



Transfer von Kompetenz

Verschiedene Generationen im selben Boot- aber wie?

Thesen zum Start:

- Wissen veraltet immer rascher; nur ausgewählte – im Einzelnen zu definierende - Erfahrungen aus früheren Zeiten sind in der Arbeitswelt von dauerhaftem oder bleibendem Wert
- Wichtige Innovationen kommen oft einem Bruch mit bewährtem Wissen gleich; Ent-Lernen ist gelegentlich erfolgsentscheidend
- Implizite Kompetenz spielt im Transfer eine grössere Rolle als explizite (und ist schwieriger zu erfassen)
- Weitergabe und Teilen von Kompetenz ist kontextabhängig: In stark konkurrenzorientierten Kulturen mit individueller Belohnung von Leistung hütet jeder/jede ihren Wissensschatz allein.

Kompetenzkategorien:

- Fach- und Methodenkompetenz
- Sozialkompetenz
- Organisationskompetenz
- Technologie- und Medienkompetenz
- „Politische“ Kompetenz
- Zukunfts- und Transformationskompetenz
- Selbstkompetenz

Interesse an Kompetenztransfer:

Vier Instanzen machen sich derzeit Gedanken über sinnvollen und nötigen Transfer von Wissen und Können im Rahmen des Generationenthemas:

- Unternehmen
- Reifere Mitarbeitende
- Jüngere Arbeitskräfte
- Wissenschaft, Theoretiker, Beratende.

Der Boom des Themas „Wissensmanagement“ aus den 90iger Jahren des vergangenen Jahrhunderts hat sich merklich abgeschwächt.

Erwartungen aus unterschiedlichen Perspektiven:

Welche Wirkungen und Resultate werden vom Austausch gewünscht und gefordert?
Ergebnisse einer nicht repräsentativen Umfrage:

Firmen:

- Sorgfältige Regelung der Nachfolge in Funktionen (Basiswissen für alle Geschäftsprozesse; alle Voraussetzungen für die Leistungserbringung sowie Kundenkontakte sicherstellen und übertragen)
- Kompetenz im Umgang mit älteren Technologien und Methoden, die nach wie vor in Gebrauch sind (z.B. für Serviceleistungen)
- Berücksichtigung einer Vielfalt von Gesichtspunkten in komplexen Situationen zwecks Risikominderung (z.B. Produktentwicklung, Forschung, Veränderungsprozesse, anspruchsvolle Projekte usw.)
- Vermeiden von Schulungsaufwand.

Jüngere Arbeitskräfte:

- Organisationskenntnisse, Kulturkompetenz, Politicking
- Netzwerke, Beziehungskapital
- Haltungen, Einschätzungen, Vorgehensweisen (zwecks Abgleichung und Korrektur eigener Überlegungen und eigenen Verhaltens)
- Sozialkompetenz: Wissen, wie Menschen ticken, Umgang mit schwierigen Personen, Konfliktmanagement
- Selbstkompetenz, Umgang mit sich selbst in schwierigen Situationen, „Lebensweisheit“

Reifere Mitarbeitende:

- Aufrechterhaltung der eigenen Qualifikation; Anschluss an Neues sichern (z.B. Fach- und Methodenkompetenz; Medienkompetenz)
- Akzeptanz, Bestätigung; Nachfrage nach Erfahrungen
- Energie, Impulse, Anregungen, Motivation