








Das KOMPETENZ-NAVI: eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk

Hilko Paulsen, Timo Kortsch & Simone Kauffeld

Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, TU Braunschweig

Gliederung

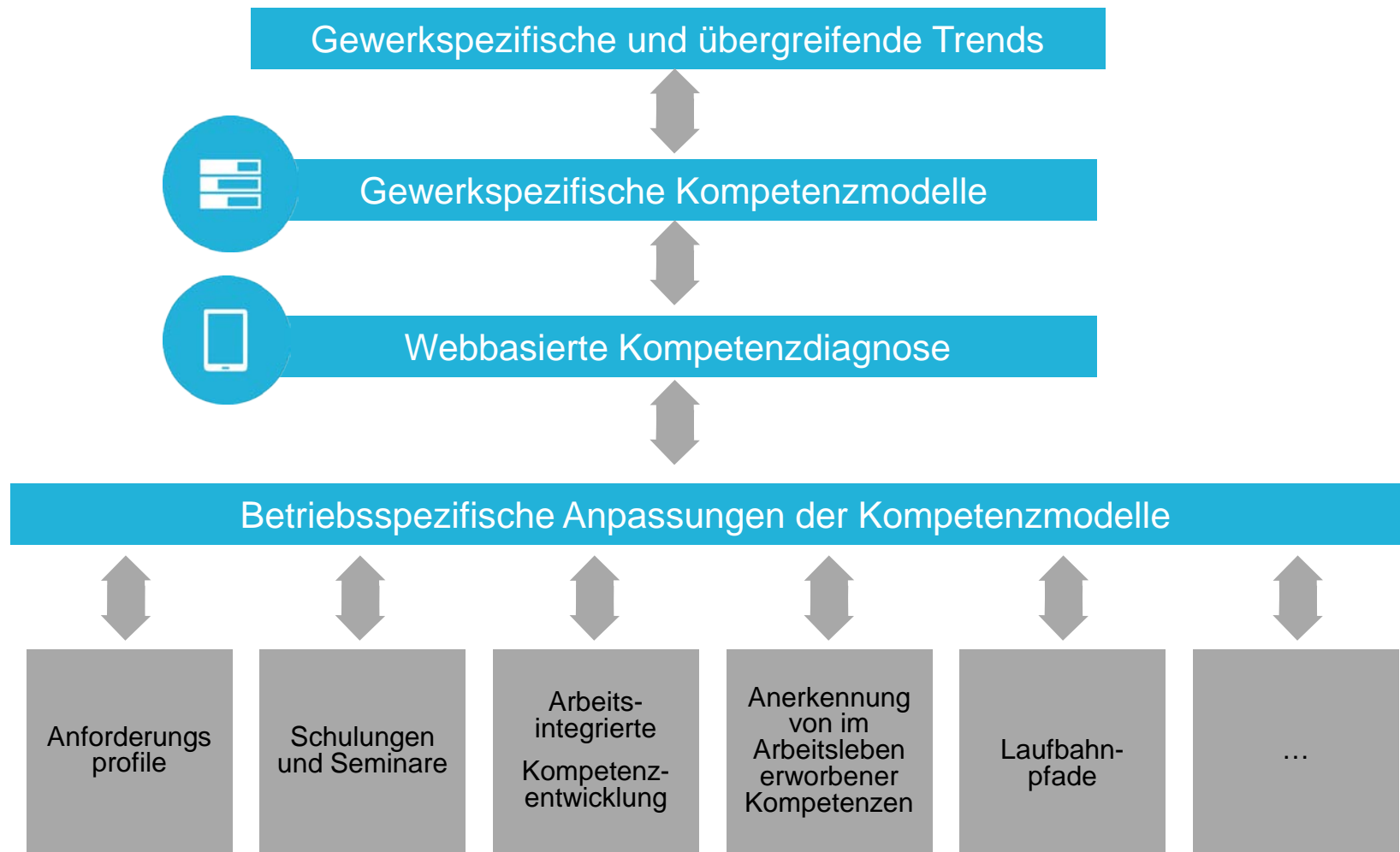
1	Das Projekt In-K-Ha	 In-K-Ha
2	Kompetenzmodelle als Grundlage	
3	Das KOMPETENZ-NAVI - eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk	
4	Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI: Was sollte eine webbasierte Kompetenzdiagnose können?	
5	Ausblick: Kompetenzen webbasiert messen	

Ziele des Projektes In-K-Ha






- Im Verbundprojekt In-K-Ha wird ein **integriertes Konzept der Kompetenzentwicklung**
- im Handwerk entwickelt und erprobt. **Integriert** werden dabei – aufbauend auf Forschungsarbeit verschiedene Prozesse:



Ansatz des betrieblichen Kompetenzmanagement in In-K-Ha

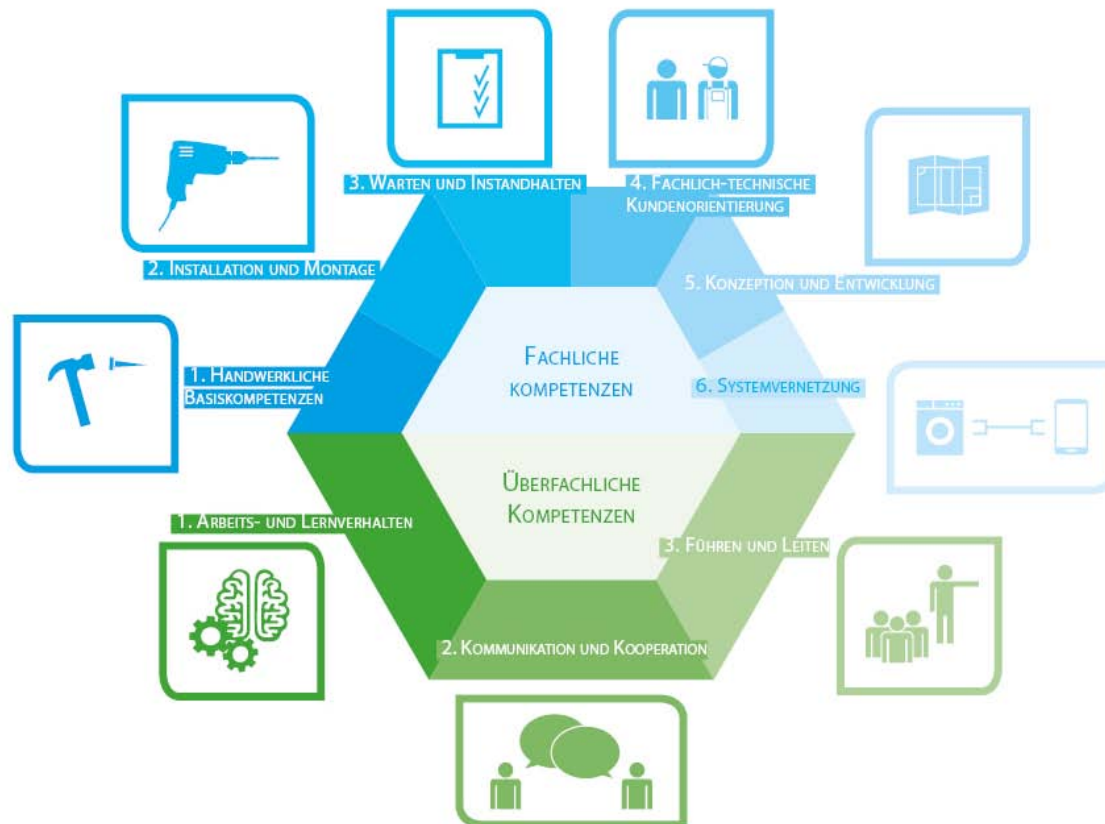


Gliederung

1	Das Projekt In-K-Ha	 In-K-Ha
2	Kompetenzmodelle als Grundlage	
3	Das KOMPETENZ-NAVI - eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk	
4	Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI: Was sollte eine webbasierte Kompetenzdiagnose können?	
5	Ausblick: Kompetenzen webbasiert messen	

Kompetenzmodelle als Grundlage

KOMPETENZMODELL ELEKTRO



Kompetenzmodelle als Grundlage



3. Warten und Instandhalten



3.1 Analysieren von Fehlern und Instandhalten von Geräten und Systemen

- Setzt Geräte unter Beachtung der Vorschriften wieder in Betrieb
- Führt technische Prüfungen durch und protokolliert diese
- Führt strukturierte Fehlersuche an Geräten und Systemen durch und trifft Maßnahmen zur Fehlerbehebung

3.2 Prüfen und Instandhalten von gebäudetechnischen Systemen

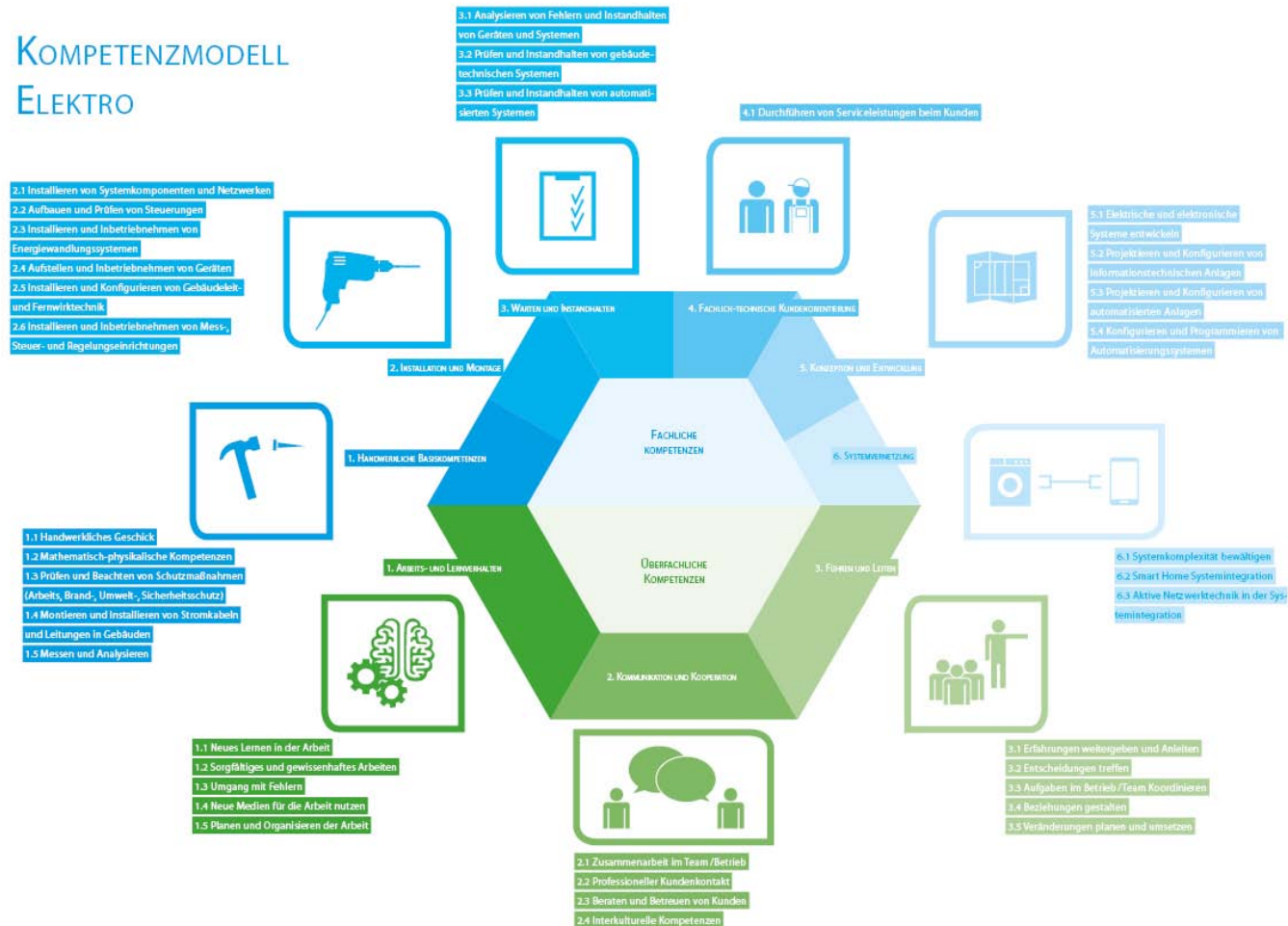
- Prüft Netze und führt netzwerkspezifische Messungen durch
- Prüft Baugruppen, Geräte und Systeme und hält diese instand
- Führt Prüfungen, insbesondere bei elektrischen Schutzmaßnahmen und Sicherheitsbeleuchtungen durch
- Misst und beurteilt die Leistungsfähigkeit von Systemen
- Prüft Mess-, Steuer- und Regelungseinrichtungen an Temperatur regulierenden Systemen (in Gebäuden)

3.3 Prüfen und Instandhalten von automatisierten Systemen

- Wendet Testprogramme an, dokumentiert und beurteilt Testergebnisse
- Lokalisiert Baugruppen und Geräte und analysiert diese
- Prüft Signale an Schnittstellen, führt netzwerkspezifische Prüfungen durch, behebt Fehler und dokumentiert diese
- Wendet Diagnosesysteme an
- Führt Versionswechsel der Software durch

Kompetenzmodelle als Grundlage

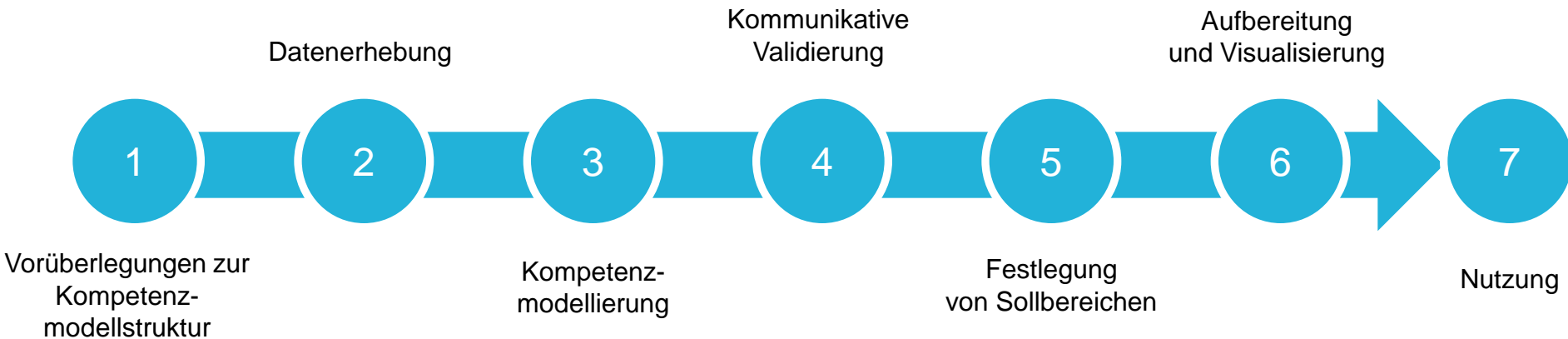
KOMPETENZMODELL ELEKTRO



Kompetenzmodelle als Grundlage

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

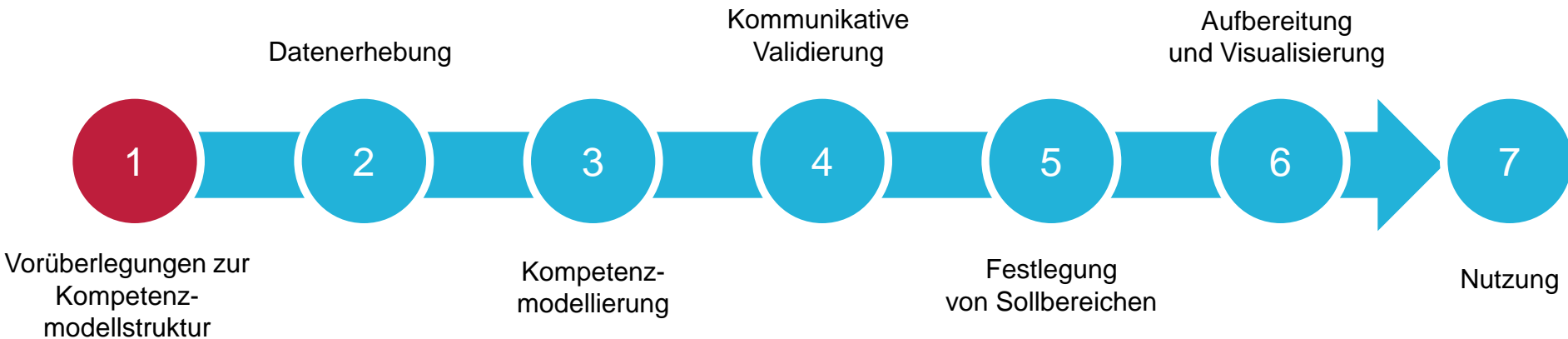
(vgl. Kortsch et al., im Druck; Kauffeld & Paulsen, im Druck; Paulsen et al., 2016)



Kompetenzmodelle als Grundlage

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

(vgl. Kortsch et al., im Druck; Kauffeld & Paulsen, im Druck; Paulsen et al., 2016)

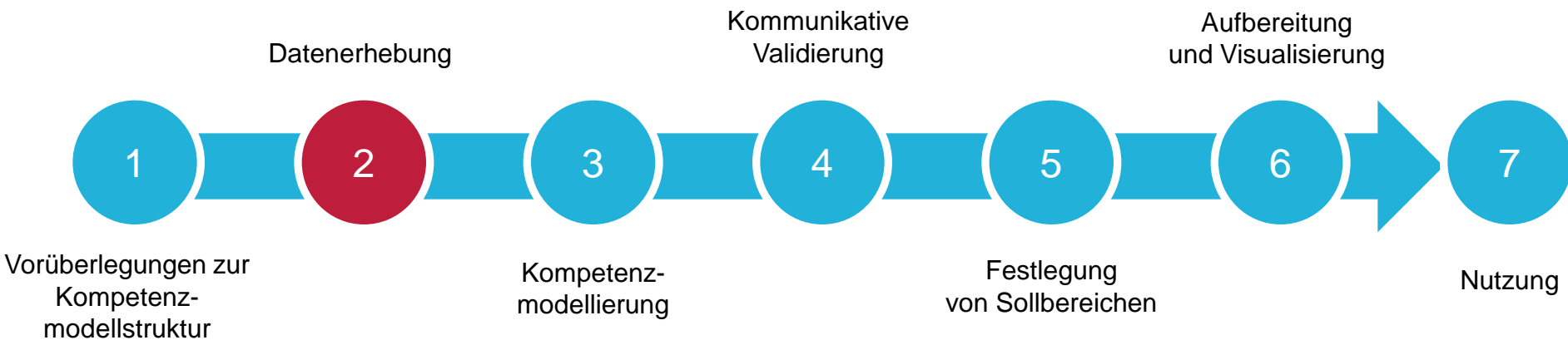


- Hierarchiestufen (Auszubildende, Gesellen, Meister) wurden berücksichtigt
- Anforderungen an Kompetenzmodelle geklärt
- Berücksichtigung fachliche und überfachliche Kompetenzen

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

(vgl. Kortsch et al., im Druck; Kauffeld & Paulsen, im Druck; Paulsen et al., 2016)

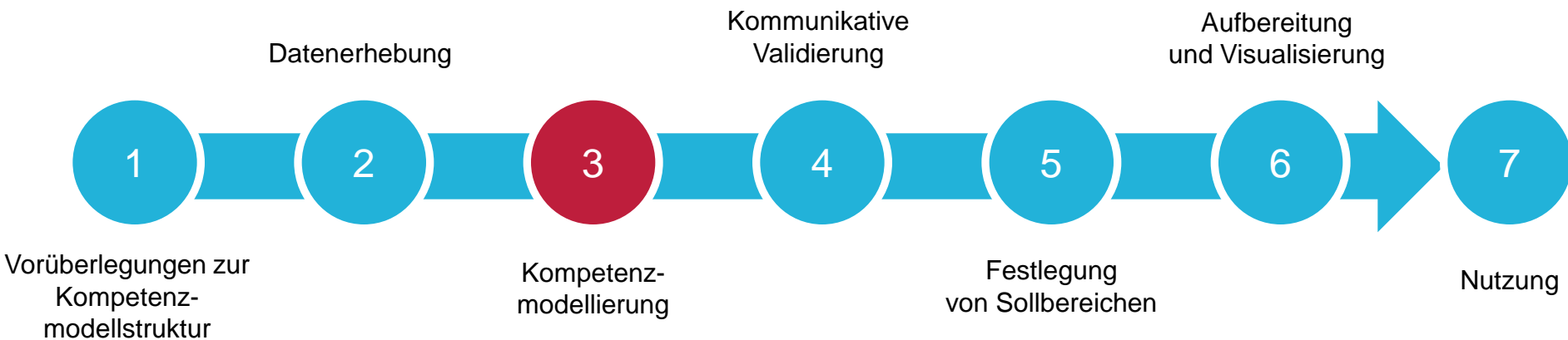


- Mehreren Quellen (Dokumente, Workshops, Interviews) wurden genutzt
- Bestehende Dokumente wie z. B. Ausbildungsordnungen und Weiterbildungscurricula wurden analysiert
- Ergänzende Informationen durch Forschungsarbeiten (Experteninterviews, Befragung von Beschäftigten und FK)

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

(vgl. Kortsch et al., im Druck; Kauffeld & Paulsen, im Druck; Paulsen et al., 2016)

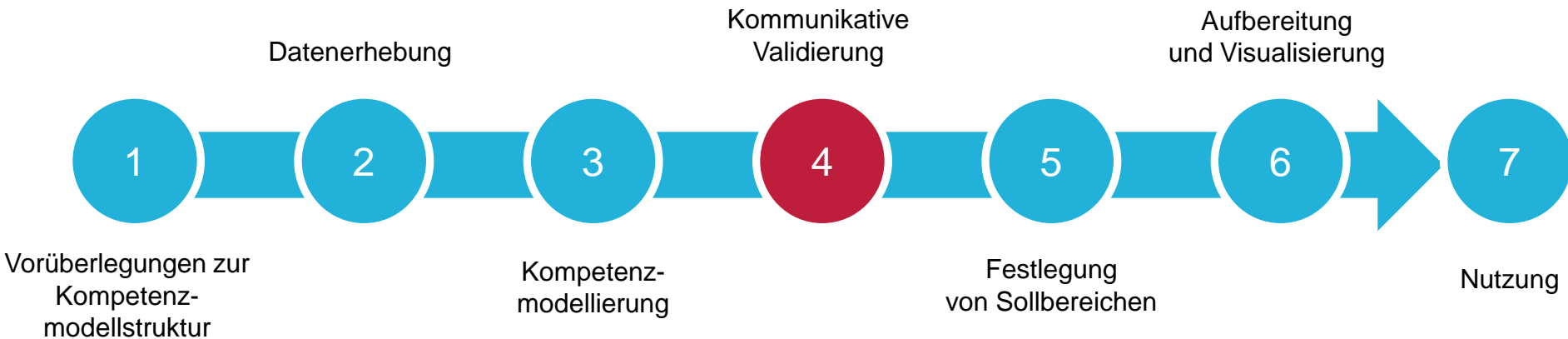


- Kompetenzen wurden hierarchisch strukturiert
- Begrifflichkeiten wurden sprachlich an den Kontext angepasst
- Unterscheidung von 6 Stufen (0=keine Erfahrung bis 5=Experte)

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

(vgl. Kortsch et al., im Druck; Kauffeld & Paulsen, im Druck; Paulsen et al., 2016)

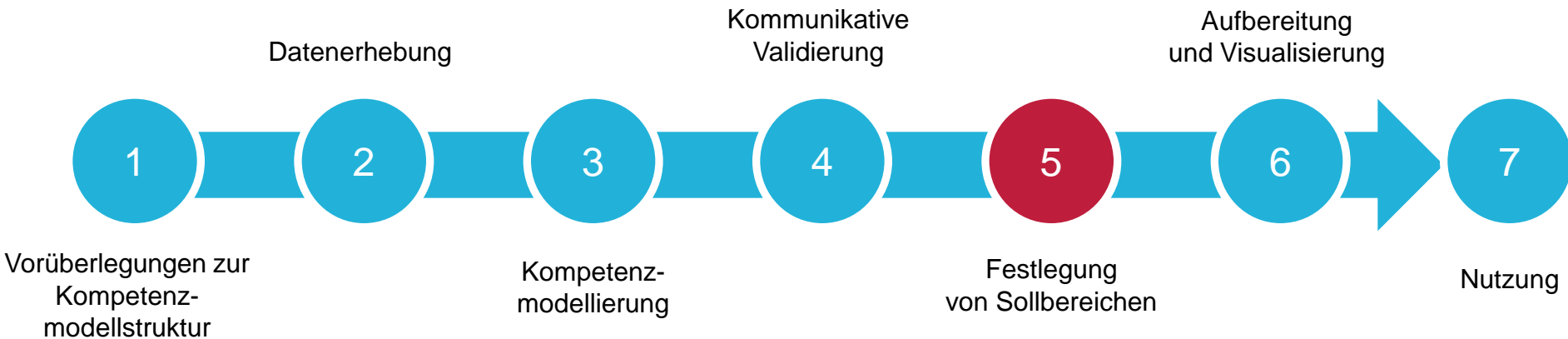


- Bewertung der vorläufigen Kompetenzmodelle durch Experten, FK und Beschäftigte hinsichtlich der Struktur und dem Detaillierungsgrad
- Adaptionen der Kompetenzmodelle

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

(vgl. Kortsch et al., im Druck; Kauffeld & Paulsen, im Druck; Paulsen et al., 2016)

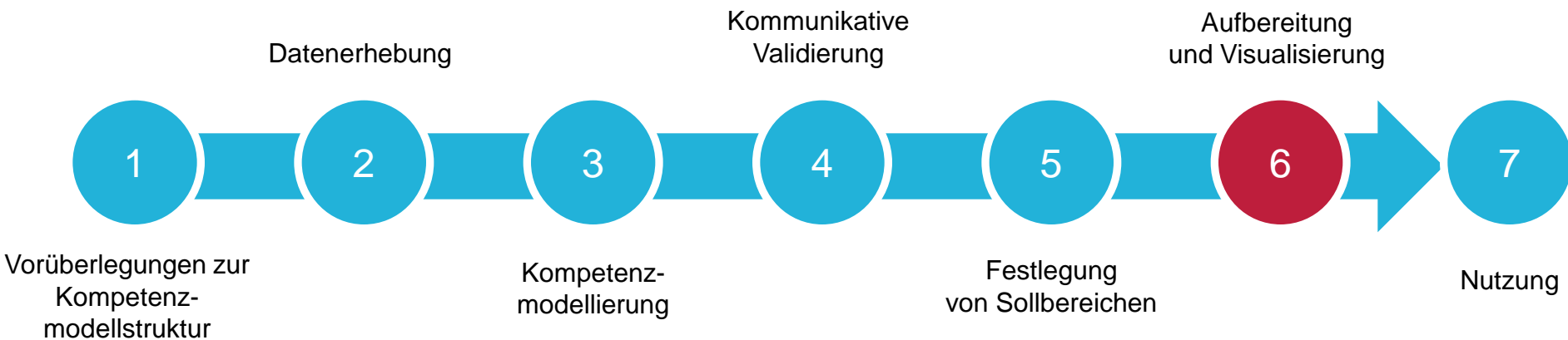


- Kompetenzanforderungen für klassische Ausbildungsstufen im Handwerk zzgl. Servicetechniker
- In Workshops legten Experten Sollbereiche zu den Kompetenzen auf einer sechsstufigen Skala fest

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

(vgl. Kortsch et al., im Druck; Kauffeld & Paulsen, im Druck; Paulsen et al., 2016)

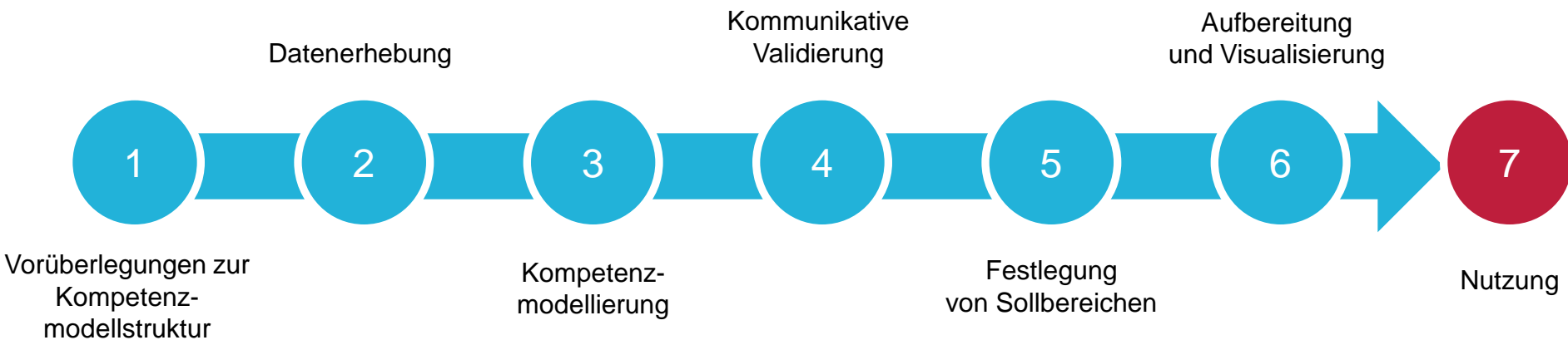


- Die Kompetenzmodelle wurden in Dokumenten mit Erläuterungen aufbereitet
- Die Struktur der Kompetenzen wurde durch Piktogramme symbolisiert

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

Erarbeitung von Kompetenzmodellen

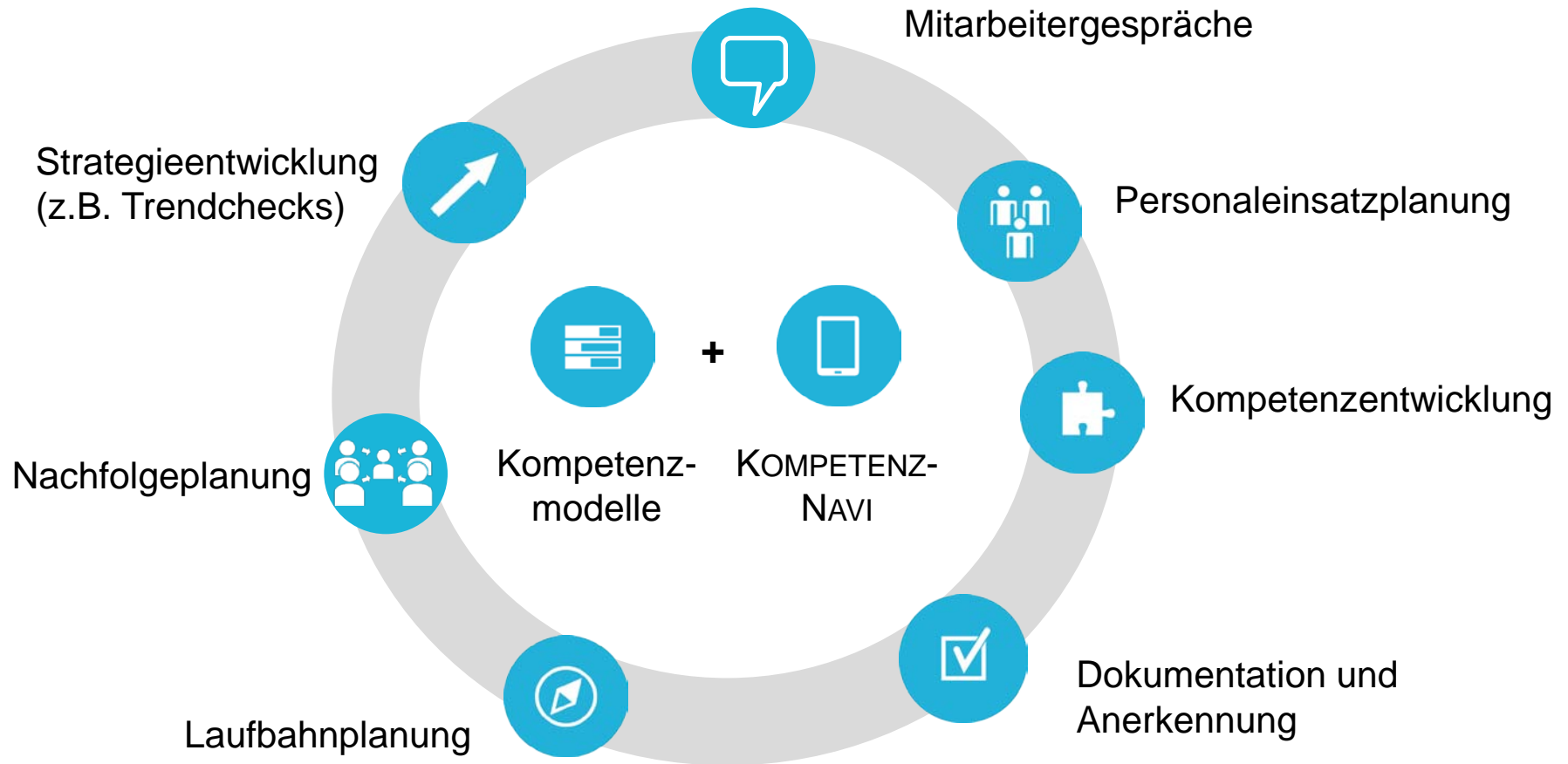
(vgl. Kortsch et al., im Druck; Kauffeld & Paulsen, im Druck; Paulsen et al., 2016)








- Nutzung der Kompetenzmodelle für Maßnahmen der Personal- und Kompetenzentwicklung
- Sie geben den Maßnahmen eine Richtung
- Sie bestimmen Inhalte einer Kompetenzdiagnose

KOMPETENZ-NAVI: Einsatzmöglichkeiten

Integration von HR-Prozessen (vgl. Campion et al., 2011; Audenaert et al., 2014, Kauffeld & Paulsen, in Vorb.)



Gliederung

1	Das Projekt In-K-Ha	 In-K-Ha
2	Kompetenzmodelle als Grundlage	
3	Das KOMPETENZ-NAVI - eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk	
4	Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI: Was sollte eine webbasierte Kompetenzdiagnose können?	
5	Ausblick: Kompetenzen webbasiert messen	

Das KOMPETENZ-NAVI: Eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk



Das KOMPETENZ-NAVI:

Eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk

Einordnung des Zugangs zur Kompetenzmessung der webbasierten Kompetenzdiagnose in Anlehnung an Kauffeld (2006)

	Selbst	Fremd
Befragung/Beurteilung	✓	✓
Künstlich		
Beobachtung		
Natürlich		

Das KOMPETENZ-NAVI: Eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk

Was heißt webbasiert?



Software-gestützt



browser-basiert



responsive

- keine aufwendige Installation auf lokalen Rechnern nötig
- Aktualisierungen können zentral vorgenommen werden können
- verschiedene Nutzer von unterschiedlichen Standorten können Zugriff erhalten

vgl. Mikkonen & Taivalsaari (2013)

Das KOMPETENZ-NAVI: Eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk

Warum eine webbasierte Kompetenzdiagnose?



Effizienz und Kostenreduktion



Reduzierung von administrativen Hürden



Unterstützung von Entscheidungen des Personalmanagement








Aufwertung der Rolle des Personalmanagements als **strategischer Partner**



Im Handwerk: Ermöglichen von Personalmanagement und Kompetenzentwicklung

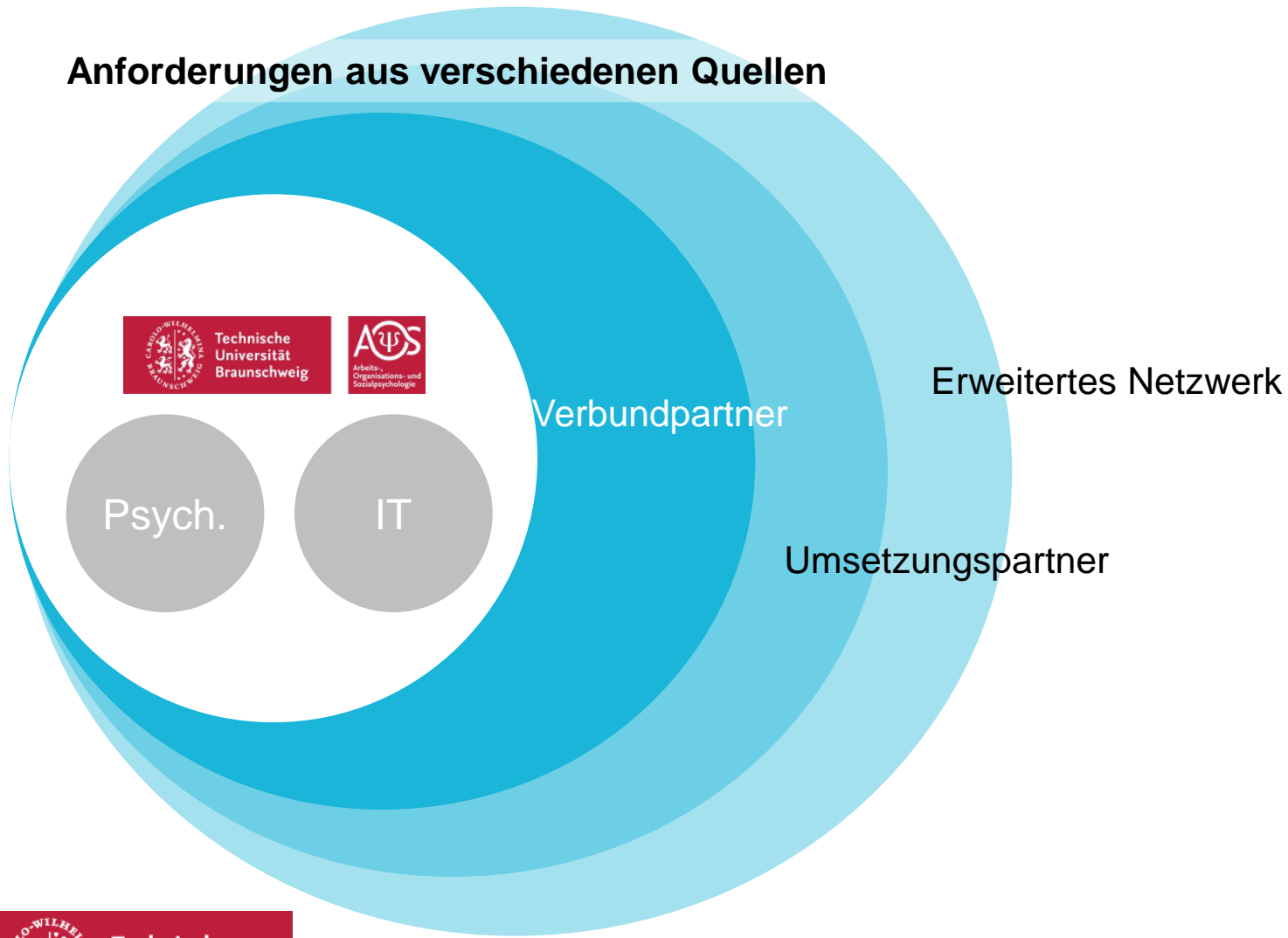
vgl. Stone und Dulebohn (2013)

Gliederung

1	Das Projekt In-K-Ha	 In-K-Ha
2	Kompetenzmodelle als Grundlage	
3	Das KOMPETENZ-NAVI - eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk	
4	Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI: Was sollte eine webbasierte Kompetenzdiagnose können?	
5	Ausblick: Kompetenzen webbasiert messen	

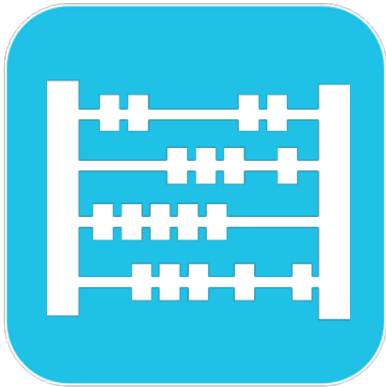
Anforderungen an eine webbasierte Kompetenzdiagnose

Anforderungen aus verschiedenen Quellen



Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI: Was sollte eine webbasierte Kompetenzdiagnose können?

Anforderungen an...



Datenstruktur



Durchführung



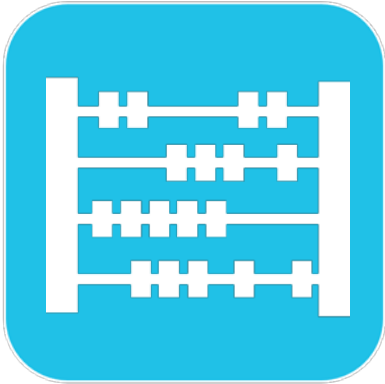
Auswertung



Nutzergruppen

Icons designed by Freepic

Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI



Datenstruktur

Anforderungen an die Datenstruktur

- Hierarchische Struktur von Kompetenzmodellen
- Multiple-Job-Ansatz (Mansfield, 1996) abbildbar
- Ermöglichung betriebsspezifischer Anpassungen:
 - Abwahl von Kompetenzen
 - Hinzufügen von Kompetenzen
 - Editierbarkeit von Kompetenzen

Icons designed by Freepic

In-K-Ha

4a-side.zone/devs/in-k-ha/web/de/index

Suchen

Meistbesucht Erste Schritte Technische Universität... Arbeits-, Organisation... http://4a-side.zone/de... In-K-Ha entdecken · A... Atlassian Cloud Englisch - Deutsch Wö... ResearchGate - Share a... Google Konto

In-K-Ha

Mein Betrieb
Kompetenzen analysieren
Ergebnisse ansehen
Alle Ergebnisse
Hilfe

Stark Elektrotechnik - Andreas Stark

DE

Herzlich Willkommen, Andreas Stark

mit dem KOMPETENZ-NAVI können Sie die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter erfassen, vergleichen und übersichtlich darstellen. Ihr Unternehmen steckt voller Potenziale, gehen Sie auf Entdeckungsreise! Starten Sie jetzt!

Letzte Aktivitäten

Suchen

Zeige 1 bis 8 von 8 Zeilen

Datum	Aktivität	Mitarbeiter	Kompetenzmodell	Administrator
16.02.16	Ergebnisse, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Timo Kortsch	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Einladung, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Einladung, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Timo Kortsch	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Frederik Kraft	Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Georg König	Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Andreas Stark
16.02.16	Einladung, Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Georg König	Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Andreas Stark

Kompetenzmodell bearbeiten ▾ Elektro ▾ **Energie- und Gebäudetechnik**

Kompetenzen

Filter by cluster ▾

Filter by level ▾

Kompetenz hinzufügen

Löschen

Bearbeiten

Suchen

Kompetenzcluster	Kompetenzen
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Neue Medien für die Arbeit nutzen
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Neues Lernen in der Arbeit
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Planen und Organisieren der eigenen Arbeit
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Sorgfältiges und gewissenhaftes Arbeiten
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Umgang mit Fehlern
<input type="checkbox"/> Fachlich-technische Kundenorientierung	Durchführen von Serviceleistungen beim Kunden
<input type="checkbox"/> Führen und Anleiten	Erfahrungen weitergeben und Anleiten
<input type="checkbox"/> Führen und Anleiten	Das Miteinander im Team gestalten
<input type="checkbox"/> Führen und Anleiten	Entscheidungen treffen
<input type="checkbox"/> Führen und Anleiten	Team Koordinieren / Aufgaben delegieren
<input type="checkbox"/> Führen und Anleiten	Veränderungen planen und umsetzen
<input type="checkbox"/> Handwerkliche Basiskompetenzen	Handwerkliches Geschick
<input type="checkbox"/> Handwerkliche Basiskompetenzen	Mathematisch-physikalische Kompetenzen
<input type="checkbox"/> Handwerkliche Basiskompetenzen	Messen und Analysieren

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000

Mein Betrieb · Kompetenzen analysieren · Ergebnisse ansehen · Alle Ergebnisse · Hilfe · Stark Elektr

Kompetenzema

Kompet

Filter by cluster

Kompetenz hinz

Kompetenz auswählen

☐ Innovationen in den Arbeitsprozess einbinden

☐ Zusammenarbeit im Team/Betrieb

Neue Kompetenz Abbrechen Hinzufügen

Kompetenzcluster	Kompetenzen
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Neue Medien für die Arbeit nutzen
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Neues Lernen in der Arbeit
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Planen und Organisieren der eigenen Arbeit
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Sorgfältiges und gewissenhaftes Arbeiten
<input type="checkbox"/> Arbeits- und Lernverhalten	Umgang mit Fehlern
<input type="checkbox"/> Fachlich-technische Kundenorientierung	Durchführen von Serviceleistungen beim Kunden
<input type="checkbox"/> Führen und Anleiten	Erfahrungen weitergeben und Anleiten
<input type="checkbox"/> Führen und Anleiten	Das Miteinander im Team gestalten

Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI



Durchführung

Anforderungen an die Durchführung



- Ordnung in Befragungsprojekte
- Selbst- und **multiple** Fremdeinschätzungen sollten **ermöglicht** werden
- Die Beurteiler sollten automatisch per E-Mail eingeladen werden
- Eine Kontrolle und Steuerung der Befragungsprojekte sollte erleichtert werden (z.B. Versand von Erinnerungen)

Icons designed by Freepic

etrieb • Kompetenzen analysieren • Ergebnisse ansehen • Alle Ergebnisse • Hilfe •

Kompetenzanalyse

Project:
Mitarbeitergespräche

Item	Operate	Name (Employee)
 		Erik Geschwind

Zeige 1 bis 1 von 1 Zeile

Mitarbeiter hinzufügen Mitarbeiter

Edit the user profile

Name (Employee):
Frederik Kraft

E-Mail:
f.kraft@stark-et.de

Kompetenzmodell:
Energie- und Gebäudetechnik

Stufe:
Geselle+

Selbsteinschätzung: ☒

Fremdeinschätzung:
x Andreas Stark

Speichern Abbrechen

In-K-Ha

4a-side.zone/devs/in-k-ha/web/de/index

Suchen

Meistbesucht Erste Schritte Technische Universität... Arbeits-, Organisation... http://4a-side.zone/de... In-K-Ha entdecken · A... Atlassian Cloud Englisch - Deutsch Wö... ResearchGate - Share a... Google Konto

In-K-Ha

Mein Betrieb
Kompetenzen analysieren
Ergebnisse ansehen
Alle Ergebnisse
Hilfe

Stark Elektrotechnik - Andreas Stark

DE

Herzlich Willkommen, Andreas Stark

mit dem KOMPETENZ-NAVI können Sie die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter erfassen, vergleichen und übersichtlich darstellen. Ihr Unternehmen steckt voller Potenziale, gehen Sie auf Entdeckungsreise! Starten Sie jetzt!

Letzte Aktivitäten

Systemsteuerung

Möchten Sie die Systemsteuerung ausblenden?
Sie werden die Aufnahme über die Systemleiste steuern

Suchen

Zeige 1 bis 9 von 9 Zeilen

Datum	Aktivität	Mitarbeiter	Kompetenzmodell	Administrator
16.02.16	Einladung, Energie- und Gebäudetechnik (Auszubildender)	Erik Geschwind	Energie- und Gebäudetechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Timo Kortsch	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Einladung, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Einladung, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Timo Kortsch	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Frederik Kraft	Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Georg König	Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Andreas Stark

Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI



Auswertung

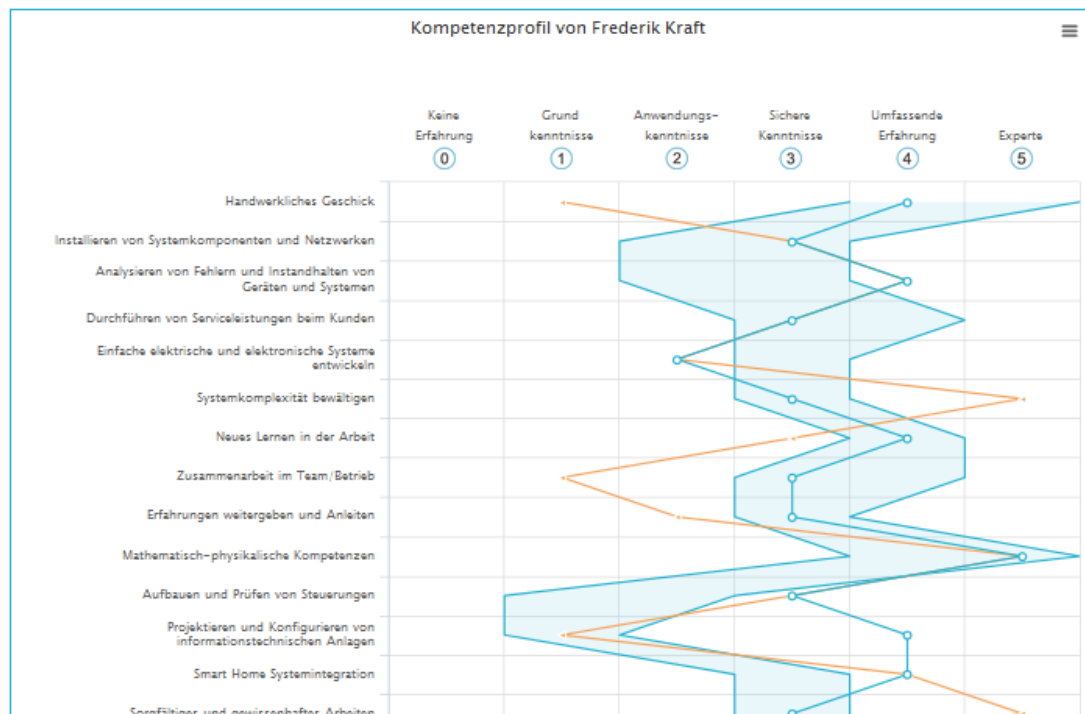
Anforderungen an die Auswertung

- **Automatische Visualisierung** der Ergebnisse :
 - Darstellung der Ergebnisse für einzelne Mitarbeiter (**Kompetenzprofil**)
 - Darstellung der Ergebnisse für benutzerdefinierte Gruppen (z.B. Teams, Abteilungen, Berufsgruppen) bis hin zum Unternehmen, z.B. in Form einer **Kompetenzmatrix**
- **Dynamische Darstellung** der Ergebnisse durch Filterfunktionen und das An- und Abwählen zusätzlicher Daten

Icons designed by Freepic

Ergebnisbericht Kompetenzdiagnose

Mitarbeiter **Frederik Kraft**



In-K-Ha

4a-side.zone/devs/in-k-ha/web/de/index

Suchen

Meistbesucht Erste Schritte Technische Universität... Arbeits-, Organisation... http://4a-side.zone/de... In-K-Ha entdecken · A... Atlassian Cloud Englisch - Deutsch Wö... ResearchGate - Share a... Google Konto

In-K-Ha

Mein Betrieb
Kompetenzen analysieren
Ergebnisse ansehen
Alle Ergebnisse
Hilfe

Stark Elektrotechnik - Andreas Stark

DE

Herzlich Willkommen, Andreas Stark

mit dem KOMPETENZ-NAVI können Sie die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter erfassen, vergleichen und übersichtlich darstellen. Ihr Unternehmen steckt voller Potenziale, gehen Sie auf Entdeckungsreise! Starten Sie jetzt!

Letzte Aktivitäten

Suchen

Zeige 1 bis 9 von 9 Zeilen

Datum	Aktivität	Mitarbeiter	Kompetenzmodell	Administrator
16.02.16	Einladung, Energie- und Gebäudetechnik (Auszubildender)	Erik Geschwind	Energie- und Gebäudetechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Timo Kortsch	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Einladung, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Einladung, Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Timo Kortsch	Automatisierungstechnik (Auszubildender)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Frederik Kraft	Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Andreas Stark
16.02.16	Ergebnisse, Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Georg König	Energie- und Gebäudetechnik (Geselle+)	Andreas Stark

Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI



Nutzergruppen

Anforderungen durch Nutzer

- Definition von verschiedenen Anwenderrollen, die das System nutzen (z.B. Führungskräfte, Beschäftigte, Personalentwickler)
- Definition der Aufgaben und Rechte, insbesondere Zugriffsrechte auf Daten für die unterschiedlichen Rollen
- Entwicklung von rollenspezifischen Back-Ends
- Ermöglichung von Flexibilität für den Nutzer, Optionen an- und abwählbar machen und das System individuell einzurichten

Icons designed by Freepic

Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI



Super-Admins



Berater/
Personalentwickler



Betriebe
(Inhabende/FK)








Beschäftigte

Funktionalität

Usability

Gliederung

1	Das Projekt In-K-Ha	 In-K-Ha
2	Kompetenzmodelle als Grundlage	
3	Das KOMPETENZ-NAVI - eine webbasierte Kompetenzdiagnose für das Handwerk	
4	Anforderungen an das KOMPETENZ-NAVI: Was sollte eine webbasierte Kompetenzdiagnose können?	
5	Ausblick: Kompetenzen webbasiert messen	

Ausblick

Betriebliche Erprobung und Optimierung bei Umsetzungs- und Verbundpartnern:

- Unterstützung kompetenzbasierter Mitarbeitergespräche
- Einsatz im Rahmen eines Organisationsentwicklungsprozesses
- Evaluation von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen
- Einbindung in den Anerkennungsprozess

Ausblick



Integration in bestehende Strukturen und Prozesse des Handwerks (z.B. Lehrgänge) sowie Schaffen neuer Beratungsstrukturen im Handwerk.



Die webbasierte Kompetenzdiagnose lässt sich bei ähnlichen Modellstrukturen auf andere Sektoren übertragen (z.B. Gesundheits- und Sozialwirtschaft, Landwirtschaft)

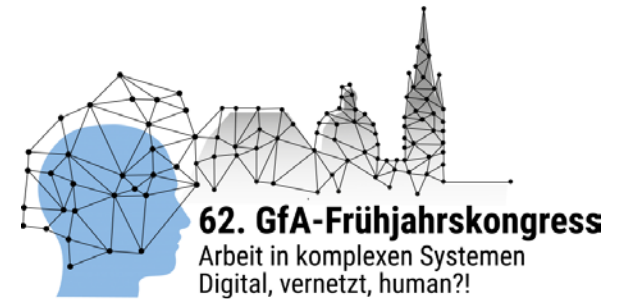


Kompetenzdiagnose gewinnt in der Flüchtlingsthematik zunehmende Bedeutung

Ausblick

Beiträge bei dem **GfA-Frühjahrskongress in Aachen**

- **Workshop:** Kompetenzen digital erfassen – Vorstellung einer webbasierten Kompetenzdiagnose für das Handwerk
Mittwoch, 02.03., 10.00 bis 11.30 Uhr (Raum: Ford Saal)
- **Session:** „Betriebskultur und Kompetenznutzung“
Freitag, 04.03, 10.50 bis 12.50 Uhr (Raum: HKW 3)



Präsentation auf der **CeBIT in Hannover**

Gemeinschaftsstand niedersächsischer
Hochschulen, Forschungseinrichtungen und
Unternehmen

*Montag, 14.03. bis Freitag, 18.03,
9.00 bis 18.00 Uhr (Halle 6, Stand A 18)*

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:
Dipl.-Psych. Hilko Paulsen
h.paulsen@tu-braunschweig.de

www.in-k-ha.de



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



DLR Projektträger



Förderschwerpunkt
Betriebliches
Kompetenzmanagement
im demografischen Wandel



Technische
Universität
Braunschweig

Literatur

- Kauffeld, S. (2006). *Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln. Ein prozessanalytischer Ansatz für Gruppen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kauffeld, S. & Paulsen, H. (im Druck.) *Kompetenzmanagement*. Kohlhammer: Stuttgart.
- Mikkonen, T. & Taivalsaari, A. (2013). Cloud computing and its impact on mobile software development: Two roads diverged. *Journal of Systems and Software*, 86 (9), 2318–2320.
- Paulsen, H., Wiemers, D., Kauffeld, S., Kortsch, T., Naegele, L. & Frerichs, F. (2016, März). Betriebliches Kompetenzmanagement im Handwerk fördern. Vortrag auf der Frühjahrskonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaften (GfA), Aachen.
- Stone, D. L. & Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human resource management (eHRM). *Human Resource Management Review*, 23 (1), 1–5.
- Kortsch, T., Paulsen, H., Naegele, L., Frerichs, F. & Kauffeld, S. (im Druck). Branchentrends und Betriebskultur als Basis strategischer Kompetenzentwicklung. *PERSONALquarterly*.