

HANDLUNGSKOMPETENZ EIN ERFOLGSFAKTOR FÜR DIE ZUKUNFT – DAS VIERSEITENMODELL ERFOLGREICHEN HANDELNS

Annette HOPPE¹

Motivation

Der Erfolg menschlicher Tätigkeit ist unter anderem von seinen jeweiligen aktuellen und habituellen Handlungskomponenten abhängig. Dieses Wissen bildete sowohl die Grundlage für allgemeine Bildung und Erziehung, als auch für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Das gilt vor allem in Bereichen, die einer starken politischen, als auch organisatorischen Umgestaltung unterliegen. Besonders betroffen waren dabei die Energieerzeugung und die Energieverteilung. In den letzten Jahrzehnten lag der Fokus von Wissenschaft sehr stark auf der Entwicklung neuer Technik und Technologien. Daraus folgten schnelle Konzepte für Automatisierungsprozesse in der Praxis. Politische Vorgaben und gesellschaftliche Forderungen brachten zusätzlich gewollt oder ungewollt für Unternehmen, neue Ausrichtungen und schnelle Veränderungen mit sich. In schneller Folge wurde sowohl die Arbeitswelt als auch das private Umfeld von Menschen verändert. Vorurteilsfrei wurden und werden neue Technik und Technologien in den beruflichen und privaten Alltag übernommen, um der Entwicklung nicht hinterher zu laufen. Vieles erleichterte das Leben, manches stellte Gesellschaft und Unternehmen vor neue Herausforderungen. Der Begriff Geschwindigkeit bekam einen neuen ständig dominanten Stellenwert. Anpassung wurde zur permanenten Herausforderung. Nur was passen wir an? Unsere Kompetenzen, also Fähigkeiten, Fertigkeiten, Gewohnheiten und Kenntnisse? Und welche konkret und woran? Gibt es dabei Grenzen für den Menschen? Welche Auswirkungen kann das für Unternehmen und für den einzelnen Menschen haben? Es wird notwendig wieder verstärkt die Entwicklung der Handlungskompetenzen in den Mittelpunkt von Forschung und Entwicklung zu stellen.

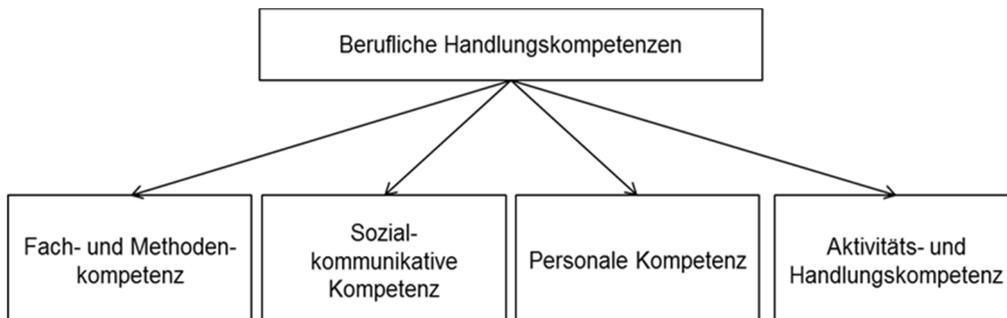


Abbildung 1: Erpenbeck / Heyse: Kompetenzmodell [1]

Unternehmen müssen den Fokus beim Personalmanagement stärker als bisher auf die Handlungskompetenzen richten. Wie kann man ein allgemeines Modell für Unternehmen stärker und praxisorientierter ausrichten, damit eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung im Unternehmen schnell durchgeführt werden kann?

Zielstellung

Ziel war es ein Kompetenzmodell zu erstellen, das praxisnah die vier Seiten der Handlungskompetenz abbildet.

Methodik

Dazu musste die historische Kompetenzforschung aufgearbeitet werden und neue Studien an Operatorarbeitsplätzen der Energieerzeugung mussten durchgeführt werden, um Aussagen über den aktuellen Kompetenzbedarf zu evaluieren.

¹ Brandenburgische Technische Universität Cottbus – Senftenberg, Fachgebiet Arbeitswissenschaft / Arbeitspsychologie (Awip), Siemens-Halske-Ring 14, 03046 Cottbus, hoppe@b-tu.de

Ergebnis

In nachfolgenden Beitrag sollen Ergebnisse der Studien die vier Seiten der Handlungskompetenz beschreiben und in einem Vierseitenmodell des erfolgreichen Handelns abbilden.

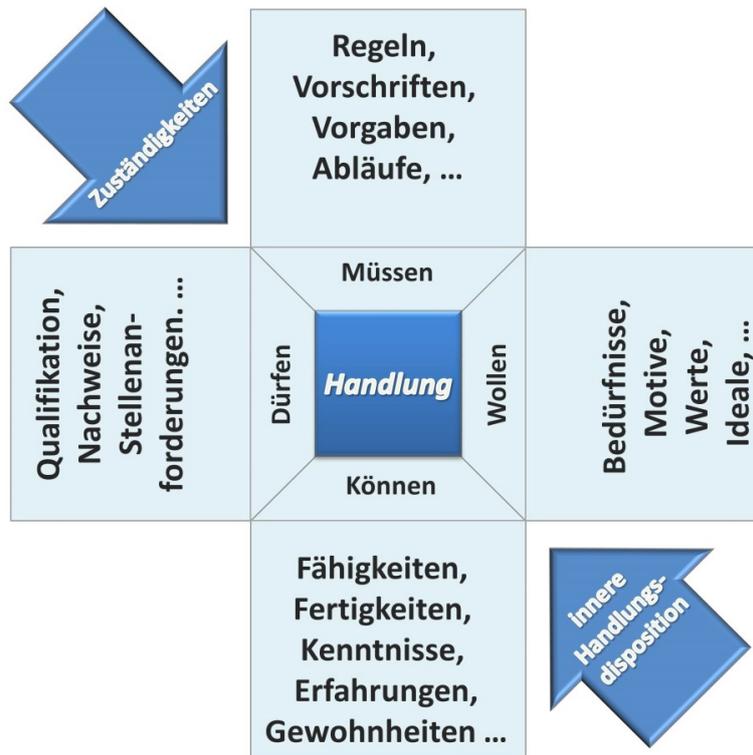


Abbildung 2: Vierseitenmodell erfolgreiches Handelns [2]

Quellen

- [1] Erpenbeck, J., Heyse V. (2007): Die Kompetenzbiografie - Wege der Kompetenzentwicklung, Waxmann Verlag GmbH, Münster
- [2] Hoppe, Annette: Erfolgsfaktor Handlungskompetenz!? Ein Vierseitenmodell erfolgreiches Handelns; In: Hoppe, Annette. Leistung und Gesundheit; Shaker Verlag Aachen 2014, S.48 – 60