

Dass gerade in einem kleinen Unternehmen „alles steht und fällt mit der fachlichen Qualifikation und der Motivation meiner Mitarbeiter“, dessen ist sich Kerscher bewusst. „Nur dadurch ist es uns auch gelungen, uns ständig weiterzuentwickeln.“ Kerscher investiert vor allem auch in seine Mitarbeiter. Die Qualifizierung der Mitarbeiter erfolgt vor Ort, da der Ausbildungsberuf Messtechniker nicht existiert. Facharbeiter, insbesondere aus dem Bereich der Metall- und Kunststoff-Verarbeitung, bilden die Basis bei Q-Tech.

„Wir versuchen, Aufgabenstellung, Produkteigenschaften, Bauteil und Messmethode miteinander in Einklang zu bringen. Dabei ist die in Jahren gesammelte Erfahrung die Voraussetzung unseres ganzheitlichen Denk- und Lösungsansatzes. Als Unternehmen und als Menschen pflegen wir mit vielen

Kunden eine dauerhafte, vertrauensvolle Partnerschaft.“ Bewusst sucht Kerscher langfristig orientierte Kundenbeziehungen mit regionaler Nähe – ein Grund, warum Q-Tech im bayerischen Sensorik-Netzwerk bestens aufgehoben ist. Die Möglichkeit, Q-Tech kennenzulernen, besteht unter anderem bei den Technologietagen des Unternehmens, die einmal im Jahr vor Ort stattfinden.

KONTAKT

Ludwig Kerscher

Q-Tech Roding GmbH
Geschäftsführer

+49 9461 91493-20

qtr@q-tech-roding.de
www.q-tech-roding.de

Werner Schneider

Q-Tech Roding GmbH
Vertrieb/Marketing

+49 9461 91493-33

qtr@q-tech-roding.de
www.q-tech-roding.de

Stärken entdecken und sichtbar machen – SPS-Mitglied ISOB vertritt deutschlandweit prämierte Kompetenzenbilanz

REGENSBURG. Entscheidungen rund um Karriere und Berufsweg sind leichter zu treffen, wenn Klarheit über die Stärken der Beschäftigten herrscht. Selten dokumentiert ist der Kompetenzerwerb praktischer Fähigkeiten oder die Ausbildung überfachlicher Fähigkeiten wie Organisationsfähigkeit, Zielstrebigkeit, Einfühlungsvermögen, Flexibilität. Oft sind diese jedoch zugleich auch Basis dafür, dass fachliche Qualifikationen zum Tragen kommen können. Kompetenzbilanzen sind hier Verfahren, die Licht in das Know-how-Dunkel bringen, wovon insbesondere Gründer- und Managementteams profitieren. Aber auch bei der Übernahme einer neuen Position oder beim Wiedereinstieg nach einer Babypause ist das Verfahren für Führungskräfte wie auch Mitarbeiter ein wertvolles Tool. Bei einer Begutachtung deutscher Kompetenzbilanz-Verfahren schnitt das von Prof. Claas Triebel (Perform+) entwickelte und von der Regensburger ISOB GmbH vertretene Verfahren hervorragend ab. Das langjährige SPS-Mit-

glied ISOB ist Experte im Bereich der arbeitsplatznahen Qualifizierung – und das nicht erst, seitdem die innerbetriebliche Personalentwicklung durch den Fachkräftemangel in den Fokus der Unternehmen gerückt ist. Schon seit zwanzig Jahren entwickelt das Team um Alexander Krauss neue Ansätze für eine berufsbegleitende Weiterbildung in und mit Unternehmen.

Stärken entdecken und sichtbar machen – das ist das Ziel sogenannter Kompetenzbilanzen. Der sperrige Begriff bezeichnet Verfahren, mit denen Menschen herausfinden können, was sie wissen und können, um auf dieser Basis Entscheidungen für ihre Karriere zu treffen. Das geschieht in der Regel über Frage- und Aufgabenbögen, häufig ergänzt um eine Beratung, ein Coaching oder Seminar. Der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen der Beschäftigten wird in den wenigsten Unternehmen stringent dokumentiert. Dringend und schnell benötigt werden aussagekräftige Informationen hierzu jedoch, wenn Positionen im Unternehmen

neu besetzt werden müssen, sich die interne Organisationsstruktur ändert oder gemeinsam mit den Beschäftigten ein langfristiger Karriereplan, der z.B. die Rückkehr nach einer Babypause oder nach einem Sabbatical berücksichtigt, erarbeitet werden soll. „Jeder Beschäftigte erwirbt darüber hinaus nicht nur im Job, sondern auch in anderen Lebensbereichen wie Familie, Freizeit und Ehrenamt unbewusst und ‚nebenbei‘ berufsrelevante Kompetenzen, also Wissen und Können“, ergänzt Alexander Krauss, Geschäftsführer der ISOB GmbH und langjähriges Mitglied des Sensorik-Netzwerks. Es handle sich hierbei zum Beispiel um Organisationstalent oder kommunikative Kompetenzen, die den Umgang mit Kollegen und Chefs konstruktiv gestalten und wichtige Prozesse im Unternehmen wesentlich erleichtern. Die Stiftung Warentest hat jüngst elf Kompetenzbilanz-Verfahren begutachten lassen. Die Spitzenposition nimmt dabei das Verfahren ein, das in der Region Regensburg von den Kompetenzbilanz-Coaches Eva Peltzer-Schmidt sowie von Alexander Krauss vertreten wird.

ISOB – Begleiter bei innovativen Projekten

Seit 1990 ist das Institut für sozialwissenschaftliche Beratung (Innovative Projekte entwickeln, begleiten und bewerten) – kurz ISOB GmbH – im Bereich der beruflichen Bildung, der Lernenden Organisation sowie Organisations- und Personalentwicklung aktiv. Arbeitsschwerpunkte von Krauss, der zertifizierter Kompetenzbilanz-Coach und ebenso erster Vorsitzender des Vereins für sozialwissenschaftliche Beratung und Forschung (SoWiBeFo e.V.) ist, liegen insbesondere in der quantita-

tiven und qualitativen Evaluation, Innovationsberatung und Prozessbegleitung von Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Bei der Konzeption sowie Durchführung von Modellvorhaben und Entwicklungsprojekten begleitet das Regensburger Aktionsforschungs-Institut das Sensorik-Netzwerk seit dessen Anfangsphase vor zehn Jahren. Zusammen mit dem SPS-Netzwerkmanagement wurden von Alexander Krauss und seinen Kollegen von SoWiBeFo z.B. die beiden BMBF-Projekte INNOinSENS und DEMOCLUST durchgeführt, die u.a. den Anstoß für zahlreiche Maßnahmen im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung gegeben haben, die nun fester Bestandteil des SPS-Dienstleistungsangebots sind und durch die das Sensorik-Netzwerk sich im Bereich der bayerischen Cluster Alleinstellungsmerkmale erarbeitet hat.

„Wir bieten unseren Partnern in der interdisziplinären Zusammenarbeit die Möglichkeit, über den Tellerrand zu denken, Projekte innovativ zu gestalten, aber zugleich auf einer verlässlichen Basis abzuwickeln“, so Krauss. Fachliches Qualitätssiegel der ISOB GmbH ist u.a. die Mitgliedschaft in der

Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval), die die Arbeit nach national und international anerkannten Standards verbürgt. Dass seit jeher Entwicklungsvorhaben im Bereich Innovationsmanagement, Demografiemanagement und Gestaltung der dualen Ausbildung im Fokus der ISOB stehen, begründet auch das Engagement im Sensorik-Netzwerk. „Hier sehen wir die Chance, die Wirtschaftsstandorte Regensburg bzw. Bayern aktiv mitzugestalten und die Vernetzung mit Schlüsselpersonen der Regionalentwicklung, Partnern aus



Gerade für junge Unternehmer und Gründer hilfreich: eine Bilanz ziehen und Stärken erkennen unter Anleitung eines Coaches. (Quelle: www.pro-mst-iaq.de/kompetenzen-ermitteln)

Wissenschaft und Praxis sowie Bildungsexperten voranzutreiben. In unterschiedlichen Partnerkonstellationen wollen wir Expertisen bündeln und förderfähige innovative Projekte entwickeln.“ Das ISOB-Team verfügt darüber hinaus über ausgewiesene Expertise auf EU-Ebene, u.a. im Programm ERASMUS+ ist das Unternehmen derzeit in mehreren Projekten tätig. Darunter auch die im Sensorik-Netzwerk bekannten Erasmus+-Projekte ICT und SCIENT, bei denen auch die SPS mitwirkt. „SCIENT ist eine sogenannte ‚Knowledge Alliance‘ zur Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis. Diese Wissensallianzen stellen die ‚Flagship‘ Projekte im Programm ERASMUS+ dar“, erläutert Krauss. Das Projekt SCIENT, mit dem Fokus auf die Förderung des Unternehmertums von MINT-Absolventen, hat sich als eines von nur fünf bewilligten Projekten unter annähernd 300 Bewerbungen durchgesetzt.

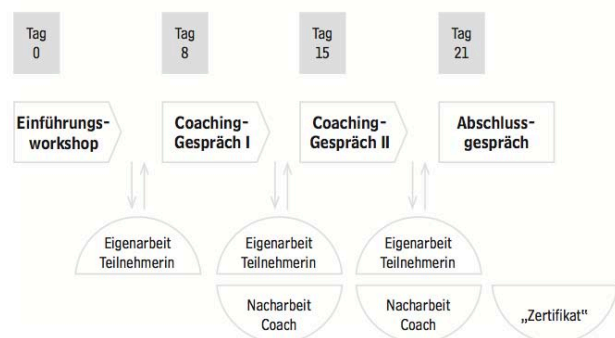
Der Zeit immer voraus – Lernen am Arbeitsplatz im Fokus, bevor der Fachkräftemangel es unumgänglich machte

Der Zeit immer etwas voraus zu sein, prägt die Arbeit der Sozialwissenschaftler. Lange bevor das Thema Fachkräftemangel die Notwendigkeit der arbeitsprozessintegrierten Weiterbildung „gepusht“, lange bevor die Digitalisierung die Ablöse von hierarchischen Strukturen in Unternehmen als unumgängliche neue Organisationsform induziert hat, entwickelten Krauss und sein Team Toolboxes für den betrieblichen Einsatz, die das Thema „Lernen am Arbeitsplatz“ umfänglich aufarbeiten. Beispiel hierfür ist der vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreute Modellversuch „Flexible und individuelle Lernwege in der Personalentwicklung (FILIP)“ (2003-2007). An Aktualität haben die Ergebnisse bis heute nicht verloren – eher im Gegenteil, denkt man z.B. an die derzeitige Diskussion über die Unterstützung von Unternehmen in entlegenen Regionen und die zahlreichen offenen Ausbildungsplätze. „Im Modellversuch KOMPLAN haben wir uns z.B. schon früh der Förderung von Ausbildungskompetenz von KMU in strukturschwachen Regionen gewidmet“, berichtet Krauss. Ziel hiervon war es, das Matching zwischen Berufsorientierung und Ausbildungsangebot

dauerhaft zu verbessern. Bereits früher war ISOB gemeinsam mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) an Forschung im Bereich der Entwicklung der Selbstmanagementfähigkeiten von Mitarbeitergruppen beteiligt. Ergebnis waren ein „Navigationssystem für selbstständig lernende Mitarbeiter“ oder Maßnahmen, die das projektorientierte Lernen am Arbeitsplatz initiierten. „Wir entwickeln in diesen Modellversuchen gemeinsam mit den Mitarbeitern und Führungskräften der kooperierenden Betriebe Bausteine der Lernenden Organisation für die betriebliche Praxis“, erläutert Krauss. Im Mittelpunkt steht das Lernen durch Reflexion eigener Arbeitsabläufe und die begleitende Selbstbewertung dieser Lernprozesse. Reflexion steht auch im Fokus der Kompetenzenbilanz als unterstützendes Verfahren für Unternehmen bei der Karriereplanung ihrer Mitarbeiter.

Laufbahnberatung setzt an der Biografie an – von 20.000 Teilnehmern bereits getestet

Das u.a. von Prof. Claas Triebel (Perform+) entwickelte Verfahren wurde in der individuellen Beratung mit bisher mehr als 20.000 Teilnehmenden getestet, wissenschaftlich evaluiert und die Wirksamkeit nachgewiesen. Daher gibt es die Kompetenzenbilanz inzwischen auch für weitere unterschiedliche Teilnehmergruppen, für die Individual- und Gruppenberatung sowie für Situationen innerhalb und außerhalb von Organisationen in einer jeweils angepassten Form. Mittlerweile vertreten in Deutschland und den Nachbarländern mehr als 150 Coaches das Verfahren.



Vier Coaching-Sitzungen führen zur Kompetenzenbilanz (Quelle: www.kompetenzenbilanz.de)

Die Kompetenzenbilanz setzt an der Biografie des Nutzers an. „Unterstützt durch den Coach identifiziert der Beschäftigte seine Kompetenzen und schätzt selbst ein, wie stark ausgeprägt diese sind“, erklärt Krauss. Ergänzend hierzu können zum Beispiel Kollegen befragt werden. Von daher hängt es vor allem von den Erfahrungen, Qualifikationen und beruflichen wie außerberuflichen Tätigkeiten ab, welche Kompetenzen erfasst werden. Damit ist das Verfahren offen für alle Arten von Kompetenzen, also fachliche wie überfachliche Kompetenzen. Kern der Kompetenzenbilanz ist ein längeres, meist aus vier Sitzungen (im Wochenrhythmus) bestehendes Coaching, das wahlweise als Einzel-, aber auch als Gruppencoaching angeboten wird. Die Kosten hierfür belaufen sich, je nach Komplexität und Setting, auf ca. 600 bis 1.500 Euro. In den ersten beiden Gesprächen stehen Anliegen des Teilnehmers, die Biografie sowie wichtige Lernerfahrungen und Tätigkeiten der Nutzer an bestimmten beruflichen und privaten Stationen im Vordergrund. Das dritte Gespräch schließt die Tätigkeiten-Fertigkeiten-Analyse ab, auf deren Basis die vorhandenen Kompetenzen ermittelt werden. Das Ergebnis der abschließenden vierten Sitzung ist ein klar definierter Aktionsplan. Zwischen den Terminen muss der Gecoachte in Eigenarbeit Aufgaben aus der Arbeitsmappe bearbeiten. Ein Zertifikat am Ende des Coachingprozesses gibt fundierte Auskunft über die Kompetenz des Beschäftigten.

Urteil Stiftung Warentest: „klar strukturiert“

Laut Stiftung Warentest ist das Verfahren „klar strukturiert und bindet die Nutzer aktiv dabei ein, ihre Kompetenzen zu erkunden und zu gestalten. Aus Sicht der Gutachter können die schriftlichen Materialien Nutzer gut bei der Selbstreflexion und der Erarbeitung von beruflichen Zukunftsperspektiven unterstützen. Gut außerdem: Die Begleitung durch Berater und Coaches ist verpflichtend.

Ein erfreulicher Nebeneffekt des Verfahrens: „Das ‚Empowerment‘, das eine Kompetenzenbilanz bewirken kann, ist nicht zu unterschätzen“, so Krauss. Als zertifizierter Coach weiß er um die



Ein erfreulicher Nebeneffekt: die systematische Erfassung von Kompetenzen sorgt häufig für Motivationsschübe bei Beschäftigten. (Quelle: www.kompetenzenbilanz.de)

Motivationsschübe, die durch diese systematische Erfassung der Fähigkeiten und Kenntnisse bei Mitarbeitern ausgelöst werden. „Ich kann viel mehr, als ich dachte“, ist häufig das Resümee der Teilnehmer, nachdem sie das Coaching durchlaufen haben.

Nähere Informationen zum Gutachten und zum Verfahren finden Sie unter <http://weiterbildungsguide.test.de/infothek/beratung/kompetenzbilanzierung>. Für weitere Informationen steht Ihnen Alexander Krauss (krauss@isob-regensburg.net) zur Verfügung bzw. Details finden Sie auch unter folgendem Link: www.kompetenzenbilanz.de.

isob | Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH



KONTAKT
Alexander Krauß

ISOB GmbH
Geschäftsführer

+49 (941) 46562680
krauss@isob-regensburg.net
www.isob-regensburg.net