

Fachtagung Interaktionsarbeit gestalten, DASA Arbeitsweltausstellung, Dortmund

21. Juni 2022 (2. Tag), 11:10 – 12:40 Uhr

Sessions mit Fokusthemen und Ergebnissen aus dem Förderschwerpunkt

Session 01: „Führung und Kompetenzentwicklung in der Interaktionsarbeit“ – eLLa4.0, teamIn & KomIn

Ziel: Führung ist eine spezifische Form der Interaktionsarbeit. Durch die Ausgestaltung des Zusammenspiels von Mensch, Technik, und Organisation beeinflusst Führung nicht nur die Rolle der Beschäftigten im Prozess der Leistungserbringung und deren Arbeitsbedingungen, sondern auch ihre eigene Funktion und hiermit verbundene Kompetenzerfordernisse. In der Session wird aus drei Projektperspektiven bzw. Anwendungsbereichen schlaglichtartig gezeigt, wie sich führungsbezogene Interaktionsarbeit verändert und welche innovativen Formen der Kompetenzentwicklung sich herausbilden.

Bereich Mittleres Management (www.ellaviernull.de)

Bereich der Produktion (www.teamin-projekt.de)

Bereich der Altenpflege (www.projekt-komin.de)

- Ablauf:**
- ▶ 5 Min.: Begrüßung
 - ▶ 60 Min.: 3x15-minütige Vorträge im Tandem aus Wissenschaft (5 Min.) und Praxis (10 Min.), nach jedem Vortrag 5 Min. Questions & Answers
 - ▶ 20 Min.: Querdiskussion
 - ▶ 5 Min.: Fazit

Vortrag 1: eLLa4.0: Führung in der soziodigitalen Transformation

Anna Fehrle & Bernd Dworschak, Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

Nach einer kurzen Vorstellung des ella4.0-Projekts „Gute Führung und Arbeit in der Soziodigitalen Transformation“ wurde das zu Grunde liegende Verständnis der Interaktionskompetenz von Führungskräften in der soziodigitalen Transformation erläutert und dargelegt, wie eine entsprechende Kompetenzentwicklung gelingt bzw. wie passende Angebote zur Führungskräfteentwicklung ausgestaltet werden können. Dazu wurden zwei Beispiele gezeigt: Die im Rahmen des ella4.0-Projekts entwickelten Weiterbildungsangebote „Leadership Expert4.0“, welches auf dem erarbeiteten 3-Säulen-Konzept „Leading Yourself“, „Leading People and Teams“ und „Leading Organizations“ basiert, sowie das blended-learning-Konzept „Führungskräftewerkstatt“. Diskutiert wurden anschließend Fragestellungen wie „Welche Rolle spielt Fachwissen und Berufserfahrung in der Kompetenzbetrachtung?“ und „Wie kann die nachhaltige Erfolgsmessung aussehen?“.

Vortrag 2: teamIn

Dr.-Ing. Volker Große-Heitmeyer & Jonas Ast M.Sc.

Aktuelle Herausforderungen in Form von Marktschwankungen, Preissteigerungen, Störungen in den Lieferketten und bei der Materialverfügbarkeit erfordern eine zunehmende Flexibilität und Agilität in der Produktion sowie eine Verkürzung in den Entscheidungsprozessen.

Nach einer kurzen Vorstellung des Unternehmens SARTORIUS wurden die im Projekt teamIn entwickelten Lösungen dargestellt. Die Implementierung von autonomen Teams, das Führen mit einer Coachinghaltung sowie eine wertegestützte Unternehmenskultur konnten als förderliche Faktoren für die Erhöhung der Agilität in der Produktion herausgestellt werden. Abschließend wurde die Frage

erörtert, inwiefern sich Autonomie üben lässt und welche Anforderungen dabei an die Haltung und Rolle einer Führungskraft entstehen.

Vortrag 3: KomIn: Kompetenzorientierte Führung und Personalentwicklung in der (Alten-)Pflege

Sophie Kaiser & Marc Ebbighausen, Pädagogische Hochschule Freiburg

In Bezug auf Kompetenzen und deren Entwicklung liegt in der Praxis der (Alten-)Pflege der Fokus auf den Fachkompetenzen. Im Rahmen quantitativer und qualitativer Erhebungen konnte aufgezeigt werden, dass die Interaktionskompetenzen eine stärkere Berücksichtigung in der Personalentwicklung der (Alten-)pflege benötigen. Mittels problemorientierten Interviews ließen sich 217 für den Arbeitsalltag relevante Tätigkeiten, Werte, Haltungen und Einstellungen identifizieren. Daraus konnten neben fachlichen und digitalen Kompetenzen acht Interaktionskompetenzen abgeleitet werden, welche als Grundlage für den KomIn-Kompetenzindikator dienen. In Verbindung mit einem Personalentwicklungsgespräch soll die Sichtbarmachung dieser Kompetenzen gefördert sowie Potenziale auf individueller, kollektiver sowie organisationaler Ebene identifiziert werden. Zur Unterstützung des Entwicklungsprozesses „Hin-Führen“ zum „Selbst-Führen“ wurde im Projekt ein Blended-Learning Programm für Praxisanleitungen entwickelt.