

Unternehmenserfolg Arbeitskompetenzen und Motivation

Prof. Dr. Werner Widuckel

Herausforderungen an Kompetenzen

Gesellschaftliche Umbrüche

Unternehmen	MitarbeiterInnen
<ul style="list-style-type: none">• Wissen• Technologie• Märkte• Flexibilität• Komplexität	<ul style="list-style-type: none">• Lebensbegleitendes Lernen• Bewältigung von Unplanbarem• Komplexität der Lebensführung

Demografischer Wandel

Ebenen der Kompetenzen



Kreislauf Motivation-Kompetenz-Erfolg



Die Bedeutung der Kompetenzentwicklung

Eine strukturierte Kompetenzentwicklung bietet die Möglichkeit einer systematischen Verbindung zwischen der Motivation der MitarbeiterInnen und erfolgsorientierten Unternehmenszielen.

Darüber hinaus bietet sie die Möglichkeit, die Lernerfordernisse des Unternehmens und die Lernbereitschaft der MitarbeiterInnen miteinander zu verknüpfen.

Hierzu muss der Schritt zu einem Kompetenzmanagement vollzogen werden.

Anforderungen an ein Kompetenzmanagement

- Strukturiertes Kompetenzmodell
- Integration in die Personalsysteme
- Konzeption als Führungsinstrument
- Beteiligungsorientiert gegenüber den MitarbeiterInnen
- definierte Prozesse
- Qualifikation des Personalmanagements und der Führungskräfte
- gute Handhabbarkeit und vertretbarer Aufwand

Voraussetzungen für ein Kompetenzmanagement

- Commitment der Verantwortlichen
- Vertrauensbasis
- Glaubwürdigkeit
- Abstimmung und Kompatibilität von Zielen
- Transparenz der Nutzung bei Klarheit der Absichten
- Systematische Vorbereitung und schrittweise Einführung

Fazit

Kompetenzmanagement ist kein Zaubermittel, aber bietet gute Potenziale, die Bewältigung der genannten Herausforderungen wesentlich zu unterstützen.

Kompetenzmanagement kann für Unternehmen in der Beziehung zu den MitarbeiterInnen wie bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen stabilisierend wirken und deren Reflexion erheblich erleichtern.