



Technische  
Universität  
Braunschweig



# Zukunft der Arbeit

Prof Dr. Simone Kauffeld & Team

# Wissenstransfernetzwerke in Organisationen

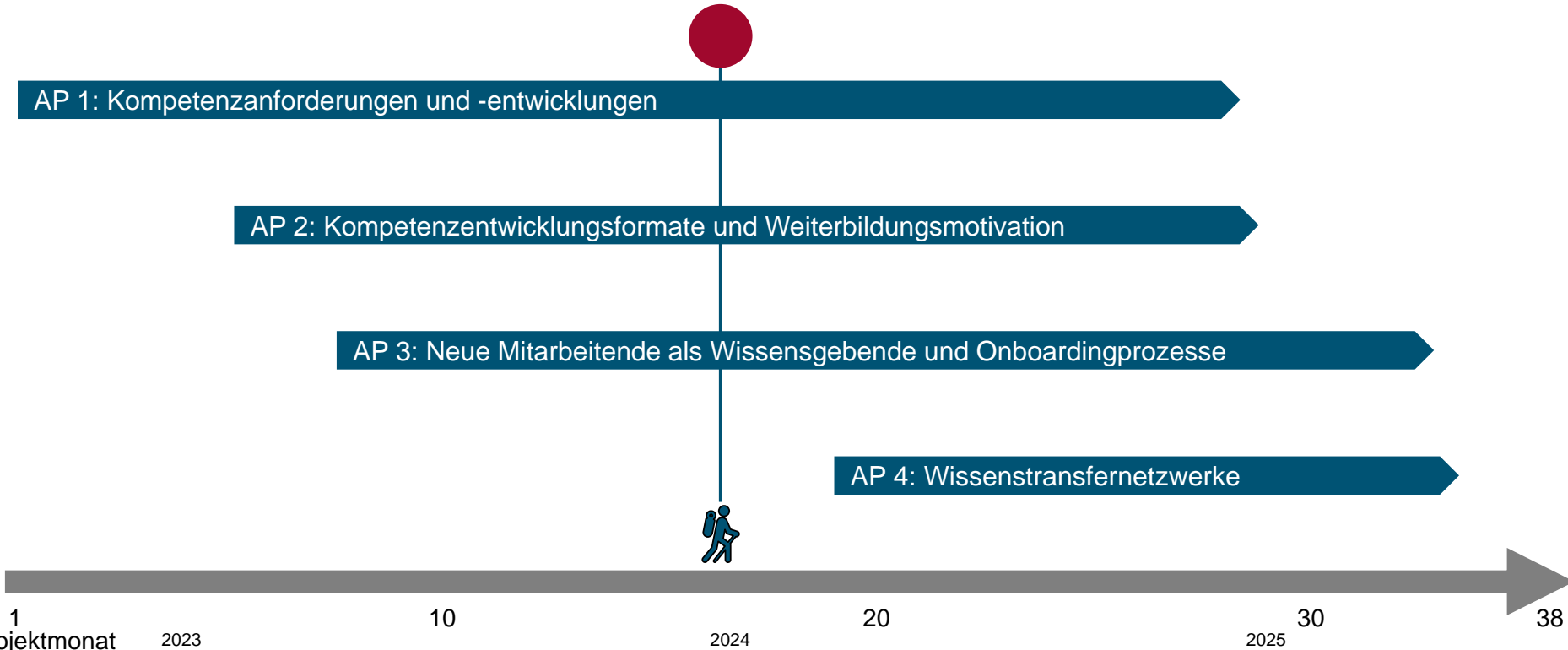
Transformation erfordert neue  
Geschäftsmodelle und neue  
Technologien



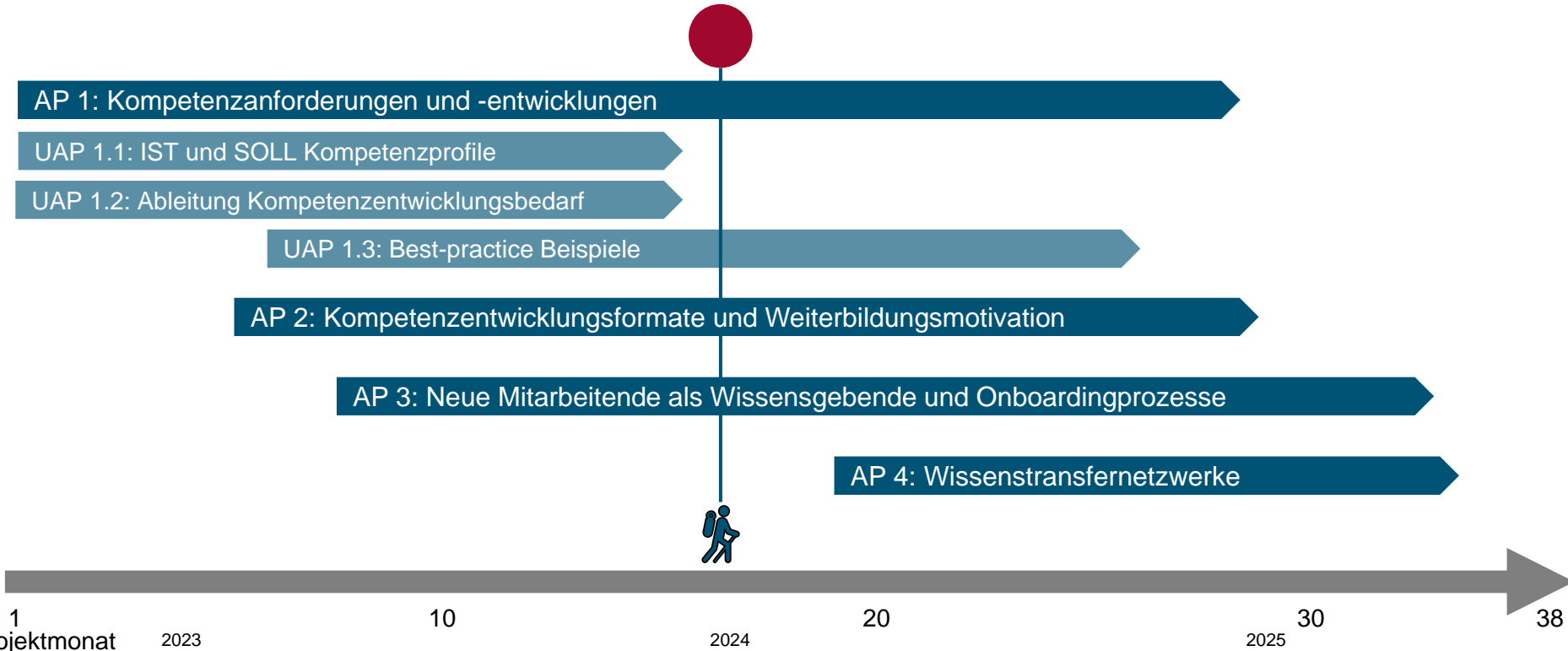
Für das Erfüllen der neuen  
Geschäftsmodelle und für den  
Umgang mit den neuen  
Technologien braucht es neue  
Kompetenzen bei den  
Mitarbeitenden



# Zeitstrahl



# Zeitstrahl



# Ein Kompetenzmodell für die Automobilindustrie

## Definition Kompetenzmodell

„Ein Kompetenzmodell ist eine **Systematisierung strategisch relevanter Kompetenzen**. Diese Systematisierung erfolgt mit dem Ziel **organisationale oder individuelle Leistungen zu steigern und Kompetenzentwicklung zu erleichtern**“



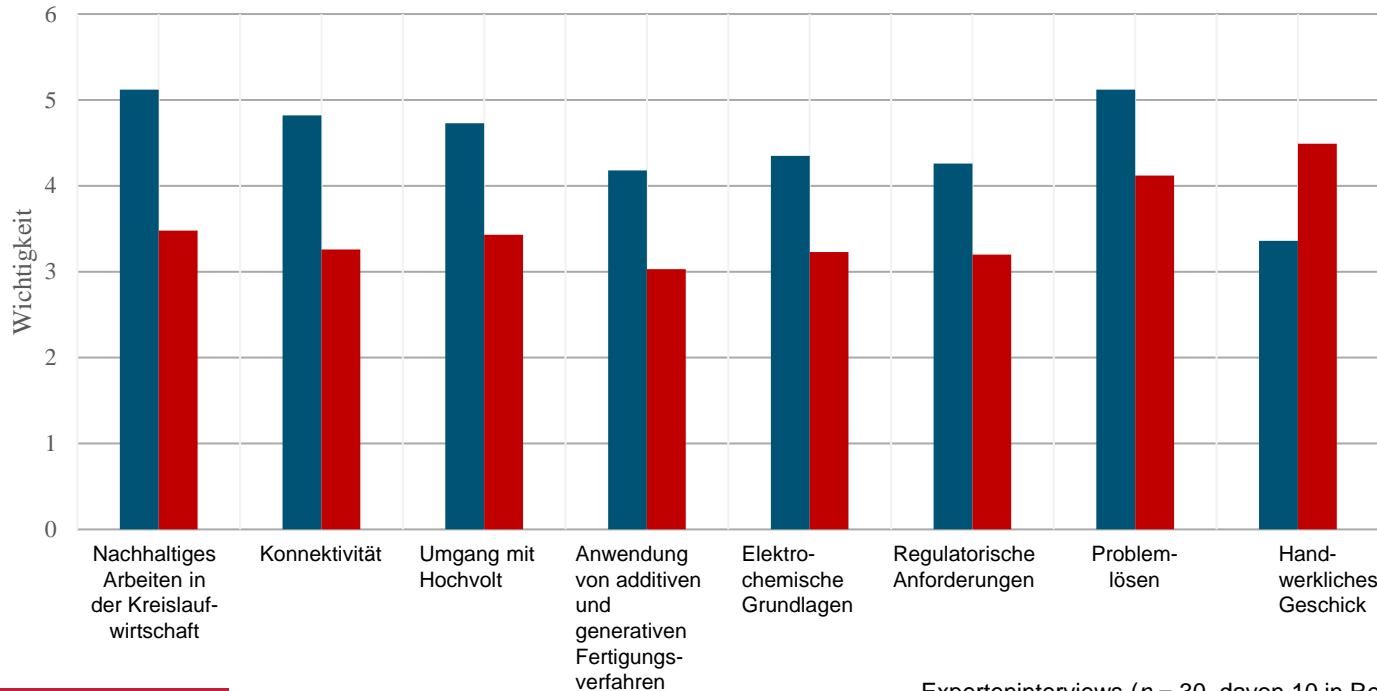
Welche Kompetenzen braucht es in der Region in der Automobil- und Zulieferindustrie? Wie verändern sich die benötigten Kompetenzen in der Zukunft?



Kauffeld, S. & Paulsen, H. (2018). *Kompetenzmanagement in Unternehmen. Kompetenzen beschreiben, messen, entwickeln und nutzen*. Stuttgart: Kohlhammer.

# Fachkompetenzen: SOLL - IST Vergleiche

## Fachkompetenzen



In Zukunft besonders wichtige **Fachkompetenzen:**

- Nachhaltiges Arbeiten in der Kreislaufwirtschaft
- Problemlösen (Vernetzen von Fachinhalten)
- Konnektivität
- Umgang mit Hochvolt
- Anwendung von additiven und generativen Fertigungsverfahren

In Zukunft **geringere Bedeutung:**

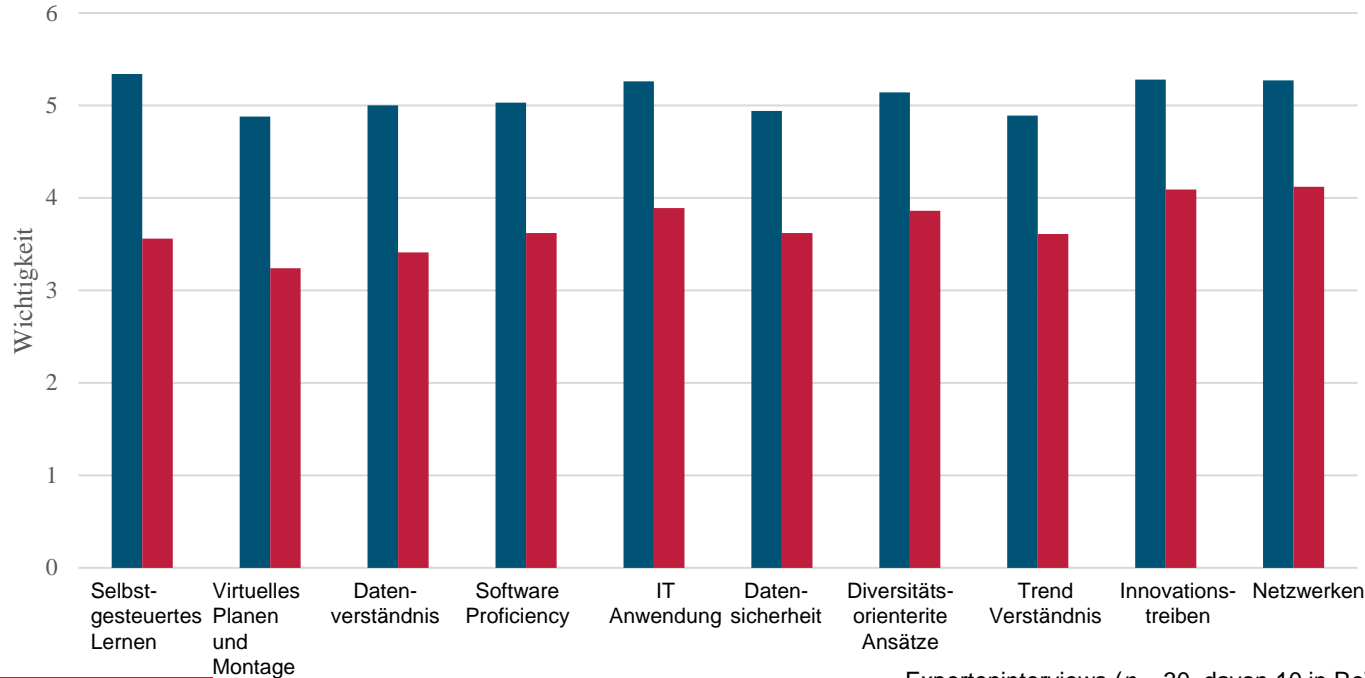
- Handwerkliches Geschick

■ Soll  
■ Ist

\*basierend auf den Ergebnissen von Experteninterviews ( $n = 30$ , davon 10 in ReTraSON); Dahm & Kauffeld (in prep.)

# Überfachliche Kompetenzen: SOLL - IST Vergleiche

## Überfachliche Kompetenzen



In Zukunft besonders wichtige **überfachliche Kompetenzen:**

- Selbstgesteuertes Lernen
- Virtuelles Planen & Montage
- Datenverständnis
- Software Geübtheit
- Innovationstreiben
- Netzwerken

■ Soll  
■ Ist

\*basierend auf den Ergebnissen von Experteninterviews ( $n = 30$ , davon 10 in ReTraSON); Dahm & Kauffeld (in prep.)

# Kompetenzentwicklungsbedarfe

Besondere Bedeutung zur Bewerkstelligung der **Zukunftstrends** (Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung, De-Globalisierung) erhalten



**Fachkompetenzen mit Blick auf Nachhaltigkeit** (z.B. nachhaltiges Arbeiten, Konnektivität, Umgang mit Hochvolt, Anwendung von additiven und generativen Fertigungsverfahren, Elektrochemische Grundlagen, Regulatorische Anforderungen, Problemlösen)



**digitale Methodenkompetenzen** (z.B. IT Anwendung & Software Geübtheit, Virtuelles Planen & Montage, Datenverständnis & -sicherheit),



**Sozialkompetenzen**, die die Interaktion zwischen **Menschen** betreffen (Diversitätsorientierte Ansätze, Vernetzung)



**Selbstkompetenzen** (insbesondere Selbstgesteuertes Lernen, Trendverständnis & Innovationstreiben)

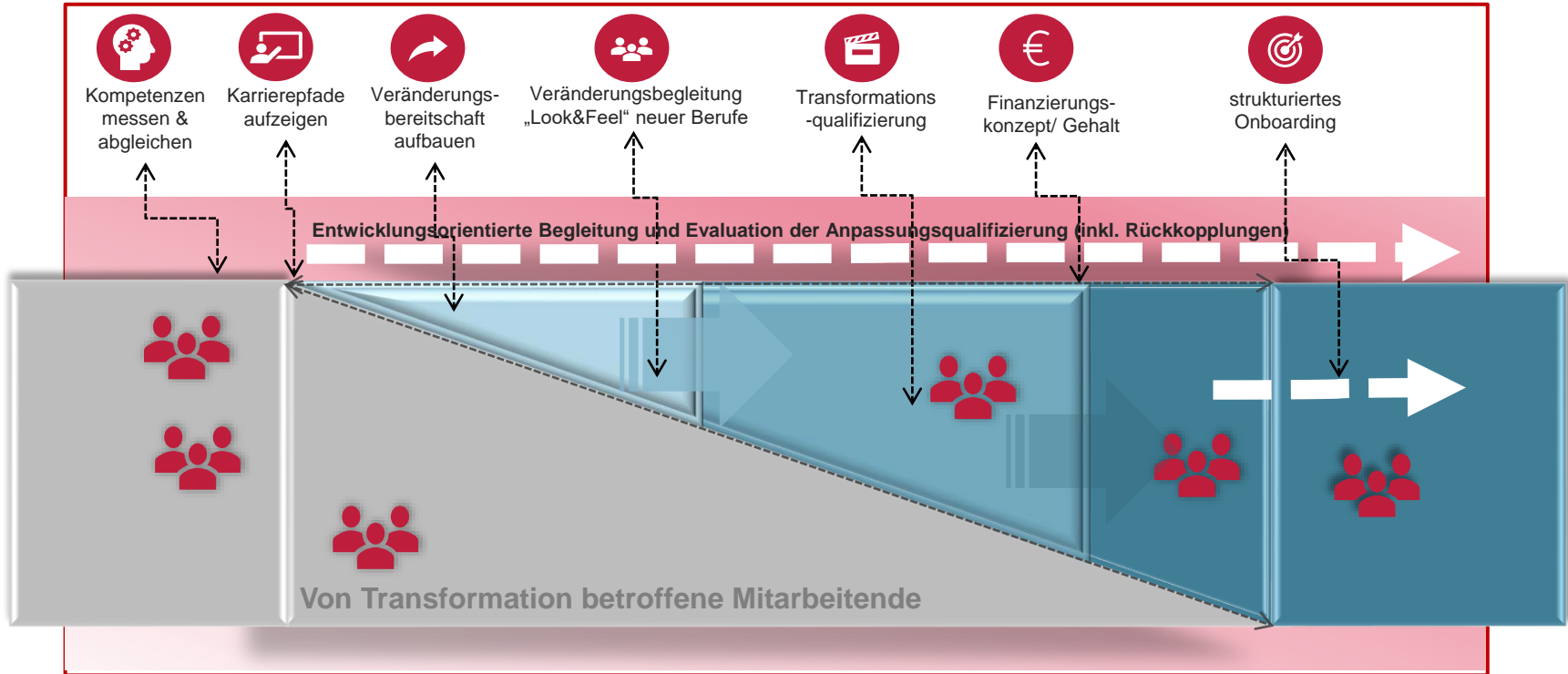


# Workshops

- Kick-Off-Workshop am 08.12.22 - Kompetenzmodelle in der Praxis nutzen  
Was muss beachtet werden?
  - Einführung in das Thema Kompetenzen, Weiterbildung und Transformation
  - Fazit: Kompetenzmodelle helfen bei der strategischen Personalentwicklung
- Zweiter Workshop am 24.02.2023 – „Ein Kompetenzmodell in der Automobilindustrie Arbeitsanforderungen in der Zukunft erfolgreich bewältigen!“
  - Input zu Ergebnissen aus den Interviews: Welche Kompetenzen braucht es in Zukunft?
  - Fazit: Es braucht Fachkompetenzen mit Blick auf Nachhaltigkeit & Veränderungen in Unternehmen zu treiben und agil zu bleiben



# Konzeption des Transformationsprozesses



Kauffeld (in Druck). Nachhaltige Weiterbildung. Springer: Heidelberg

# Die 5 Schritte im Transformationsprozess



## Kommunikation & Motivation

- unternehmensweite Kampagne
- Transparenz: alle Mitarbeitenden erhalten allgemeine Informationen
- Gesprächsangebote & Job-Cafés für Betroffene im „sunset szenario“

## Qualifizierungsmaßnahme

- 1-3 Jahre neben Tätigkeit (intern, extern, on-the-job, off-the-job & Mischformen) (Becker 2010)
- Grundbaustein, Praktikum, Aufbausteine & Einarbeitung
- Zertifikat & Psychologischer Vertrag nach Abschluss

Job Crafting



## Bedarfsanalyse

- Ermittlung des zukünftigen Personal- & Qualifizierungsbedarfs (hier: bis 2024) basierend auf Portfolio Management
- Funktionsrollenabfrage (Becker 2010)

## Bewerbungs- & Auswahlverfahren

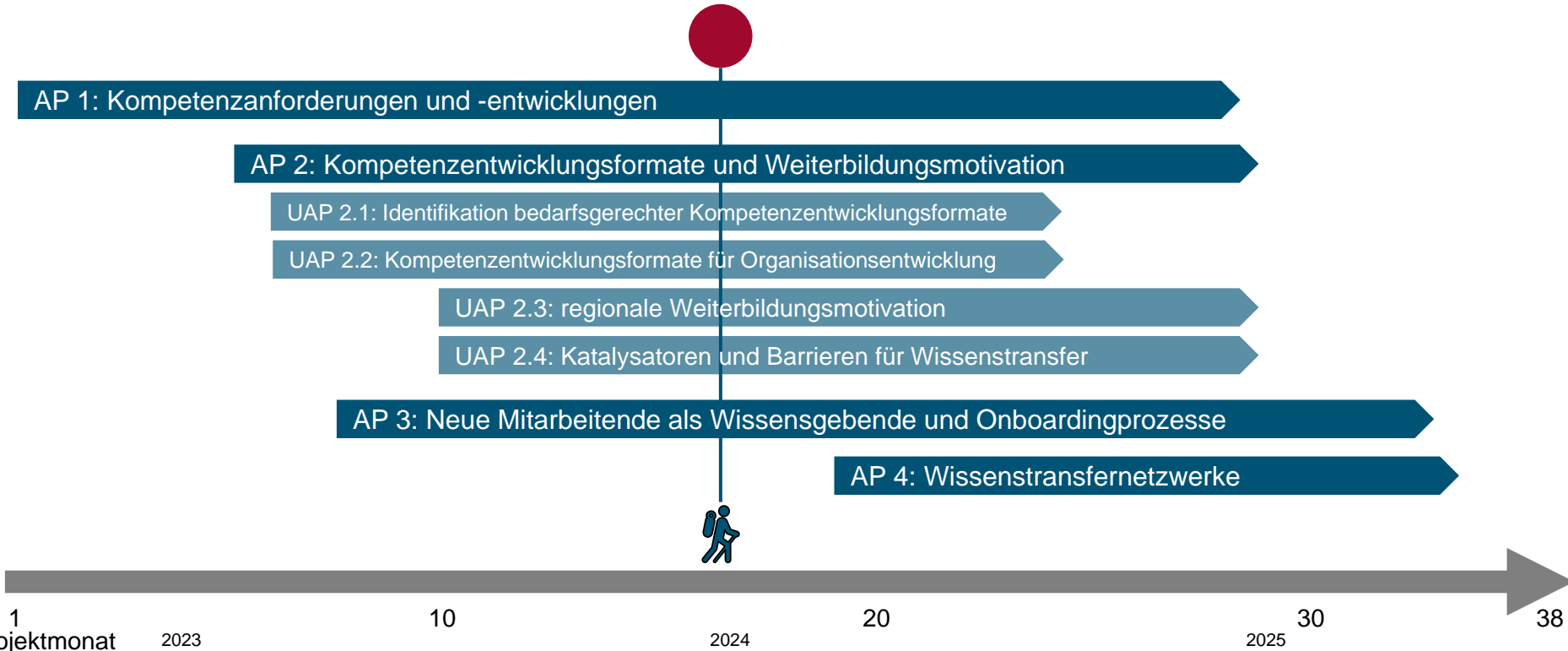
- Interner Arbeits-/Qualifizierungsmarkt
- Bewerbung über SuccessFactors (SF)
- 2-stufiges Beratungsgespräch
- Qualifizierungsmatrix & persönlicher Weiterbildungsplan

## Funktionsrollenwechsel

- Wechsel zur neuen Funktionsrolle
- Qualifizierte Mitarbeitende nehmen zeitnah neue Aufgaben wahr

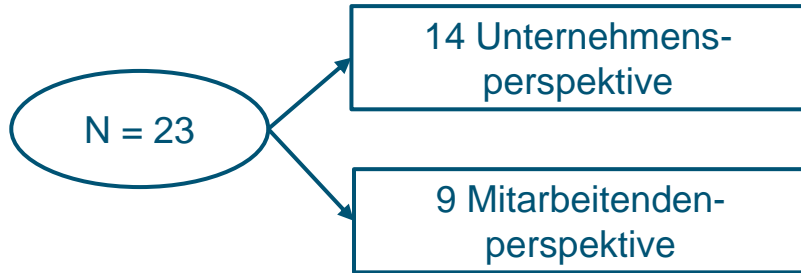
(Dahm et al., 2023)

# Zeitstrahl



# Interviews

Durchführung von Experteninterviews, derzeitiger Stand:



**Weitere Teilnehmende gesucht!**

➤ **Wer?**

Personen die in einem Unternehmen des Mobilitätssektors tätig sind

➤ **Anmeldung per E-Mail:**

Laura Mehner (l.mehner@tu-braunschweig.de)



# Erste Ergebnisse aus den Interviews

Die Art der **Weiterbildungsgestaltung** kann auch entscheidend für den **Transfererfolg** sein. Weiterbildungen sollten...\*

- Keinen großen Zeitbedarf am Stück erfordern - Intervalltrainings
- Individuelle Lernziele und –themen berücksichtigen
- Anpassung an den sozialen sowie organisationalen Kontext bieten
- Erprobungszeiten zwischen den Weiterbildungsblöcken einplanen
- Bestandteile sich nicht über einen zu langen Zeitraum erstrecken
- Arbeitgeber müssen Rahmenbedingungen für Qualifizierung schaffen

**Weitere Auswertungen** geplant zu den Themen:

- Weiterbildungsmotivation
- Rahmenbedingungen guter Arbeit
- Rahmenbedingungen für Weiterbildungen

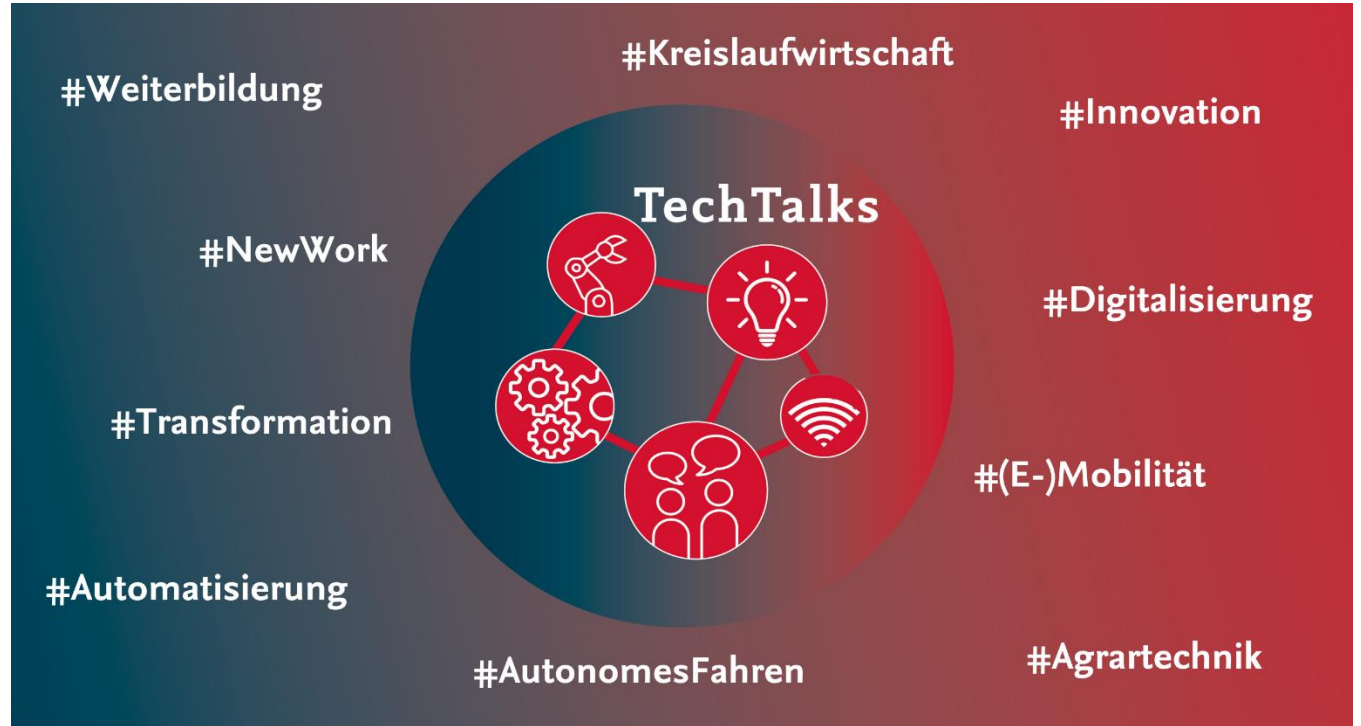


Meyer, Mehner & Kauffeld (in prep.).  
Unveiling the Dynamics of Motivation in  
Workplace Training

# TechTalks – Kompetenzen aus der Region, für die Region!



<https://lnk.tu-bs.de/wCo902>



# Beispiel: SZFG - $\mu$ DRAL (Mikro-Direktreduktionsanlage)

<https://youtu.be/Dyv69VOkQTg>



TechTalks

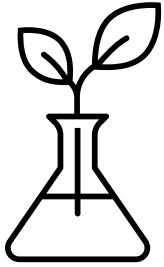


Mona Nickel

## Salzgitter Flachstahl GmbH



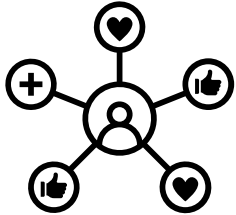
# TechTalks – Wie kann ich mitmachen?



*creating*

„Ich bin ein Unternehmen und möchte meine besonders nachhaltigen, innovativen Produkte und Projekte vorstellen.“

„Ich würde gerne über ein wichtiges Thema informieren (z.B. Weiterbildungsförderung; Kreislaufwirtschaft; ...).“



*sharing*

„Ich habe die Möglichkeit die TechTalks in einem Newsletter oder Verteiler zu teilen.“

„Ich würde die TechTalks gerne in meinem Unternehmen als Weiterbildungsmaßnahme nutzen.“

„Ich hätte Interesse über die TechTalks mit anderen zu diskutieren.“



## Kontakt

Fragen und Anmeldungen gerne an [techtalks@tu-braunschweig.de](mailto:techtalks@tu-braunschweig.de) & [s.kauffeld@tu-braunschweig.de](mailto:s.kauffeld@tu-braunschweig.de)

# (Re)Shape – Planspiel für die Automobilbranche



## Was?

Planspiel; Reparatur eines E-Motors



## Wann?

Q2 2024



## Wo?

in Braunschweig und Osnabrück



## Wie viele TN pro Durchlauf?

6 TN, 2 Durchläufe pro Tag, 7 Tage insgesamt (n = 84)



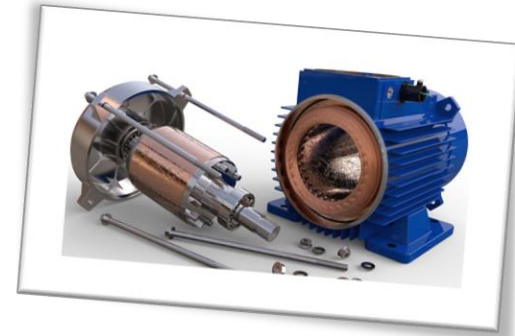
## Kosten?

200€ pro TN (ganzer Tag, Verpflegung, Zertifikat durch TU BS und HS OS)



## Anforderungen an TN?

Keine Vorkenntnisse erforderlich; ggf. von der Transformation betroffen; technische Grundkenntnisse



## Kontakt

Fragen und Anmeldungen gerne an [j.dahm@tu-braunschweig.de](mailto:j.dahm@tu-braunschweig.de) & [s.kauffeld@tu-braunschweig.de](mailto:s.kauffeld@tu-braunschweig.de)



## Bearbeitung von Transferprojekten während der Weiterbildung



## Führungskräfte, Reflexion und Evaluation

<https://veraenderungsmacher.4a-side.de/>

# Workshop

- 01.11.2023: „Veränderungsprozesse in Unternehmen“
  - Einführung in das Thema Veränderungsprozesse und Mitarbeitenden Motivation
  - Fazit: Die Rolle der Führungskraft ist wichtig für Veränderungsprozesse. Mitarbeitende müssen Veränderungsprozesse mittragen und diese müssen dementsprechend kommuniziert werden. Es braucht Verknüpfung von Weiterbildung und Arbeitsplatz



# Qualifizierung zum/zur VeränderungsMacher\*in

## Projektanlauf in Niedersachsen



Teilnahme in der Region  
möglich für:  
VM - Künstliche Intelligenz und  
VM - Kreislaufwirtschaft



Gefördert durch:



Eine Ausgründung der:

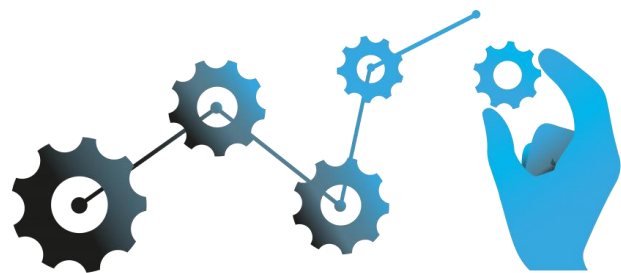


© 4A-SIDE GmbH

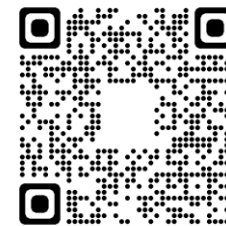
Weitere Informationen finden Sie hier: <https://veraenderungsmacher.4a-side.de/transformationcheck/>



Machen Sie  
Ihre  
Mitarbeitenden  
fit für die  
digitale  
Transformation



# VeränderungsMacher<sup>in</sup>



veraenderungsmacher.4a-side.de

Bei einer **Inhouse-Durchführung** begleiten wir Mitarbeitende unterschiedlicher Fachbereiche bei der Umsetzung von unternehmensinternen Projekten und fördern die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit. U.a. geeignet für die Umsetzung größerer Veränderungen in mehreren Teilprojekten

Die **Offene Teilnahme** in einer gemischten Gruppe bringt Tandems aus unterschiedlichen Unternehmen zusammen und fördert das unternehmensübergreifende Lernen bei der Umsetzung der Veränderungsprojekte.

Im Rahmen einer **Projektzusammenarbeit** können wir themenspezifisch unsere Inhalte auf Ihre Bedarfe anpassen und neben der Durchführung der Qualifizierung mit Umsetzung von Veränderungsprojekten weitere Themen mit Ihnen bearbeiten.

Kostenlose Teilnahme im Rahmen der Projektzusammenarbeit:



13.12.2023 | Prof. Dr. Simone Kauffeld | ReTraSON: Zukunft der Arbeit | Seite 22

# Wie Mitarbeitende Veränderungsprozesse in Unternehmen gestalten können

Von Prof. Dr. Simone Kauffeld und Ann-Kathleen Berg (Technische Universität Braunschweig, 4 A-Side GmbH)



„**Forschung und Ausbildung** sind Schlüssel für die Transformation, und die Zusammenarbeit der Wirtschaft mit den Universitäten und Hochschulen ist eine Stärke in Deutschland, die auch in der Transformation eine **entscheidende Rolle** einnehmen kann“  
– Prof. Dr. Thomas Vietor

Grundvoraussetzung, um die **Transformation zu steuern**, ist ein entsprechend aufgestellter **Personalbereich**, der als Game Changer, Gestalter der Blaupausen für die Transformation und Architekt des operativen Umbaus im Unternehmen wirken kann. – Gunnar Kilian

**Lesen Sie beide Artikel kostenlos:**  
[bit.ly/personal-quarterly](https://bit.ly/personal-quarterly)



Wie entwickeln Sie Ihr nächstes Transformationsprojekt?  
<https://veraenderungsmacher.4a-side.de/transformationcheck/>

## Prof. Dr. Simone Kauffeld

Professur für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der Technischen Universität Braunschweig



Tel.: 0531-391-2547

Sekretariat: 0531-391-2563

Email: [s.kauffeld@tu-braunschweig.de](mailto:s.kauffeld@tu-braunschweig.de)

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/in/simone-kauffeld-08493b18/>