

Erste Akademie für Kompetenz-und Wertemanagement am Start

Kompetenzmanagement ist der Schlüssel von New Work, weil die Komponente der Selbstbestimmung das prägende Element darstellt. Doch der Reihe nach. Unternehmen steht unter dem Druck der digitalen Transformation. Oft genug jedoch wird Digitalisierung mit Automatisierung verwechselt. Der entscheidende Change findet in der Personal- und Organisationsentwicklung statt - also im Handeln der Führungskräfte und Mitarbeiter.

Selbstorganisiertes Lernen muss Bestandteil der Arbeit werden. Bislang findet Lernen in starren Formaten, wie in Seminaren oder als E-Learning statt. Dort sind die Inhalte und meist auch Dauer und Format vorgegeben. Prof. Dr. Werner Sauter taufte diese Form des Schul- und Studierlernens "Bulimie-Lernen". Menschen saugen sich mit Wissen voll, um es zur Prüfung zu erbrechen. In der heutigen Personalentwicklung stehen ähnliche Lernformen im Angebot .

Jedes Projekt, jede Aufgabe beinhaltet Lern- oder besser- Wissensprozesse. Die Wissensformate unterscheiden oder kombinieren sich in vielfältiger Art und Weise - je nach Anforderung und individueller Vorliebe. **Wie kann Social Corporate Learning in der Praxis umgesetzt werden?** Jede Aufgabe beginnt mit der KI-basierten Sucheingabe im Wissensmanagement. Als Ergebnis erhalten die Suchenden nicht nur Einträge á la Wikipedia. Die Suchergebnisse können sein:

- Lernformate aller Art (E-Learning, Präsenztraining, Videotraining, Podcast...)
- Gesicherte Wissensbeiträge (das Gegenteil von fake news) als Texte, Videos, Podcasts etc. und die dazugehörigen fachlichen Ansprechpartner
- Wissens-Diskussionen! Der Suchende findet Kollegen, die sich bereits aktiv mit dem angefragten Thema auseinandersetzen und kann sich an den Diskussionen beteiligen (Barcamp digital)

Das Spannende dabei ist, dass sich die Suche am Reifegrad/ Talent des Suchenden und an dessen Vorlieben orientiert. Wenn ein Excelprofi nach "Pivot-Tabellen" sucht, bekommt er ein Pivo E-Learning Nugget angeboten - sucht ein Anfänger danach, erhält er zunächst die Definition von Pivot-Tabellen.

Lernen ist nicht länger passiv, sondern aktiv. Dies geschieht zum einen im Austausch mit wechselnden Lernpartnern in Netzwerk, aber auch durch "Learning out loud". Sobald es eine neue Erkenntnis im Arbeitsprozess, beispielsweise bei einer Maschinenwartung, gibt, kann diese mit wenigen Handgriffen als selbst erzeugtes E-Learning in die Wissensräume gestellt und damit geteilt werden. Im non-digitalen Format empfiehlt sich das Barcamp-Format, für größere Gruppen dann Formate wie MOOC.

Das alles findet in einem einfachen Systemprozess statt. Die Voraussetzung ist die Änderung von Systemfraktionen/ Einzellösungen hin zu einem 360 Grad System-Workflow. Dieser Vorgang sollte schrittweise im Rahmen des Kompetenzprojekts erfolgen, um die Nutzer mitzunehmen. Aber auch die Systemlösung ist nur eine Automatisierung - ein digitaler Ermöglichungsrahmen. Entscheidend ist etwas ganz anderes: Das Mind Setup!

Je schneller sich Handlungsziele, Handlungsmethoden und das explodierende Wissen ändern, desto mehr werden Menschen gefragt sein, die in diesem Chaos der offenen Möglichkeiten neue Ideen entwickeln und über Fähigkeiten verfügen, darin selbstorganisiert und kreativ zu handeln. Diese Fähigkeiten bezeichnet man als Kompetenzen.

Wie installiert man Kompetenzmanagement im Unternehmen?

Nachdem man sich auf ein skalierbares Kompetenzmodell verständigt hat, erfolgt die Zuordnung von Rollen, Gruppen und Personenkompetenzen mit der jeweiligen Ausprägung. Pro Person empfehlen wir 12-16 Kompetenzen aus einem 64er-Kompetenzrahmen. Hinter jeder Kompetenz stehen vier Handlungsanker als Basis für die Messung. Soweit der Theorieteil. Anschließend müssen zuerst alle Führungskräfte am eigenen Leib erfahren, wie unterschiedlich Fremd- und Eigenwahrnehmung sein können, um anschließend kompetenzorientierten Mitarbeitergespräche (MAG) führen zu können (Doppeldeckerprinzip nach Sauter). Der Rahmen für die MAG wird ausgearbeitet und die Individualität erhalten. All diese findet bereits im oben geschilderten 360 Grad System Workflow statt (Rekursiver Ansatz).

Kompetenzmessung ohne Kompetenzentwicklung ist sinnlos. Deshalb muss ein Ermöglichungsrahmen (nach Arnold) bereitstehen, ein einfaches PE/OE System, wo Führungskräfte und Mitarbeiter alle Formate zur Kompetenzentwicklung für den Arbeitsalltag nutzen können. Am Ende geht es um nicht wenige als Unternehmenskultur. Denn das selbstgesteuerte Handeln erfolgt auf Basis von Kompetenzen und Unternehmenswerten. Typischerweise werden diese Projekte von Beratern wie uns gestemmt. Doch unser Ziel ist es, die Unternehmen möglichst schnell zur Eigeninitiative zu befähigen. Deshalb haben wir mit den bekanntesten Vertretern der Kompetenzlehre, Prof. Dr. Werner Sauer, Prof. John Erpenbeck und des Wissensmanagements, u.a. mit Dr. Andreas Brandner, Götz Piwinger, zwei kompetenzorientierte Trainings entwickelt, die ab sofort buchbar sind.

[Knowledge Manager](#)

[Kompetenz- und Wertemanager](#)

Kontakt: ORGABRAIN New Work Solutions
info@orgabrain.com