

Marina Soukhareva

„Konzepte der Kompetenzentwicklung“

Globalisierung, Internationalisierung, stetig anhaltender technologischer Fortschritt, zunehmender nationaler und internationaler Wettbewerbsdruck sowie Verlagerung der Massenproduktion ins Ausland führen zur Um- und Neugestaltung der Organisationsstrukturen. Diese neuen Entwicklungen erfordern dabei viel Flexibilität, Wissen und Können seitens der Unternehmen. Dennoch steigen auch die Anforderungen an die Mitarbeiter enorm, die immer effektiver und effizienter eingesetzt werden sollen (vgl. Frieling 1995: 262 f.; Bergmann 1996: 160 f.). Eine Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation zeigt, dass schon jetzt viele Mitarbeiter in ihrem Arbeitsleben verschiedene Tätigkeiten ausüben müssen, um im Beruf zu bleiben und Erfolg zu haben. Die vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter reichen in der permanent wandelnden Um- und Arbeitswelt nicht mehr aus, um diesen Herausforderungen standzuhalten. Personalentwickler vieler Unternehmen haben sich im Rahmen einer traditionellen betrieblichen Weiterbildung zu lange Zeit ausschließlich für die fachliche Qualifizierung ihrer Mitarbeiter eingesetzt. Die Aneignung von Fach- und Methodenwissen stand dabei im Vordergrund. Dieses Wissen wird in der heutigen Zeit meist als selbstverständlich vorausgesetzt. Der „exzellente Fachidiot“ ist immer weniger gefragt.

Erst das Vorhandensein von Kompetenzen mit solchen Elementen wie Zuverlässigkeit, wirklicher Einsatzbereitschaft, schöpferischem Talent, Entscheidungsfähigkeit, Initiative, Pflichtgefühl, Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie weitere Elemente ermöglichen es den Mitarbeitern, trotz hoher und permanent anderer Anforderungen seitens des Unternehmens innovativ zu sein, situationsgerecht und schnell zu reagieren, sich im Beruf zurechtzufinden, verschiedene Tätigkeiten auszuüben, einmalige Produkte zu entwickeln und so ihrem Unternehmen Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Die Innovationsfähigkeit und Flexibilität und dadurch die Überlebensfähigkeit von Unternehmen werden letzten Endes durch die Kompetenzen der Mitarbeiter gesichert.

Dadurch wird Kompetenzentwicklung im gesteigerten Maße als eine der wichtigsten Aufgaben der Personalentwicklung betrachtet. Im Rahmen betrieblicher Weiterbildung wird zunehmend versucht, Kompetenzen statt nur Qualifikationen zu vermitteln oder diese zu fördern (vgl. Heyse/Erpenbeck 2004: IX f.). Dazu bieten sich verschiedene Methoden an.

Ziel vorliegender Arbeit ist es darzustellen, welche Methoden und zugehörigen Instrumente für die Kompetenzentwicklung angewandt werden. Zu Beginn wird der Begriff „Kompetenz“ präzise erläutert. Außerdem werden unterschiedliche Kompetenzklassen differenziert und vorgestellt. Drauffolgend wird das Konzept der Kompetenzentwicklung dargestellt, wobei zunächst Auslöser und Bedingungen erläutert werden. Außerdem wird auf das Lernen und dessen Umgebungsbedingungen als wichtigste Komponenten der Kompetenzentwicklung eingegangen. Das Hauptaugenmerk richtet sich auf die Darstellung der Methoden, mit denen Kompetenzen nachhaltig aufgebaut und gefördert werden können.

Als besonders hilfreich, um diese Arbeit herzustellen, haben sich die Beiträge der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management erwiesen. Der Ansatz der Kompetenzentwicklung wird von dieser Forschungsgemeinschaft in besonderem Maße forciert.