



Kostenloser Praxisleitfaden zur betrieblichen Qualifizierung

Im Zuge der omnipräsenten Digitalisierung unterliegen auch Arbeitsgestaltung und -organisation einem grundlegenden Wandel. In logischer Konsequenz verändern sich damit auch die Anforderungen und Inhalte der Qualifizierung von Arbeitnehmern. Ein neuer Praxisleitfaden des Digitalverbands Bitkom liefert dazu Erfolgsfaktoren einer dynamischen Personal- und Kompetenzentwicklung.

Projektmanagerin Stefanie Brzoska erklärt:



Auf der Grundlage einer Online-Umfrage, die 2016 unter Personalverantwortlichen und Beschäftigten durchgeführt wurde, liefert der Leitfaden an Unternehmen für eine dynamische Personal- und Kompetenzentwicklung folgende Tipps:

1. Strategische Positionierung von Human Resources im Unternehmen

Betriebliches Kompetenzmanagement sollte im Unternehmen zur Chefsache werden und fester Bestandteil der Unternehmensstrategie sein.

2. Regelmäßige Überprüfung des Qualifizierungsangebots

Das betriebliche Qualifizierungsangebot sollte regelmäßig anhand verfügbarer Mess- und

Steuerungsinstrumente überprüft werden, um in dynamischen Unternehmensumfeldern Schritt halten zu können.

3. Rechtzeitiges Einbinden aller Akteure

Neue Anforderungen an die Personalentwicklung sollten frühzeitig aufgegriffen und Beschäftigte, Fachabteilungen und Interessenvertretungen zu Partnern einer transparenten Personalentwicklungsstrategie gemacht werden.

4. Auf eine sorgfältige Auswahl und ausgewogene Mischung unterschiedlicher Maßnahmen kommt es an

Best Practices anderer Unternehmen zur Kompetenzentwicklung in der Digitalisierung können als Inspiration dienen. Kooperationen bieten sich an. Konzepte sollten aber nicht bloß kopiert, sondern an die eigene Unternehmenskultur angepasst werden.

5. Digitale Kompetenzen stärken

Digitalkompetenz wird in allen Branchen zunehmend zu einer Kernkompetenz. Um auf individuelle Lernbedarfe eingehen

zu können, sollten digitale, bedarfsgerechte Lernangebote für den Kompetenzerwerb einbezogen werden.

6. Veränderte Anforderungen an Führungskultur und -verhalten

Führungskräfte sollten in „digitaler Führung“ und „Führen von virtuellen Teams“ qualifiziert werden, um Beschäftigte im Digitalisierungsprozess zu begleiten, zu motivieren und etwaigen Ängsten entgegen wirken zu können.

7. Systematik, Transparenz, Beratung und Bündelung

Bereits vorhandene Qualifikationen sollten systematisch erfasst werden, um Bedarfe zu identifizieren. Der Einsatz digitaler Tools erhöht die Flexibilität und Reaktionsgeschwindigkeit, um Qualifizierungslücken zu schließen. Angebote zur Qualifizierung sollten systematisch und transparent gebündelt werden.

8. Eigenverantwortung fördern und Raum für neue Wege schaffen

Es gibt keinen „Masterplan“ zur Gestaltung der digitalen Transformation. Der Weg führt vor allem über Experimente. Voraussetzung sind Vertrauen, Selbstbestimmung und Eigenmotivation. Um neue Wege zu gehen, sollten Freiräume geschaffen und der Transformationsprozess durch HR-Experten kompetent begleitet werden.

Der [kostenlos verfügbare Leitfaden](#) ist im Rahmen des vom Bundesministeriums für Bildung und Forschung geförderten Verbundprojekts „Flexibilisierung durch dynamisches Personal- und Kompetenzmanagement für wissensintensive Dienstleistungen“ entstanden.

Bild: © Sergey Nivens / fotolia.com

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4944227/kostenloser-praxisleitfaden-zur-betrieblichen-qualifizierung/>