

Pressemitteilung

Kompetenzentwicklung: Investition in die Zukunft

DUW befragt Personalexpertinnen und -experten aus Wissenschaft und Praxis zum Talent- und Kompetenzmanagement in deutschen Unternehmen

Berlin, 22. September 2011. Jeder fünfte Erwerbstätige (22 Prozent) fühlt sich im Beruf entweder über- oder unterfordert. Das zeigt eine aktuelle Umfrage¹ unter 1.005 Berufstätigen im Rahmen der Studie „Kompetenz- und Talentmanagement“ der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW). „Unternehmen verschwenden Potenzial, wenn sie die Kompetenzen ihrer Mitarbeiterschaft nicht richtig nutzen“, sagt Prof. Ada Pellert, Präsidentin der DUW. „Personalverantwortliche müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Herausforderungen zutrauen. Sie müssen sie aber auch mit den Kompetenzen und Werkzeugen ausstatten, diese zu meistern.“ Zum aktuellen Stand des Kompetenz- und Talentmanagements deutscher Unternehmen befragte die DUW auf Basis der Studie „Talentpolitik auf dem Prüfstand“² Personalexpertinnen und -experten aus Unternehmenspraxis und Wissenschaft.³ Wenn Unternehmen die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vernachlässigen, riskieren sie eine geringere Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit, so die befragten Expertinnen und Experten.

Kompetenzen der Zukunft

„Kompetenzen beschreiben Fähigkeiten, um in offenen Situationen selbstorganisiert und kreativ zu handeln“, definiert Kompetenzforscher Prof. Dr. John Erpenbeck. Neben dieser Handlungskompetenz sind für die befragten Expertinnen und Experten vor allem Flexibilität, Mut zur Veränderung, Kommunikations- und Teamfähigkeit wichtige Fähigkeiten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zukunft mitbringen müssen. Daneben sollte jedes Unternehmen weitere Kompetenzen definieren, die kritisch für den individuellen Unternehmenserfolg sind, beispielsweise spezielles Fachwissen. Wichtig ist nach Aussage der Befragten, dass diese Kompetenzen an die Zukunftsstrategie des Unternehmens angebunden sind.

Die besten Köpfe finden und fördern

Immer mehr große Unternehmen legen in Jobprofilen detailliert fest, welche Kompetenzen für bestimmte Positionen und Tätigkeiten gefordert sind. Kompetenzprofile unterstützen Personalverantwortliche und Führungskräfte zum Beispiel dabei, die richtige Bewerberin für eine Stelle auszuwählen und einen Mitarbeiter gezielt zu fördern. Aus Sicht

¹ Das Meinungsforschungsinstitut forsa befragte im August 2011 im Auftrag der DUW 1.005 Erwerbstätige.

² Prof. Dr. Stephan Laske, Universität Innsbruck, und Prof. Dr. Gerhard Graf, Transformation Management AG, untersuchen in ihrer Studie „Talentpolitik auf dem Prüfstand“ das Talentmanagement börsennotierter Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz.

³ Die DUW führte im Juli und August 2011 Interviews mit Personalexpertinnen und -experten der Unternehmen BASF SE, BMW Group, Daimler AG, DB Mobility Logistics, DIHK und VW AG sowie der Steinbeis-Hochschule Berlin. Die Befragten sind Mitglieder der Kompetenzplattform, einem fachübergreifenden Netzwerk, zu dem sich Bildungsexpertinnen und -experten aus Hochschulen und Unternehmen zusammengeschlossen haben.



der Befragten werden Kompetenzprofile und -kataloge in den nächsten Jahren auch für Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU) an Bedeutung gewinnen. Weitere Human-Resources-Instrumente wie Gesprächsleitfäden und Verhaltensindikatoren zur Feststellung von Kompetenzen können zum Beispiel im jährlichen Personalgespräch zum Einsatz kommen. Weiterbildungen trainieren die Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt und „on the job“. Die befragten Expertinnen und Experten erwarten aber nur von den großen Unternehmen, dass diese ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Katalog mit internen und externen Seminaren anbieten. Eine EDV-gestützte Auswertung von Talent- und Kompetenzmanagement-Instrumenten steckt vielerorts noch in den Kinderschuhen, nimmt nach Expertenmeinung aber an Bedeutung zu.

Schlüsselrolle Führungskraft

Führungskräfte haben laut DUW-Expertenbefragung die Schlüsselrolle für das Kompetenzmanagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Etwa zwei bis drei Stunden im Jahr pro Arbeitnehmer sollten sie explizit für das Kompetenz- und Talentmanagement aufbringen, so die Befragten. Bei Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern kann eine Führungskraft dies nicht nebenbei erledigen. Führungskräfte dabei zu unterstützen, die Talente von morgen zu entdecken und die Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln, ist auch Aufgabe der Personalabteilung. Vor allem große Unternehmen sollten zudem eine Person ausschließlich für das Kompetenzmanagement abstellen, so die befragten Expertinnen und Experten. Mit einem solchen Investment unterstreichen Unternehmen, dass sie es mit dem Kompetenzmanagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ernst meinen.

Mehr Informationen zur Studie und zum Thema Kompetenzmanagement unter <http://www.duw-berlin.de/de/presse/duw-studie.html>

Die Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW) mit Sitz in Berlin bietet wissenschaftliche Weiterbildung für Berufstätige mit erstem Studienabschluss. Das Fernstudienangebot der staatlich anerkannten Weiterbildungsuniversität umfasst Masterstudiengänge in den Departments Wirtschaft und Management, Bildung, Gesundheit und Kommunikation sowie weiterbildende Zertifikatsprogramme. Das flexible Blended-Learning-Studiensystem und die individuelle Betreuung ermöglichen es DUW-Studierenden, das Studium mit Privatleben und Beruf zu vereinbaren. Gesellschafter der DUW sind die Freie Universität Berlin und die Stuttgarter Klett Gruppe. Als Public-Private-Partnership steht die DUW für wissenschaftliche Qualität, Arbeitsmarktnähe und Dienstleistungsorientierung.

Bitte wenden Sie sich bei Rückfragen an:

Pressebüro der Deutschen Universität für Weiterbildung, Annika Noffke,
Telefon: 030/2000 306 106, E-Mail: annika.noffke@duw-berlin.de
<http://www.duw-berlin.de/de/presse.html>, <http://blog.duw-berlin.de>