



# Kompetenzen der Zukunft – Arbeit 2030

**Herausgeber:** Prof. S. Kaiser, Dr. K-M. de Molina, Prof. W. Widuckel

**Homepage:** [www.Kompetenzen-der-Zukunft.de](http://www.Kompetenzen-der-Zukunft.de)

München, der 3. April 2017



## 1. Themenstellung und Zielsetzung

Kompetenzen haben sich zu einer Schlüsselkategorie der Anforderungen von Erwerbsarbeit sowie der handlungsrelevanten Dispositionen von ArbeitnehmerInnen entwickelt. Der Kompetenzbegriff bietet der Praxis und der Wissenschaft eine Basis für die Systematisierung beruflichen Handelns, beruflicher Entwicklung sowie der Gestaltung der Organisation und sozialer Beziehungen in Unternehmen. Gleichzeitig erlebt der Kompetenzbegriff aber auch eine inflationäre Überdehnung. Es entsteht eine unübersichtliche Zahl von Bindestrich-Kompetenzen, die den Begriff beliebig werden lassen. Hier stellt sich die Frage, welche zusätzliche Erweiterungen und Differenzierungen des Kompetenzbegriffs sinnvoll erscheinen.

Diese Frage kann nicht ohne die Einbeziehung des Wandels der Gesellschaft und der Erwerbsarbeit beantwortet werden. Übergreifende Umwälzungsprozesse wie die Globalisierung, Flexibilisierung und die Digitalisierung führen zu Veränderungen von Gesellschaft und Erwerbsarbeit. Die Anforderungen an die Lebensführung sowie des Verhaltens und Handelns im Arbeitsprozess werden dynamischer und komplexer. Bedürfnisse und Interessen der ArbeitnehmerInnen werden differenzierter und sind stärker individualisiert. Unternehmen sind somit vor die Herausforderung gestellt, die Entwicklung von Kompetenzen systematisch zu gestalten und in den Wandel ihrer Organisation zu integrieren. Dies bietet Chancen, ist aber auch mit Risiken verbunden.

Deshalb lauten die beiden Leitfragen unseres Buchprojekts:

1. **Wohin entwickeln sich Kompetenzen im Wandel der Gesellschaft der Erwerbsarbeit und der Unternehmen?**
2. **Wie kann die Entwicklung dieser Kompetenzen in Unternehmen organisiert gestaltet werden?**

## 2. Adressaten des Buches

- Praktiker aus Unternehmen (Führungskräfte, Personalmanager, Betriebsräte)
- Praktiker aus Gesellschaft und Politik
- Wissenschaftler und Studierende (Betriebswirtschaft, Ingenieurdisziplinen, Psychologie, Soziologie, Arbeitswissenschaft, Arbeitsmedizin)

## 3. Autoren und Beiträge

Das Buchprojekt ist als Sammelband aus Theorie und Praxis konzipiert, in dem sowohl wissenschaftliche Modelle und Reflexionen als auch praktische Ansätze von Unternehmen aufgenommen werden sollen. Es handelt sich hierbei um vielfältige und erfolgversprechende Konzepte, die in einer gewissen Breite (Branchen, Unternehmensgrößen, Strukturen, Entwicklungsstadien) dargestellt werden sollen und als Anregung für andere Unternehmen gelten können. Erscheinungsdatum voraussichtlich Ende 2018. Der Haufe Verlag wird das Buch drucken.

## 4. Terminplan

Beitragsauswahl & Verfassen der Abstracts	1.08.17	30.09.17
Texte verfassen durch die Autoren	1.10.17	31.01.18
Korrekturläufe	1.02.18	28.05.18
Druckprozedur	01.06.18	30.09.18
Bucherscheinung	Herbst 2018	

## 5. Formate

Die Beiträge können in unterschiedlichen Formaten gestaltet werden: Aufsätze oder Interviews.

Eckdaten:

- **Textlänge:** 7 bis 10 DIN-A4 Seiten mit Graphiken und Bildern (Schriftgröße 11, Arial)
- **Zeilenabstand:** einzeilig
- **Zeichen:** 24.000 bis 34.000
- **Zitierstandard:** APA
- **Exklusivität** des Textes bis zum Erscheinen des Buches ca. Sommer 2018.

## 6. **Gliederung**

Das Buch soll in drei Abschnitten gegliedert sein:

### I. **Kompetenzen und der Wandel von Gesellschaft, Erwerbsarbeit und Unternehmen**

In diesem Abschnitt sollen die Wechselbeziehungen zwischen der Globalisierung, Flexibilisierung, Digitalisierung und Flexibilisierung und der Entwicklung von Kompetenzen im Mittelpunkt stehen. Hierbei sind spezifische Themenschwerpunkte wie z.B. der demografische Wandel, Diversität, Gesundheitsförderung und Prävention, Unternehmenskultur oder auch Life-Domain-Balance bzw. Work-Life-Balance ausdrücklich erwünscht

### II. **Ansätze und Befunde der Kompetenzforschung**

In diesem Abschnitt sollen wissenschaftliche Ansätze und Modelle zu Kompetenzen aufgenommen werden, die sich mit deren Weiterentwicklung vor dem Hintergrund der in Abschnitt I dargestellten Veränderungen auseinandersetzen. Hierbei sollen auch die Möglichkeiten und Grenzen des Kompetenzbegriffs diskutiert werden, um eine sinnvolle Eingrenzung vorzunehmen.

### III. **Kompetenzmodelle und Kompetenzentwicklung in der Praxis**

In Abschnitt III sollen Kompetenzen und deren Entwicklung sowohl aus der Perspektive des Unternehmens zur Erreichung der Organisationsziele als auch aus der Perspektive der MitarbeiterInnen dargestellt werden. Zentrale Aspekte können hier z.B. das Unternehmen als lernende Organisation, Kompetenzentwicklung und Wettbewerbsfähigkeit, aber auch die Beziehung zur Motivation und zur Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen sein.

## 7. Herausgeber

**Prof. Dr. Stephan Kaiser**, Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation an der Universität der Bundeswehr München

**Dr. Karl-Maria de Molina**, CEO & Founder ThinkSimple, Buchautor, Lehrbeauftragter

**Prof. Dr. Werner Widuckel**, Lehrprofessur für Personalmanagement und Arbeitsorganisation an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg



Prof. Kaiser



Dr. de Molina



Prof. Widuckel

## 8. Impressum

Frau Solveig Kutter

Assistentin der Herausgeber

E-Mail: [Kutter@ThinkSimple.de](mailto:Kutter@ThinkSimple.de)

Fax: 089 / 930 86 - 279

Stefan-George-Ring 29

D-81929 München



[www.Kompetenzen-der-Zukunft.de](http://www.Kompetenzen-der-Zukunft.de)