

Studien- und Tagungsinformationen

Kompetenzen managen – Chancen und Herausforderungen für die betriebliche Praxis

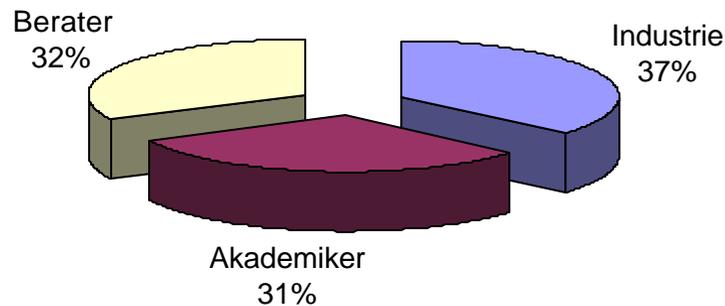
Prof. Dr.-Ing. habil. Michael Schenk
Institutsleiter

Februar 2004

Expertenbefragung in Wirtschaft, Wissenschaft und Beratung

Das Panel der Befragung setzt sich folgendermaßen zusammen:

Ausgewählte Experten wurden per Fragebogen zu **16 Themenkomplexen** befragt.



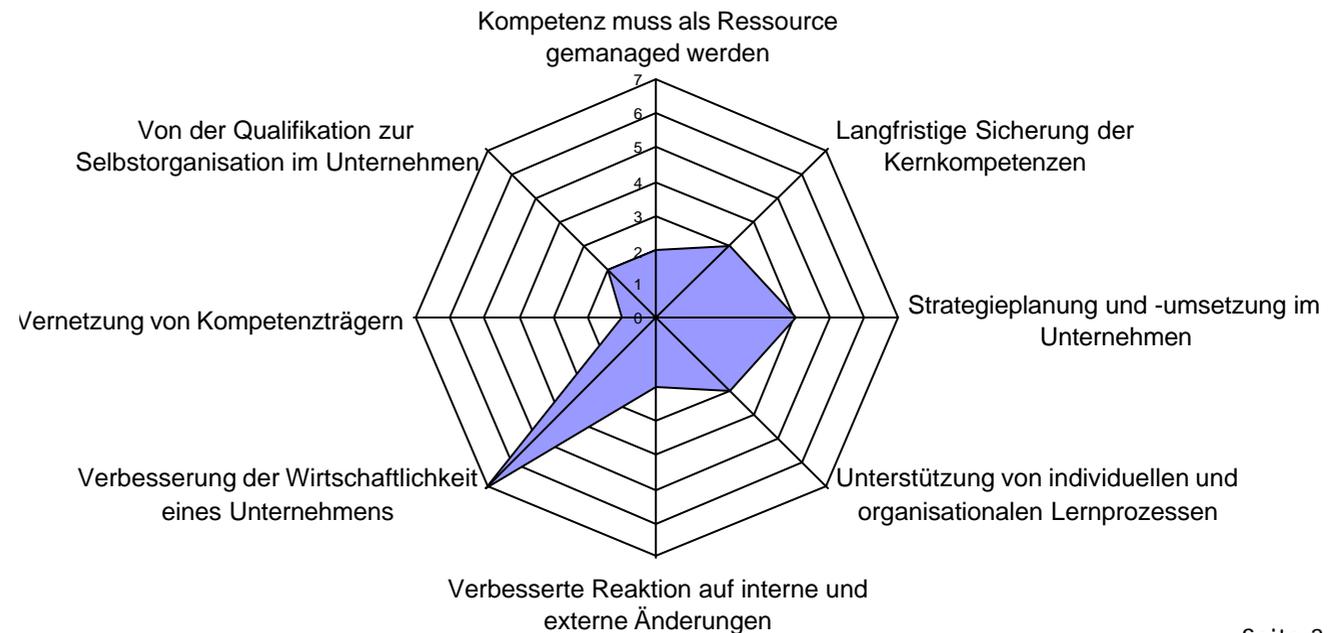
Ausgewählte Ergebnis-Thesen: Kompetenz-Management ist mehr als interne Weiterbildung!

Die strategische Bedeutung ist den meisten Unternehmen bekannt.

Dennoch sprechen die Maßnahmen eine andere Sprache, da Kompetenz-Management in der Praxis oftmals auf reine Qualifizierungsmaßnahmen reduziert wird.

Erfolgreiche Umsetzungen aber zeigen, dass man der strategischen Bedeutung nur mit einem umfassenden Ansatz gerecht wird: Nicht nur die individuelle Qualifizierung, sondern die Verbesserung der Leistung des Unternehmens als Ganzes sehen erfolgreiche Unternehmen als den Hauptgrund, Kompetenz-Management einzusetzen.

Worum geht es beim Kompetenz-Management:



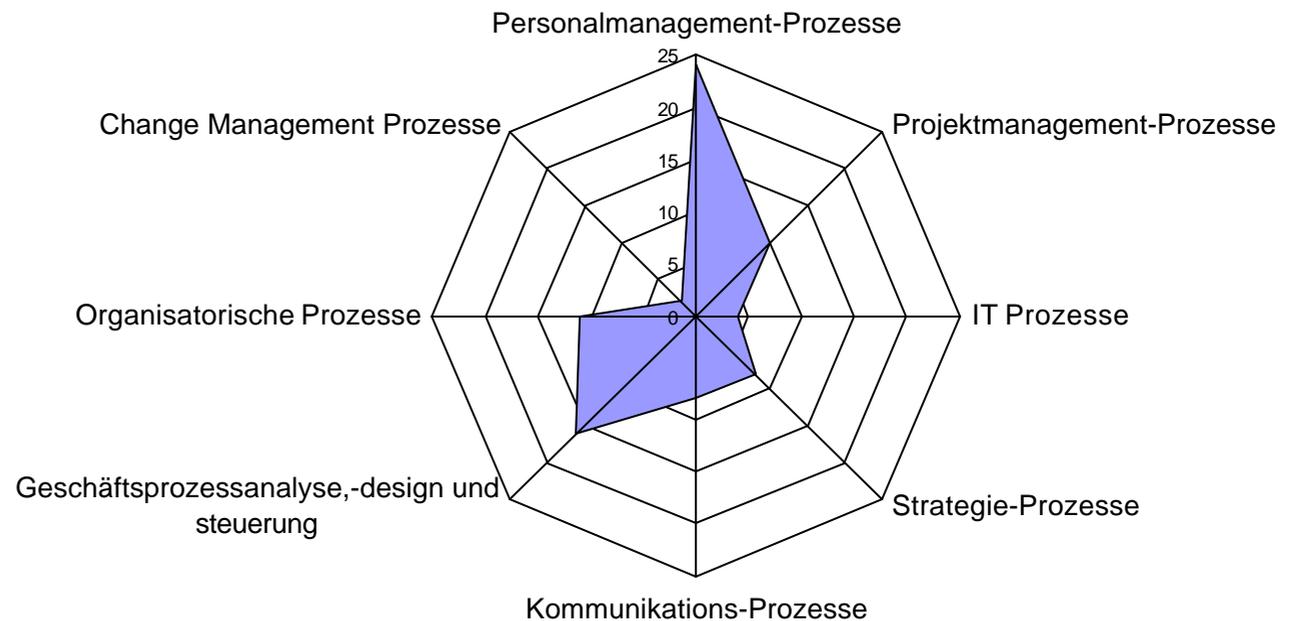
Ausgewählte Ergebnis-Thesen: Kompetenz-Management ist mehr als Yellow Pages!

In der Praxis wird Kompetenz-Management oft mit der Einführung neuer IT-Systeme gleichgesetzt. Die Experten sehen jedoch andere Herausforderungen!

Technische Aspekte haben bei einer Systemgestaltung nur marginalen Einfluss auf den langfristigen Erfolg. Worauf es ankommt, ist die Kopplung an Geschäftsprozesse und insbesondere an die Prozesse des Personalmanagements!

Erfolgreiche Unternehmen legen daher besonderen Wert auf die Optimierung und Ausgestaltung der Prozesse sowie der internen Kommunikation – auf Basis technischer Lösungen, die konsequent auf den individuellen Bedarf zugeschnitten sind.

Wo sollte Kompetenz-Management verankert werden:



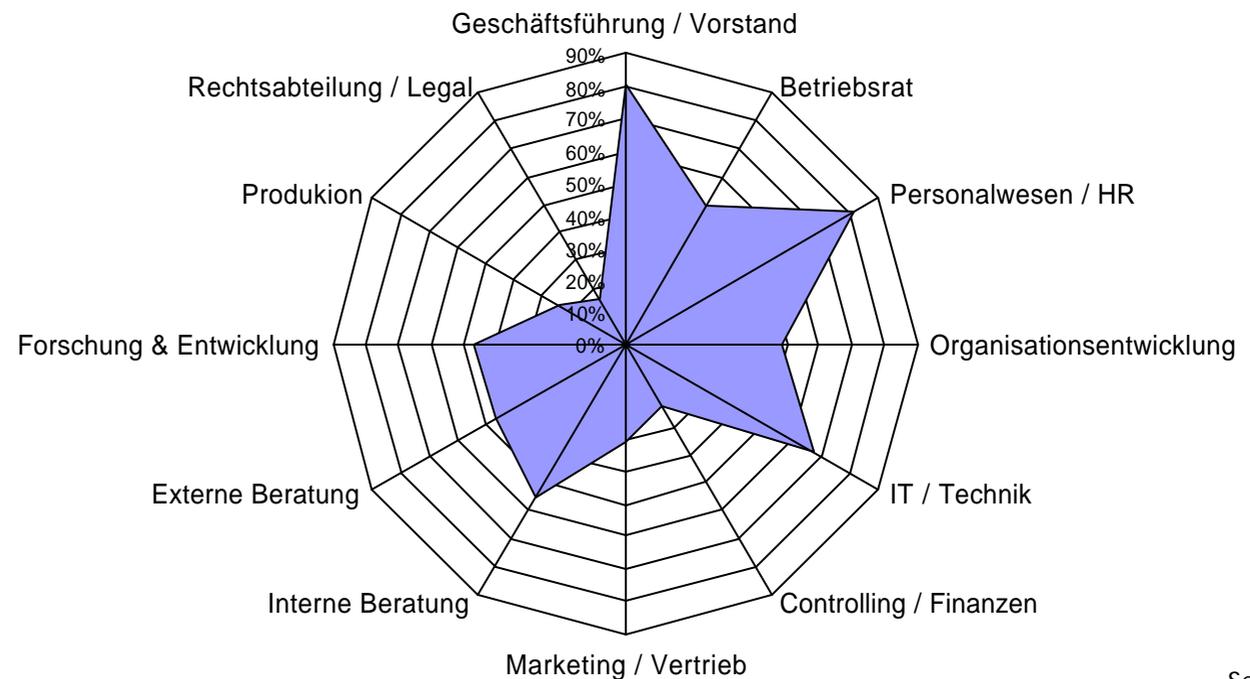
Ausgewählte Ergebnis-Thesen: Auch Betriebsräte unterstützen Kompetenz-Management!

Viele Unternehmen gehen davon aus, dass sie mit Kompetenz-Management gar nicht erst anfangen brauchen, weil der Betriebsrat ohnehin nicht mitspielen würde.

Die Aussagen der Experten belegen jedoch, dass in vielen Fällen der Betriebsrat aktive Unterstützung geleistet hat.

Die Frage ist also nicht, wie man den Betriebsrat umgeht, sondern ihn für das gemeinsame Ziel gewinnen kann.

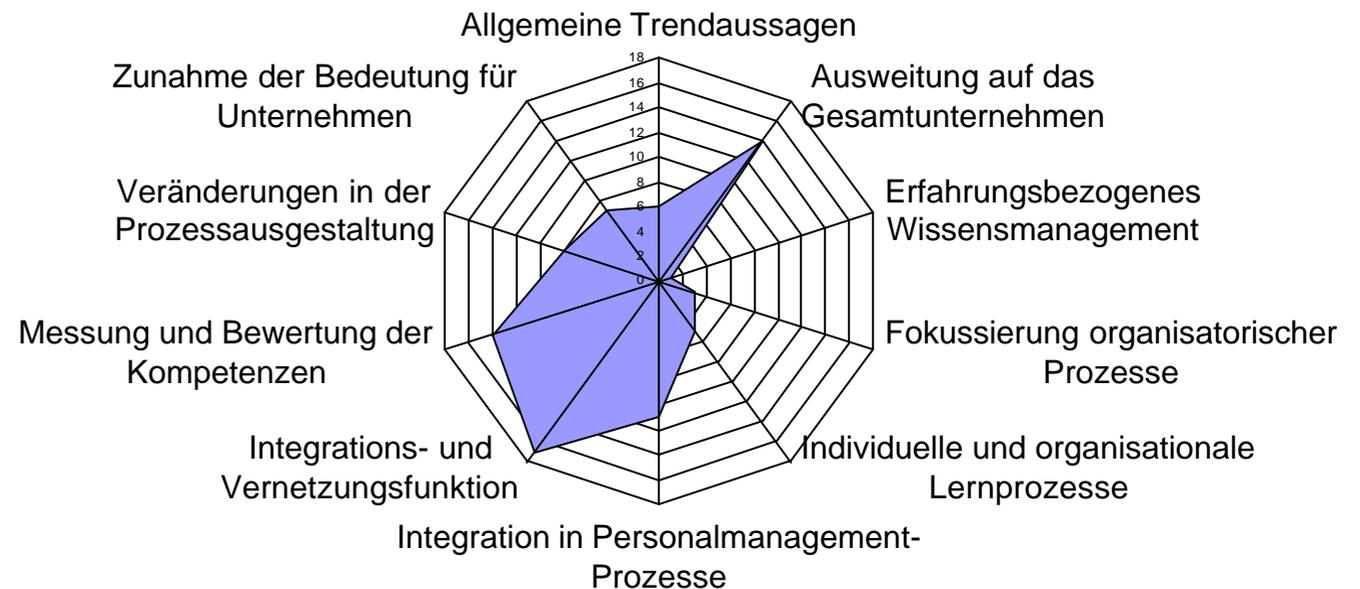
Wer sollte in die Entwicklung des Kompetenz-Managements einbezogen werden:



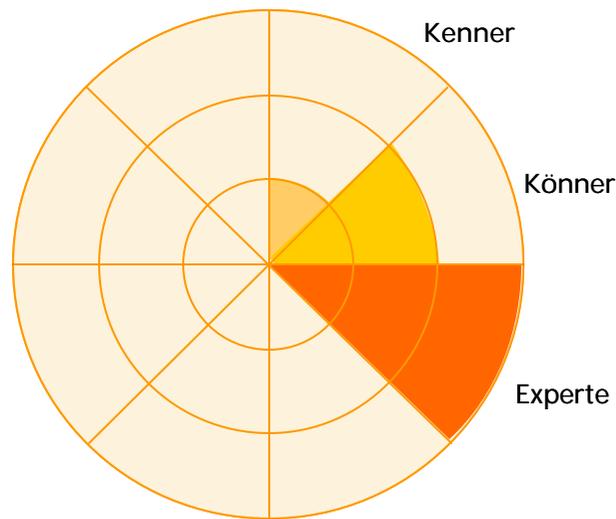
Ausgewählte Ergebnis-Thesen: Kompetenz-Management braucht mehr Controlling!

Die Messung und Bewertung von Kompetenzen wird von Experten als ein entscheidendes Kriterium für einen langfristigen Erfolg eines Kompetenzmanagements angesehen. Hier klafft eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Trotz dieser Forderung konnte festgestellt werden, dass valide und zukunftsfähige Messmethoden zwar bekannt sind, doch in der Praxis bisher wenig bis gar keine Anwendung finden. Zwar messen die meisten Industrieunternehmen dem Thema große Bedeutung bei. Die Einführung entsprechender Systeme ist aber bei den wenigsten realisiert.

In welchen Bereichen sollte Kompetenz-Management weiterentwickelt werden:



Auf der Tagung »Betriebliches Kompetenzmanagement« werden weitere Ergebnisse und Best-Practice vorgestellt.



Wissenschaftliche Leitung:

Prof. Klaus North (Fachhochschule Wiesbaden)
Dipl. Betr. Kai Reinhardt (Fraunhofer IFF)

Auf der Tagung erwarten Sie...

...die detaillierte Vorstellung der Studienergebnisse, zahlreiche Referenten aus Best Practice Unternehmen, eine Firmenmesse mit Softwares zum Kompetenzmanagement, eine große Experten-Community und Firmenkontakte.

Kontakt:

Kai Reinhardt, Telefon: + 49 (0) 391 / 4090-712,
E-Mail: kai.reinhardt@iff.fraunhofer.de
www.kompetenzmanagement.fraunhofer.de

Best Practice Unternehmen auf der Tagung

Fiducia IT AG: Was können wir? Praktische Umsetzung eines kompetenzorientierten Wissensmanagement Szenarios

Aventis Pharma Deutschland GmbH: Die globale Vernetzung der Mitarbeiter fördern – Risiken und Chancen

INA-Schaeffler KG: Kompetenztransfer über kulturelle Grenzen hinweg

BrainsToVentures AG | umantis, Schweiz: Von der Unternehmensstrategie zur Mitarbeiterebene am Beispiel der Axpo

Daimler Chrysler AG: Einbindung des Systems ePeople in Kernprozesse des Personalmanagements

IG Metall: Mitarbeiterschutz und Kompetenzmanagement – wie beides verbunden werden kann

MIK Mondragon, Spanien: Skill Management - approaches and practical experiences in Spanish companies

ATLAS Elektronik GmbH: Fähigkeiten nutzen und Mitarbeiter vernetzen

Seite 8