

# Inhalt

Danksagung .....	9
 <i>Ekkehart Frieling</i>	
1 Kompetenzentwicklung – ein erwachsiger Prozess? .....	11
 <i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>	
2 Untersuchungsdesign und Stichprobenbeschreibung .....	21
2.1 Untersuchungsdesign .....	21
2.2 Unternehmensstichprobe der ersten Untersuchungsphase .....	26
2.2.1 Branche .....	26
2.3 Mitarbeiterstichprobe der zweiten Untersuchungsphase .....	27
2.3.2 Status der Mitarbeiter .....	28
2.3.3 Geschlecht .....	28
2.3.4 Alter .....	29
2.3.5 Schulbildung .....	29
2.3.6 Berufsausbildung .....	30
2.3.7 Berufswechsel .....	30
2.3.8 Dauer der Betriebszugehörigkeit .....	31
2.3.9 Arbeit in anderen Unternehmen .....	32
 <i>Simone Kauffeld</i>	
3 Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR) zur Messung der beruflichen Handlungskompetenz .....	33
3.1 Betriebliche Gruppen als Problemlöser .....	33
3.2 Der Kompetenzbegriff .....	34
3.3 Kompetenzmessung .....	37
3.4 Das Kasseler-Kompetenz-Raster .....	38
3.4.1 Gruppen .....	38
3.4.2 Optimierungsaufgabe .....	39
3.4.3 Interaktionseinheit .....	40
3.4.4 Aspekte und Kriterien .....	41
3.4.5 Anwendung .....	45
3.5 Fazit .....	47

<i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>	
4	Sozialkompetenz als der Schlüssel zur erfolgreichen Bewältigung von Optimierungsaufgaben? – Zur Bedeutung der Kompetenzfacetten ..... 49
4.1	Die Kompetenzfacetten in der Diskussion ..... 50
4.2	Güteindikatoren für die Bewältigung von Optimierungsaufgaben ..... 53
4.3	Effiziente und weniger effiziente Problemlöser ..... 56
4.4	Zusammenhänge zwischen den Güteindikatoren und den Kompetenzfacetten ..... 61
4.5	Interkorrelationen ..... 67
4.6	Fazit ..... 70

*Heike Bernard*

5.	Unternehmensaktivitäten und Flexibilitätsgrad ..... 75
5.1	Definition der Unternehmensflexibilität ..... 75
5.2	Der Fragebogen zur Erfassung der Unternehmensflexibilität ..... 78
5.3	Vier unterschiedliche Flexibilitätsmuster ..... 79
5.4	Die flexibel offensiven versus die weniger flexiblen ..... 84
5.4.1	Qualifikation und Weiterbildung ..... 84
5.4.2	Arbeitsorganisation ..... 88
5.4.3	Externe Kontakte ..... 90
5.5	Fazit ..... 92

*Simone Kauffeld und Sven Grote*

6	Haben flexible Unternehmen kompetentere Mitarbeiter? ..... 95
6.1	Flexible Unternehmen und Mitarbeiterkompetenzen ..... 95
6.2	Flexibel oder unflexibel – welche Unternehmen haben die besseren Problemlöser? ..... 97
6.2.1	Unternehmensflexibilität und die Aspekte und Kriterien des KKR ..... 98
6.2.2	Unternehmensflexibilität und die Güte der Lösungen ..... 102
6.2.3	Unternehmensflexibilität und das Selbstkonzept beruflicher Kompetenz ... 104
6.3	Unternehmensvariablen und die Aspekte des KKR ..... 107
6.4	Fazit ..... 110

*Simone Kauffeld und Sven Grote*

7	Gruppenarbeit macht kompetent – oder? ..... 115
7.1	Effekte von Gruppenarbeit ..... 115
7.2	Erwartungen zu Gruppenarbeit und Kompetenz ..... 116
7.3	Gruppenarbeiter – die besseren Problemlöser? ..... 120
7.4	Gruppenarbeit und das Selbstkonzept beruflicher Kompetenz ..... 122
7.5	Niveau der Gruppenarbeit ..... 124
7.6	Fazit ..... 136

<i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>	
8	Arbeitsgestaltung und Kompetenz ..... 141
8.1	Arbeitsgestaltung als strategischer Ansatzpunkt für die Kompetenzentwicklung ..... 142
8.2	Fragebogen zu lernförderlichen Merkmalen der Arbeitsaufgabe ..... 144
8.3	Arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung bei gewerblichen und angestellten Mitarbeitern ..... 146
8.3.1	Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgabe ..... 147
8.3.2	Ausprägung des Selbstkonzeptes beruflicher Kompetenz ..... 147
8.3.3	Ausprägung der Kompetenz ..... 148
8.4	Zusammenhänge zwischen lernförderlichen Merkmalen der Arbeitsaufgabe und dem Selbstkonzept beruflicher Kompetenzen ..... 150
8.5	Zusammenhänge zwischen lernförderlichen Merkmalen der Arbeitsaufgabe und objektiv beurteilter Kompetenz in Gruppendiskussionen ..... 157
8.6	Fazit ..... 159

<i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>	
9	Weiterbildung – ein zerbrechender Mythos? ..... 163
9.1	Der Mythos Weiterbildung ..... 163
9.2	Weiterbildungsdurchdringung ..... 166
9.2.1	Kontrastierung sozialer Gruppen ..... 166
9.2.2	Kontrastierung von Weiterbildungsinhalten ..... 168
9.3	Effekte fachlicher und fachübergreifender Weiterbildung auf die Kompetenz von Mitarbeitern ..... 170
9.3.1	Weiterbildung und das Selbstkonzept beruflicher Kompetenz ..... 171
9.3.1.2	Fachübergreifende Weiterbildung ..... 171
9.3.2	Weiterbildung und die berufliche Handlungskompetenz bei der Bewältigung von Optimierungsaufgaben ..... 172
9.3.2.1	Fachliche Weiterbildung ..... 173
9.3.2.2	Fachübergreifende Weiterbildung ..... 176
9.4	Weiterbildung im Unternehmen und die Kompetenz von Mitarbeitern ..... 178
9.4.1	Fachliche Schulungen ..... 179
9.4.2	Fachübergreifende Schulungen ..... 181
9.5	Fazit ..... 184

<i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>	
10	Persönlichkeit und Kompetenz ..... 187
10.1	Die Renaissance der Persönlichkeit ..... 187
10.2	Die Eigenständigkeit der fünf Persönlichkeitsmerkmale ..... 190
10.3	Persönlichkeitsmerkmale und das Selbstkonzept beruflicher Kompetenz ... 190
10.4	Persönlichkeitsmerkmale und die Problemlösekompetenz in Gruppen ..... 192
10.5	Persönlichkeitsmerkmale und die Güte der Problemlösung ..... 194
10.6	Fazit ..... 194

*Simone Kauffeld und Sven Grote*

11	Das Kasseler-Kompetenz-Raster als Instrument zur Ableitung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen .....	197
11.1	Das KKR als Gestaltungsinstrument .....	197
11.2	Fachkompetenz .....	198
11.2.1	Differenziertheit Probleme .....	198
11.2.2	Vernetztheit Probleme .....	200
11.2.3	Differenziertheit Lösungen .....	201
11.2.4	Vernetztheit Lösungen .....	202
11.2.5	Äußerungen zur Organisation .....	204
11.2.6	Äußerungen zum Wissensmanagement .....	205
11.3	Methodenkompetenz .....	206
11.4	Sozialkompetenz .....	209
11.5	Selbstkompetenz .....	211
11.6	Fazit .....	214

*Sven Grote und Simone Kauffeld*

12	Der bereichsspezifische Ansatz: In welchen Bereichen sind Mitarbeiter flexibel, in welchen nicht? .....	215
12.1	Mitarbeiterflexibilität – ein aktuelles Thema? .....	216
12.2	In welchen Bereichen sind Mitarbeiter flexibel, in welchen nicht? .....	224
12.2.1	Wunsch nach flexiblerem Einsatz .....	225
12.2.2	Räumliche Flexibilität .....	227
12.2.3	Zeitliche Flexibilität .....	229
12.2.4	Bereitschaft, sich in der Freizeit weiterzuqualifizieren .....	230
12.3	Fazit .....	232

*Sven Grote und Simone Kauffeld*

13	Flexible Mitarbeiter: Eine explorative Analyse zu Dimensionen, Typen und Korrelaten der Flexibilitätserbereitschaft .....	237
13.1	Flexibilität in der Psychologie .....	238
13.2	Dimensionen der Flexibilitätserbereitschaft .....	244
13.3	Konstellationen der Flexibilitätserbereitschaft .....	245
13.4	Korrelate der Flexibilitätstypen .....	248
13.5	Fazit .....	258

	<i>Sven Grote und Simone Kauffeld</i>	
14	Haben flexible Unternehmen auch flexible Mitarbeiter? .....	261
14.1	Einleitung .....	261
14.2	Unternehmensflexibilität .....	263
14.3	Branchenzugehörigkeit .....	266
14.4	Zugehörigkeit zu einzelnen Unternehmen .....	268
14.5	Gruppenarbeit .....	271
14.6	Merkmale der Arbeitssituation .....	272
14.7	Fazit .....	275
	<i>Ekkehart Frieling, Simone Kauffeld und Sven Grote</i>	
15	Zehn Thesen zur Kompetenz(entwicklung) .....	277
	Literatur .....	285
	Stichwortverzeichnis .....	301
	Autorinnen und Autoren .....	304