Ziele

- ✓ Entwicklung eines Vorgehensmodells zur Integration von Instrumenten der Kompetenzfeststellung und von Kompetenzmodellen in vorhandene Weiterbildungs- und Kompetenzförderungskonzepte
- ✓ Weiterentwicklung der Methode des Triadengesprächs zur selbstständigen Anwendung im öffentlichen Sektor
- ✓ Anpassung des Kompetenzmodells von Heyse und Erpenbeck für den öffentlichen Sektor

Integration von Kompetenzentwicklung und Erfahrungstransfer

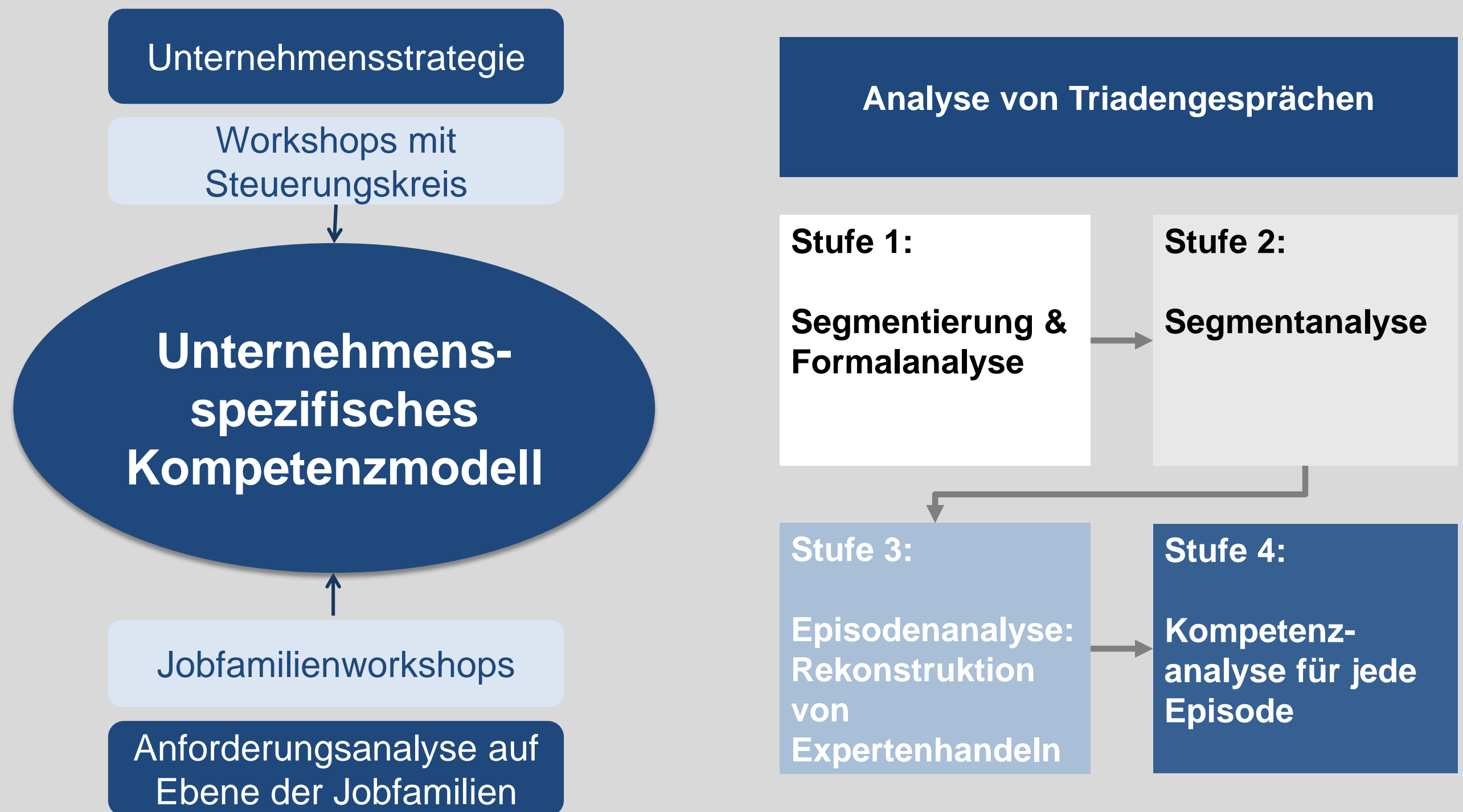


Abb. 1. Im Projekt IntraKomp entwickeltes Vorgehensmodell zur Analyse von Kompetenzbedarfen.

Anpassung des Kompetenzmodells nach Heyse & Erpenbeck für den öffentlichen Sektor

Anforderungsfelder des öffentlichen Sektors:

- ✓ Umgang mit Komplexität und Dynamik
- ✓ Partizipation von Stakeholdern sowie Bürgerinnen und Bürgern
- ✓ Interne Interdisziplinäre Kooperation
- ✓ Institutionsübergreifende Vernetzung
- ✓ Digitalisierung & E-Government
- ✓ Neue Anforderungen an Führungskräfte
- ✓ Neuausrichtung der Personalentwicklung

Kompetenzbedarfe des öffentlichen Sektors – Praxisbeispiel

Personale Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Selbststeuerung • Ganzheitliches (interdisziplinäres) Denken
Sozial-kommunikative Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsfähigkeit • (Interne/externe) Kundenorientierung
Aktivitäts- und Handlungskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Innovationsfähigkeit
Fach- und Methodenkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Analytische Kompetenzen • Prozess- bzw. Projektmanagementkompetenzen • IT-Kompetenzen
Führungskompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Zielorientiertes Führung • Mitarbeiterförderung • Delegieren

Abb. 2. Kompetenzbedarfe des öffentlichen Sektors im Hinblick auf zukünftige Anforderungen.

Produktauswahl

Vorgehensmodell zur Integration von Instrumenten der Kompetenzfeststellung und –entwicklung | **Trainingskonzept** „Selbstständige Anwendung des Triadengesprächs“ | **Handlungshilfe** für Organisationen des öffentlichen Sektors

Literaturauswahl

Richenhagen, G., Kohnen, L., Lahn, A., & Hackert, R. (2018). Mit Strategischem Kompetenzmanagement zu mehr Agilität im öffentlichen Sektor. 64. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft "ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(f)T – Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung (pp. 1-7). Dortmund: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.. | **Nebauer-Herzig, K.**, Dick M., Termath W. (in press). Von der Theorie zur Praxis – Wie Erfahrungstransfer in agilen Verwaltungskontexten mit Kompetenzentwicklung verknüpft werden kann. 64. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft "ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(f)T – Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung. Dortmund: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.. | **Nebauer-Herzig K.**, Lahn A., Vollbracht A. F., Dick M., Richenhagen G. (in press). Kompetenzentwicklung, Triadengespräche und Strategie. In B. Hermeier, T. Heupel, & S. Fichtner-Rosada, *Arbeitswelten der Zukunft – Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert*. Wiesbaden: Springer Gabler. | **Richenhagen G.**, Dick M., Lahn A., Nebauer-Herzig K., Vollbracht A. F. (in press): Erfahrungen mit dem Kompetenzmodell (von Heyse und Erpenbeck) in der Aktions- und Handlungsforschung. In V. Heyse & J. Erpenbeck, *Kompetenzmanagement in der Praxis*. Münster: Waxmann.