

## Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung

### Hintergrund

Um die für Innovationen und Veränderungen notwendigen Kompetenzen zu entwickeln, gibt es ganz unterschiedliche Wege und Maßnahmen. Dabei sollte man nicht nur an weitgehend bekannte, meist althergebrachte Formen wie Schulungen, Kurse und Seminare denken.

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen bieten sich für viele Themen vielfältige Möglichkeiten der Wissens- und Kompetenzvermittlung an – die zudem häufig auf recht einfache Weise umgesetzt werden können, z.B.:

- **Verkostungen:**  
Wenn es z.B. Warenkunde geht, kann die Vermittlung des Wissens zu den Produkten kombiniert werden mit einer Verkostung. So haben die Beschäftigten die Gelegenheit, das vermittelte Wissen sozusagen am „realen Objekt“ nachzuvollziehen. Das ist zusätzlich auch ein Zeichen der Wertschätzung und kann zur Motivationssteigerung beitragen.
- **Kollegen schulen Kollegen:**  
Für Ihren Bereich sind die (schon länger dort) Beschäftigten meist die besten Experten. Wenn es darum geht, Prozesse, Abläufe, Maschinen – aber auch Hintergrundinformationen zu Märkten und Kunden zu vermitteln, können die entsprechenden Mitarbeiter als „Dozenten“ eingesetzt werden. Auch hier spielt zusätzlich der Faktor Wertschätzung eine nicht zu unterschätzende Rolle.
- **Jobrotation:**  
Wenn Sie die Einsatzflexibilität Ihrer Beschäftigten erhöhen und gleichzeitig das Wissen über den (Gesamt-)Betrieb verbessern wollen, bietet sich das Instrument Jobrotation an. Mitarbeiter arbeiten zeitlich befristet an anderen Arbeitsplätzen und/oder in anderen Abteilungen und werden so für die jeweiligen Aufgaben/Anforderungen dort geschult. Ein guter Nebeneffekt ist, dass sich die KollegInnen besser kennenlernen und häufig auch ein Verständnis aufgebaut wird, für die speziellen Probleme in dem

---

Ein Kooperationsprojekt von



anderen Bereich. Das führt im Ergebnis auch zu einer verbesserten Zusammenarbeit.

Daneben sind natürlich die Angebote von Weiterbildungsanbietern, Kammern, Innungen etc. von Bedeutung. Diese bieten insbesondere für branchenspezifische Themen geeignete Kursformate an.

Achten Sie bei der Auswahl der Angebote darauf, dass diese auch einen möglichst hohen Praxisbezug aufweisen und dazu beitragen, dass das vermittelte Wissen in Ihrem Unternehmen auch angewendet werden kann.

Wenn Sie eine größere Zahl von Beschäftigten schulen oder weiterbilden lassen wollen, denken Sie darüber nach, mit Anbietern über „Inhouse-Seminare“ zu sprechen. Der Kurs wird dann in Ihrem Unternehmen durchgeführt – das erspart nicht nur Zeit und Kosten, sondern kann auch dazu genutzt werden, einen direkten Bezug zu den spezifischen Problemen und Herausforderungen in Ihrem Betrieb herzustellen und dadurch den Umsetzungsnutzen zu erhöhen.