



DQR

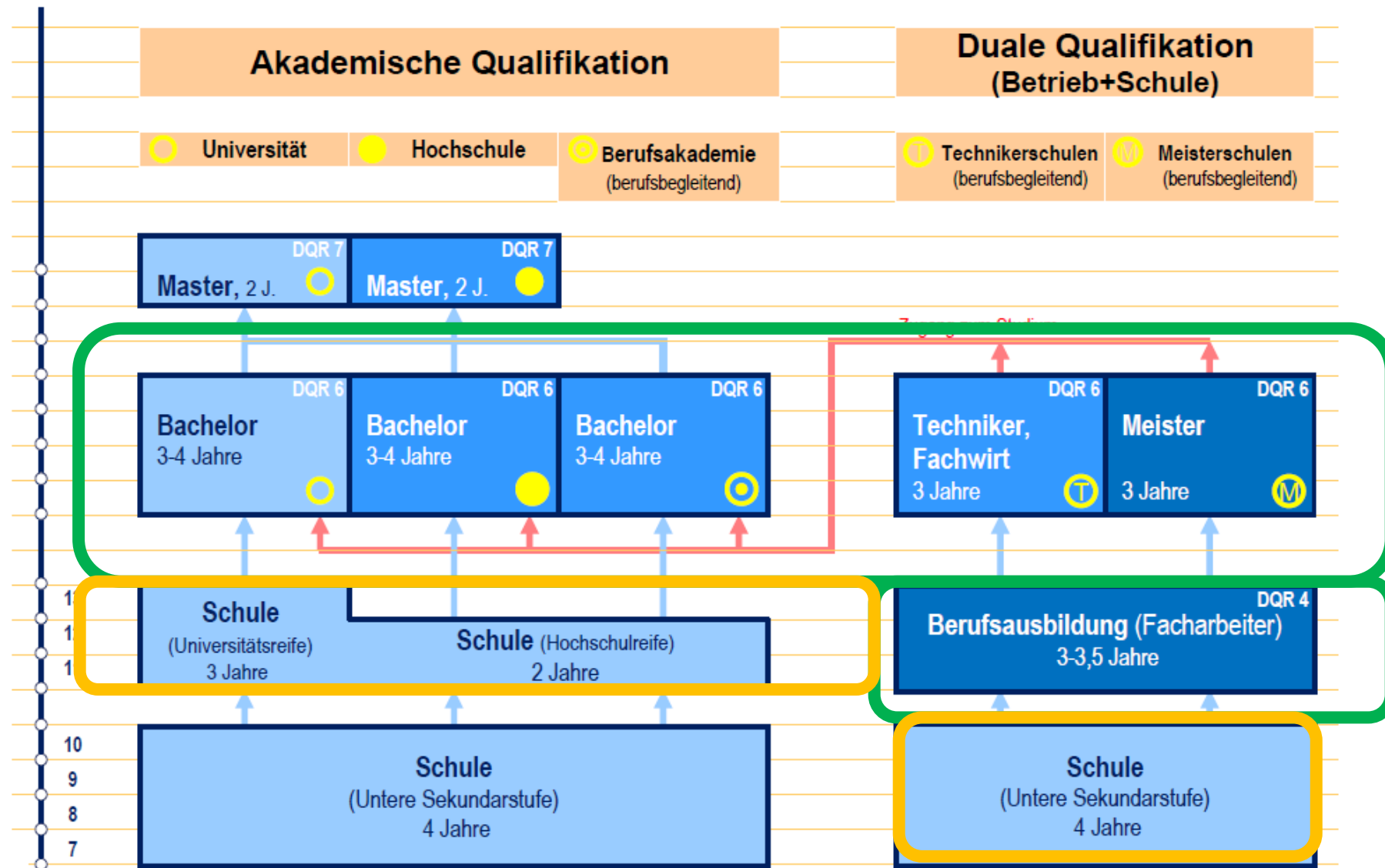
DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN
FÜR LEBENSLANGES LERNEN

VDE

VERBAND DER ELEKTROTECHNIK
ELEKTRONIK INFORMATIONSTECHNIK

Branchenmodell für ausgesuchte Verbände und Gremien

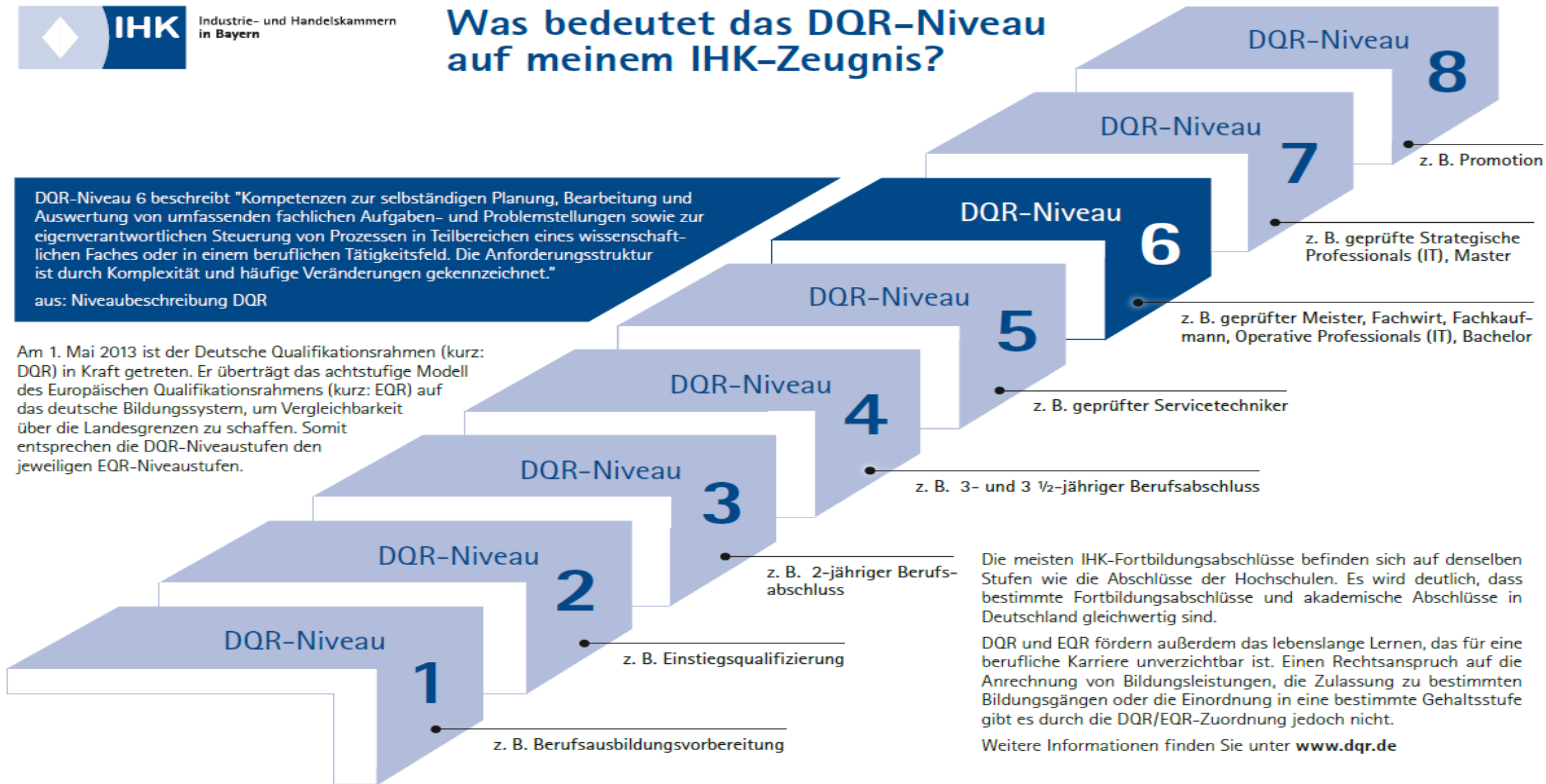
Ausbildungs- und Qualifizierungssystem in Deutschland



Jahr in Schule oder Ausbildung DQR: Deutscher Qualifikationsrahmen mit 8 Kompetenzniveaustufen (entspricht EQF)

(Quelle: Cedefop)

Was bedeutet das DQR-Niveau auf meinem IHK-Zeugnis?



Am 1. Mai 2013 ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (kurz: DQR) in Kraft getreten. Er überträgt das achtstufige Modell des Europäischen Qualifikationsrahmens (kurz: EQR) auf das deutsche Bildungssystem, um Vergleichbarkeit über die Landesgrenzen zu schaffen. Somit entsprechen die DQR-Niveaustufen den jeweiligen EQR-Niveaustufen.

Die meisten IHK-Fortbildungsabschlüsse befinden sich auf denselben Stufen wie die Abschlüsse der Hochschulen. Es wird deutlich, dass bestimmte Fortbildungsabschlüsse und akademische Abschlüsse in Deutschland gleichwertig sind.

DQR und EQR fördern außerdem das lebenslange Lernen, das für eine berufliche Karriere unverzichtbar ist. Einen Rechtsanspruch auf die Anrechnung von Bildungsleistungen, die Zulassung zu bestimmten Bildungsgängen oder die Einordnung in eine bestimmte Gehaltsstufe gibt es durch die DQR/EQR-Zuordnung jedoch nicht.

Weitere Informationen finden Sie unter www.dqr.de

Niveau 1

Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Einen ersten Einblick in einen Lern- oder Arbeitsbereich haben.	Über kognitive und praktische Fertigkeiten verfügen, um einfache Aufgaben nach vorgegebenen Regeln auszuführen und deren Ergebnisse zu beurteilen. Elementare Zusammenhänge herstellen.	Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen.	Unter Anleitung lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen und Lernberatung annehmen.

Niveau 2

Über Kompetenzen zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Über grundlegendes allgemeines Wissen und grundlegendes Fachwissen in einem Lern- oder Arbeitsbereich verfügen.	Über grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten zur Ausführung von Aufgaben in einem Lern- oder Arbeitsbereich verfügen und deren Ergebnisse nach vorgegebenen Maßstäben beurteilen sowie Zusammenhänge herstellen.	In einer Gruppe mitwirken. Allgemeine Anregungen und Kritik aufnehmen und äußern. In mündlicher und schriftlicher Kommunikation situationsgerecht agieren und reagieren.	In bekannten und stabilen Kontexten weitgehend unter Anleitung verantwortungsbewusst lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen. Vorgegebene Lernhilfen nutzen und Lernberatung nachfragen.

Niveau 3

Über Kompetenzen zur selbständigen Erfüllung fachlicher Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über erweitertes allgemeines Wissen oder über erweitertes Fachwissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein Spektrum von kognitiven und praktischen Fertigkeiten zur Planung und Bearbeitung von fachlichen Aufgaben in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Ergebnisse nach weitgehend vorgegebenen Maßstäben beurteilen, einfache Transferleistungen erbringen.	In einer Gruppe mitwirken und punktuell Unterstützung anbieten. Die Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten, Abläufe gestalten und Ergebnisse adressatenbezogen darstellen.	Auch in weniger bekannten Kontexten eigenständig und verantwortungsbewusst lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen. Lernberatung nachfragen und verschiedene Lernhilfen auswählen.

Niveau 4

Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbständige Aufgabenbearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen.	Die Arbeit in einer Gruppe und deren Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen. Über Sachverhalte umfassend kommunizieren.	Sich Lern- und Arbeitsziele setzen, sie reflektieren, realisieren und verantworten.

Niveau 5

Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeld verfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen.	Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Umfassende Transferleistungen erbringen.	Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen.	Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbstgesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen.

Niveau 6

Über Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
<p>Über breites und integriertes Wissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen, der praktischen Anwendung eines wissenschaftlichen Faches sowie eines kritischen Verständnisses der wichtigsten Theorien und Methoden (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p>oder</p> <p>über breites und integriertes berufliches Wissen einschließlich der aktuellen fachlichen Entwicklungen verfügen.</p> <p>Kenntnisse zur Weiterentwicklung eines wissenschaftlichen Faches</p> <p>oder</p> <p>eines beruflichen Tätigkeitsfeldes besitzen.</p> <p>Über einschlägiges Wissen an Schnittstellen zu anderen Bereichen verfügen.</p>	<p>Über ein sehr breites Spektrum an Methoden zur Bearbeitung komplexer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach, (entsprechend der Stufe 1 [Bachelor-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse), weiteren Lernbereichen</p> <p>oder</p> <p>einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Neue Lösungen erarbeiten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Maßstäbe beurteilen, auch bei sich häufig ändernden Anforderungen.</p>	<p>In Expertenteams verantwortlich arbeiten</p> <p>oder</p> <p>Gruppen oder Organisationen³ verantwortlich leiten.</p> <p>Die fachliche Entwicklung anderer anleiten und vorausschauend mit Problemen im Team umgehen.</p> <p>Komplexe fachbezogene Probleme und Lösungen gegenüber Fachleuten argumentativ vertreten und mit ihnen weiterentwickeln.</p>	<p>Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten und Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig gestalten.</p>

Niveau 7

Über Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem wissenschaftlichen Fach oder in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
<p>Über umfassendes, detailliertes und spezialisiertes Wissen auf dem neuesten Erkenntnisstand in einem wissenschaftlichen Fach (entsprechend der Stufe 2 [Master-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p>oder</p> <p>über umfassendes berufliches Wissen in einem strategieorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Über erweitertes Wissen in angrenzenden Bereichen verfügen.</p>	<p>Über spezialisierte fachliche oder konzeptionelle Fertigkeiten zur Lösung auch strategischer Probleme in einem wissenschaftlichen Fach (entsprechend der Stufe 2 [Master-Ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p>oder</p> <p>in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Auch bei unvollständiger Information Alternativen abwägen.</p> <p>Neue Ideen oder Verfahren entwickeln, anwenden und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Beurteilungsmaßstäbe bewerten.</p>	<p>Gruppen oder Organisationen im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten und ihre Arbeitsergebnisse vertreten.</p> <p>Die fachliche Entwicklung anderer gezielt fördern.</p> <p>Bereichsspezifische und -übergreifende Diskussionen führen.</p>	<p>Für neue anwendungs- oder forschungsorientierte Aufgaben Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel einsetzen und hierfür Wissen eigenständig erschließen.</p>

Niveau 8

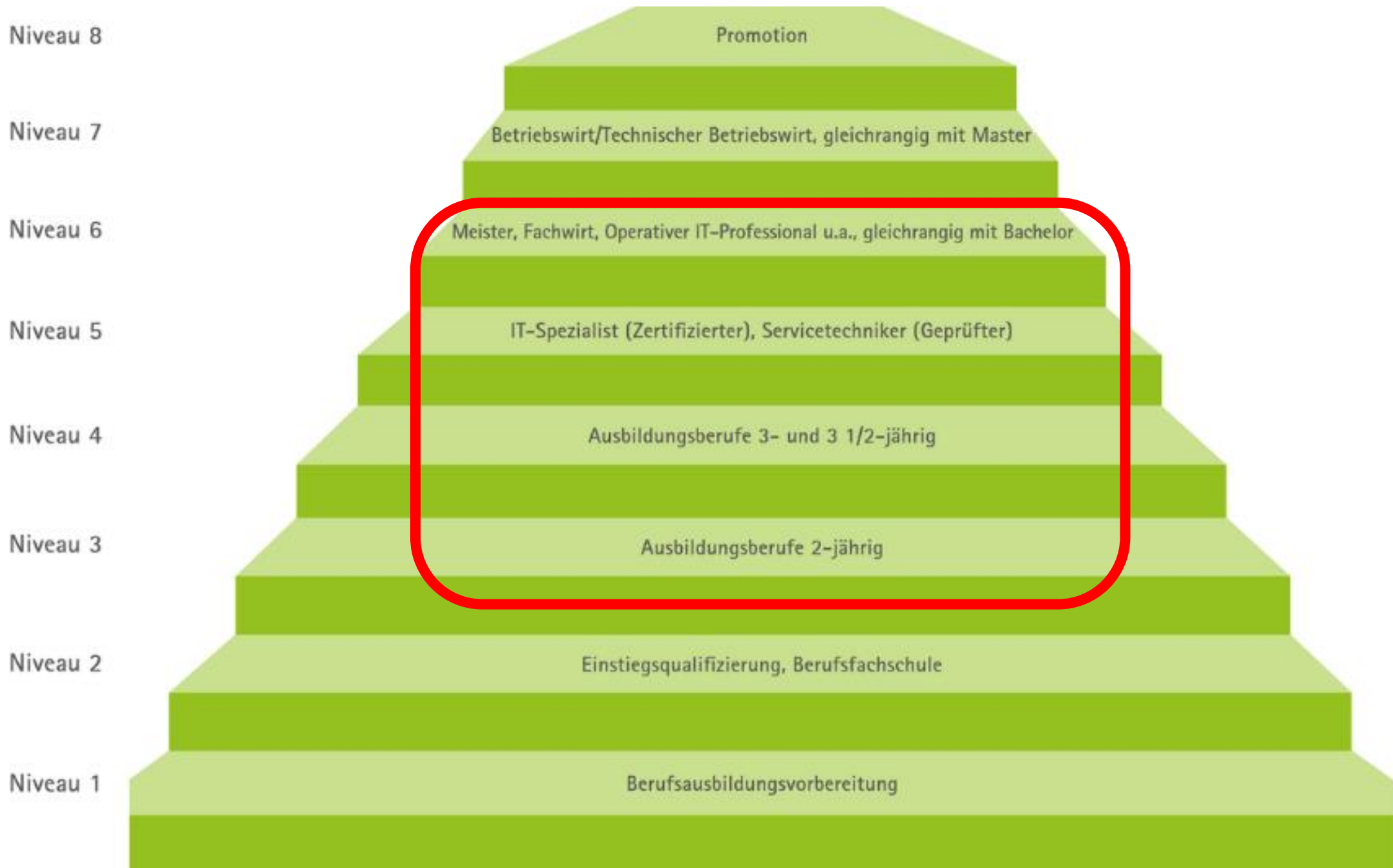
Über Kompetenzen zur Gewinnung von Forschungserkenntnissen in einem wissenschaftlichen Fach oder zur Entwicklung innovativer Lösungen und Verfahren in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und unklare Problemlagen gekennzeichnet.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
<p>Über umfassendes, spezialisiertes und systematisches Wissen in einer Forschungsdisziplin verfügen und zur Erweiterung des Wissens der Fachdisziplin beitragen (entsprechend der Stufe 3 [Doktorats-ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p>oder</p> <p>über umfassendes berufliches Wissen in einem strategie- und innovationsorientierten beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Über entsprechendes Wissen an den Schnittstellen zu angrenzenden Bereichen verfügen.</p>	<p>Über umfassend entwickelte Fertigkeiten zur Identifizierung und Lösung neuartiger Problemstellungen in den Bereichen Forschung, Entwicklung oder Innovation in einem spezialisierten wissenschaftlichen Fach (entsprechend der Stufe 3 [Doktorats-ebene] des Qualifikationsrahmens für Deutsche Hochschulabschlüsse)</p> <p>oder</p> <p>in einem beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.</p> <p>Innovative Prozesse auch tätigkeitsfeldübergreifend konzipieren, durchführen, steuern, reflektieren und beurteilen.</p> <p>Neue Ideen und Verfahren beurteilen.</p>	<p>Organisationen oder Gruppen mit komplexen bzw. interdisziplinären Aufgabenstellungen verantwortlich leiten, dabei ihre Potenziale aktivieren.</p> <p>Die fachliche Entwicklung anderer nachhaltig gezielt fördern.</p> <p>Fachübergreifend Diskussionen führen und in fachspezifischen Diskussionen innovative Beiträge einbringen, auch in internationalen Kontexten.</p>	<p>Für neue komplexe anwendungs- oder forschungsorientierte Aufgaben Ziele unter Reflexion der möglichen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Auswirkungen definieren, geeignete Mittel wählen und neue Ideen und Prozesse entwickeln.</p>

Kernthesen zur Digitalisierung der Arbeit und des Lernens

1. Durch Digitalisierung verändert sich die zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben notwendige Handlungskompetenz.
2. Der nachhaltige und effiziente Erwerb von Handlungskompetenz bedarf einer modernen Lernlandschaft und –kultur, über die gesamte Qualifikationskette hinweg.

Bastian Bröckling (2016)



Branchenspezifisches Modell sozialer Kompetenzen

Projektkreis 5.3: Soziale Kompetenzen im Zuge der Energiewende und Digitalisierung

PK-Obmann: Plötz / PK-Mitglieder: Plötz, Heuke, N.N. / PK-Betreuer: Schanz

- Projektziel
- Aufgabenstellung
- Zu erarbeitende Ergebnisse
- Rahmenbedingungen
- Aktueller Arbeitsstand

- Back-Up – Infos DNLA



Projektziel

- Im Ergebnis soll ein **branchenspezifischen Kompetenzmodell** inkl. einer standardisierten onlinegestützten Analyse- bzw. Erhebungsmethodik stehen, die von den beteiligten Unternehmen abgerufen werden kann
- Wir zielen ganzheitlich auf passgenaue Arbeitskräfte ab, v.a. im Hinblick an die sich ändernden Anforderungen durch die **Energiewende**, die zunehmende **Digitalisierung** sowie der **Arbeitswelt 4.0** in den Unternehmen.
- Wir setzen den Fokus auf die erforderlichen **sozialen Kompetenzen** und setzen damit richtungsweisend einen branchenbezogenen **Skill-Standard**.

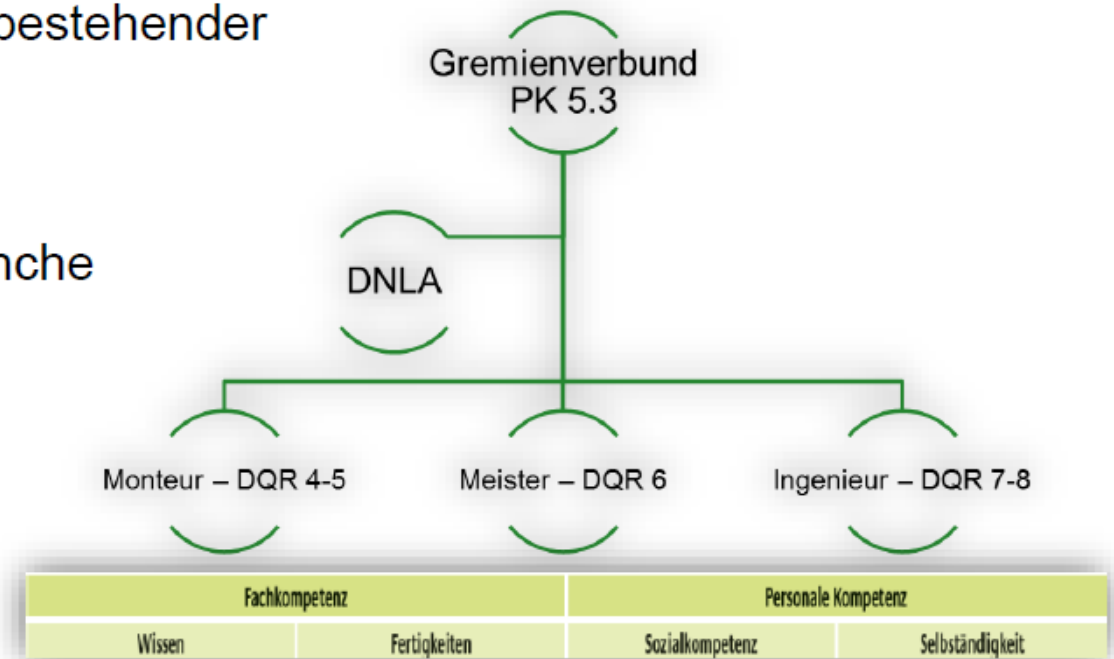


Aufgabenstellung (1/2)

- Die Digitalisierung/Arbeit 4.0 wird von den Mitarbeitern der **Versorgungsbranche veränderte Soziale Kompetenzen**, wie z.B. Eigenverantwortung, Kreativität, Kommunikationsfähigkeit, Offenheit i.S.v. schnellem Reagieren auf Neuerungen
- Dieses Set an Kompetenzen lässt sich mit Hilfe der Vertreter der Ausbildungsbereiche für die eigene Branche **im Detail spezifizieren und zu einem Standard erheben**.
- Im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie in der Personalentwicklung ist hier der Einsatz eines hocheffizienten **onlinegestützten Analyseverfahrens** von Vorteil, welches erforderliche Personalentwicklungsmaßnahmen zielgenau einleitet.

Zu erarbeitende Ergebnisse

- Branchenspezifisches Kompetenzmodell auf Basis bestehender allgemeiner Modelle sowie der PE-Studie
- Zuschnitt des DNLA-Analyseverfahrens auf die Branche
- Zertifikat der Verbände

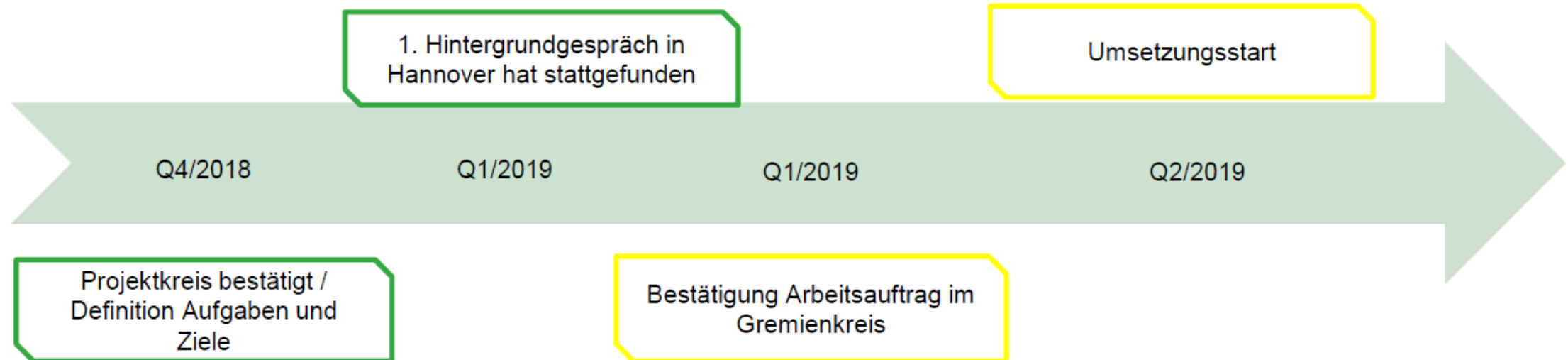


Rahmenbedingungen

- Valide und wissenschaftlich geprüfte Vergleichsdaten sowie die vorhandenen Unternehmensprofile aus 25 Jahren Erfahrung können eingebracht werden.
- Es besteht bei der branchenspezifischen Betrachtung die Möglichkeit des Benchmarkings mit den besten Auszubildenden/Facharbeitern/Meistern usw.
- Außerdem erhält das Analyseverfahren durch ein Zertifikat der beteiligten Verbände einen Mehrwert.
- Während des Projektes entstehen keine externen Kosten.
- Es entstehen erst Kosten bei der Verwendung der Analysemethode.

Alle beteiligten Unternehmen erhalten einen entsprechenden Rabatt. Die gesamten weiteren HR-Analyseinstrumente (bspw. Sozial- und Managementkompetenz, Verkäuferisches Potenzial, Stressmessung) der DNLA GmbH werden ebenfalls für die beteiligten Unternehmen rabattiert.

Aktueller Arbeitsstand



Aktueller Arbeitsstand

- Kernergebnisse vom 04.02.2019
- Mögliche Aufgaben des PK 5.3
- Nächste Schritte

- Back-Up – Infos DNLA

1. Hintergrundgespräch in
Hannover hat stattgefunden

- Herr Plötz (Avacon) Leiter des PK 5.3
- Herr Heuke (DNLA)
- Herr Schanz (VDE)
- Frau Lehnert (DVGW Bildung) und
- Herr Ludwig (DVGW Akademie)

Kernergebnisse

Ergebnisse vom 04.02.2019

- **Entwicklung eines branchenbezogenen Kompetenzmodells** (KM) im Hinblick auf die Messbarkeit relevanter SK, mithilfe einer standardisierten onlinegestützten Analyse- bzw. Erhebungsmethodik DNLA (= Discovering Natural Latent Abilities).
- Diese **Analyseergebnisse** dienen:
 - dem Arbeitgeber zur Bestimmung zielgenauer Personalentwicklungsmaßnahmen (nicht Gegenstand des PK 5.3) oder zur Rückkopplung bei der Gestaltung der Ausbildung.
 - dem Arbeitgeber und Kandidaten zu einem Benchmark innerhalb einer Berufsgruppe und Branche oder anderen Branchen. Dies dient z.B. der eigenen Standortbestimmung.
 - dem Kandidaten zur Dokumentation und Ergänzung seiner Personal- und Bewerbungsunterlagen sowie dem Unternehmen zur Personalauswahl.

Kernergebnisse

- Hierzu werden die Analyseergebnisse in Form eines Verbändezertifikates ausgegeben.
(die bei der Entwicklung des KM beteiligten Verbände)
- Bei entsprechender Etablierung könnte dies zu einem de facto Standard innerhalb der Branche erhoben werden. Zudem sind weitere Einsatzgebiete wie Teamanalysen, Managementanalysen sowie Standortfeststellungen in der Berufsausbildung möglich.
- Außerdem sollte der PK mögliche Prozesse ausloten, wie das Analyseverfahren bei den Mitgliedsunternehmen der Verbände angewendet wird und dabei die Bedarfe der Mitgliedsunternehmen berücksichtigt.
- je nach DQR-Stufe kommen noch relevante Kompetenzen hinzu.
- Hohe Rabattierung des Analysetools für beteiligten Verbände bzw. deren Mitgliedsunternehmen

Ergebnisse vom 04.02.2019

Kernergebnisse

- **Der DQR für lebenslanges Lernen**

- Der DQR ist die Verfeinerung des Europäischen Qualifikationsrahmens für das deutsche Bildungssystem. Dieser enthält auch den Bereich der SK.
- Die Einordnung hat auf den verschiedenen Qualifikationsstufen stattgefunden und lässt so eine Unterscheidung sowie gezielte Entwicklung der Zielgruppen Monteur / Meister / Ingenieur zu, da z.B. Meister insbesondere in Ihren SK üblicherweise stärker sind, als Studienabsolventen.
- Auf Basis des DQR kann das Analyseverfahren angepasst und genutzt werden.

Ergebnisse vom 04.02.2019

Kernergebnisse

- **Anforderungsprofile**

- Für die Energiebranche benötigt es eigene Anforderungsprofile
- Basis dafür bietet der DQR
- Wir als Verband können die Anforderungsprofile für soziale Kompetenzen gestalten
- Es sollten daher berufs- und erfolgsrelevante Kompetenzen definiert werden
- Hierfür müssen Branchenprofile entwickelt werden
- Weiterhin benötigen wir Referenzmensen aus Mitgliedsunternehmen, die das Verfahren durchlaufen

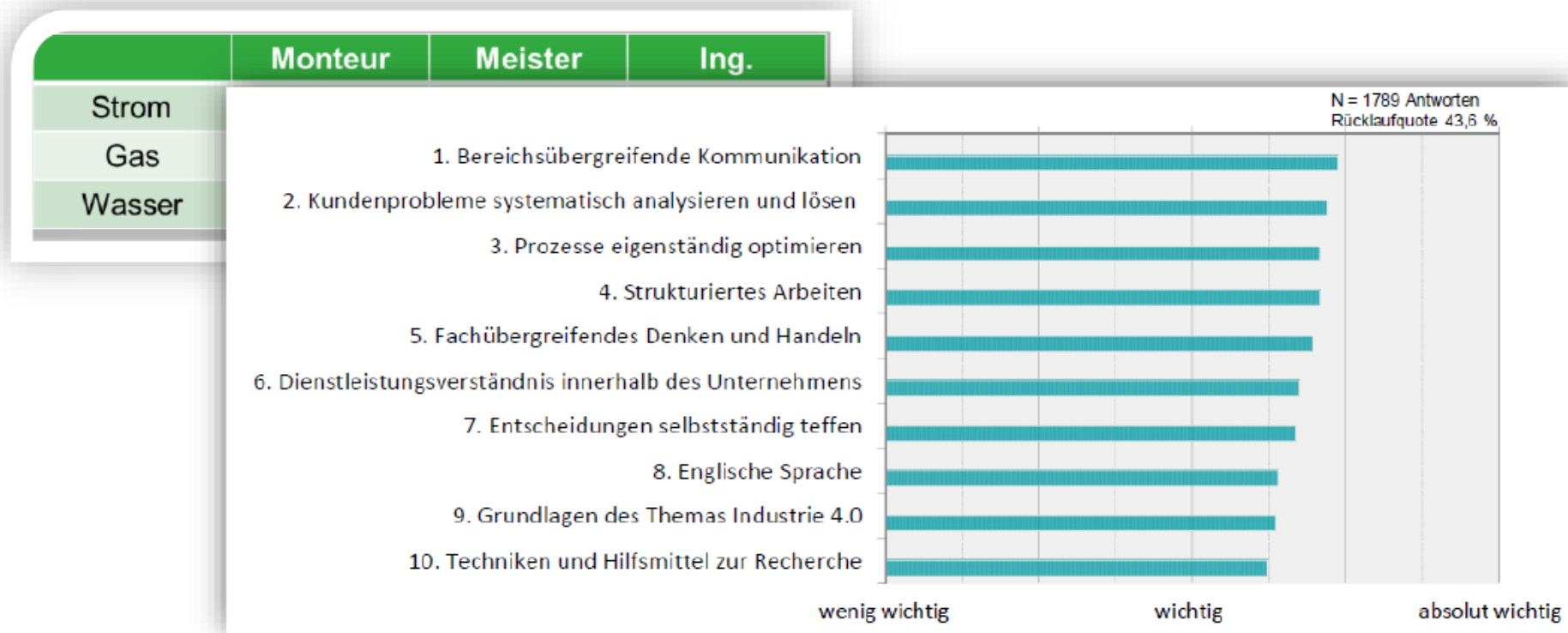
Ergebnisse vom 04.02.2019

	Monteur	Meister	Ing.
Strom			
Gas			
Wasser			

Kernergebnisse

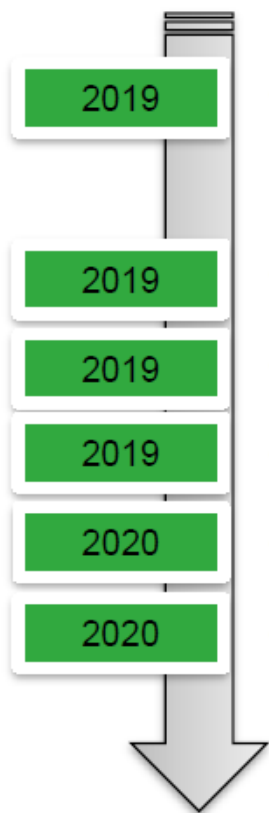
- Anforderungsprofile

Ergebnisse vom 04.02.2019



Mögliche Aufgaben des PK 5.3

Ergebnisse vom 04.02.2019

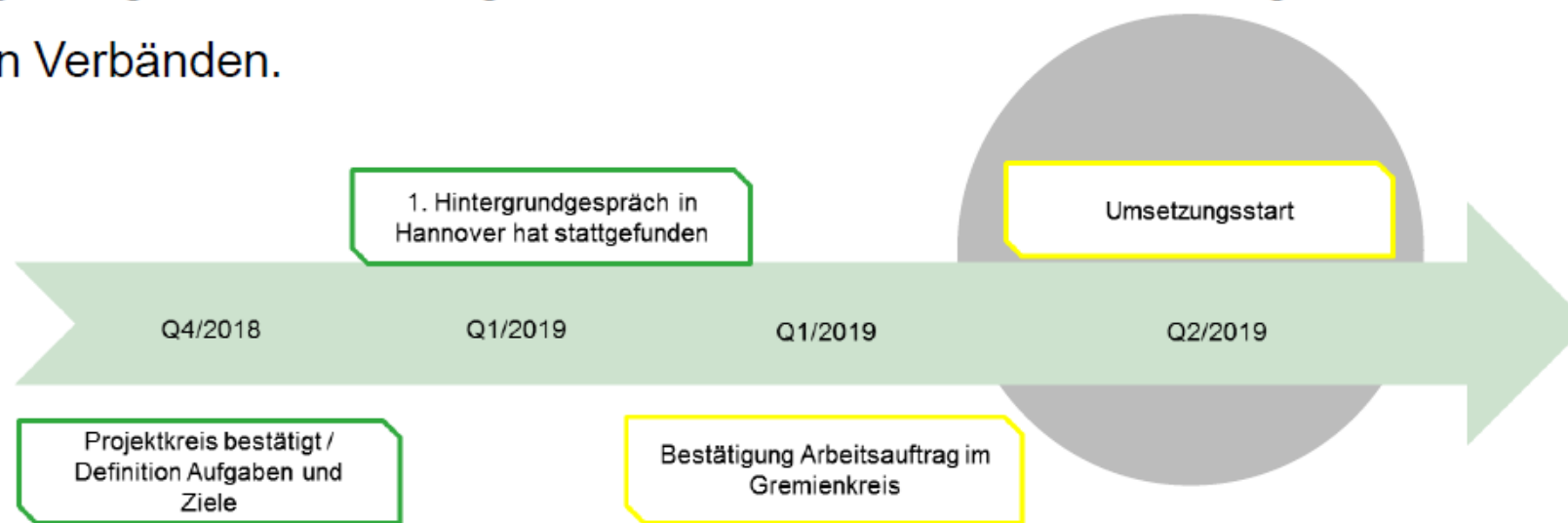


- Bestimmung der maßgeblichen Berufsbilder mit den häufigsten Fallzahlen der Branche
 - Ziel: 7-10 Berufsgruppen (Priorisierung: Häufigkeit, Wichtigkeit in Branche)
- Maßgebliche Arbeiten zur Modellierung des KM (Verbandslösung i.S.d. Mitgliedsunternehmen)
- Motivation der Unternehmen zur Beteiligung an Benchmark-Tests
- Durchführung der Referenzbefragungen zur Bestimmung Berufsprofil
- Entwicklung des Verbändezerifikates (allg. Logo)
- Schnittstelle zur Anpassung von Fortbildungsmodulen auf Basis der Ergebnisse sowie daraus abgeleiteten PE-Bedarfen

Nächste Schritte

- *Umsetzungsstart:*
 - Entscheidung, wie wir was in welcher Tiefe gestalten wollen.
 - Entscheidung über das weitere Vorgehen inkl. Klarheit über Projektkosten
 - Der PK benötigt dringend weitere Mitglieder, insbesondere aus den bislang nicht beteiligten Verbänden.

Ergebnisse vom 04.02.2019



Funktionsweise der SK Potenzialanalyse (Heuke)

- Das betrachtete DNLA-Verfahren besteht zunächst aus einem onlinegestützten Fragebogen (ca. 50 min Bearbeitung) zur Ermittlung des Erfüllungsgrades für diejenigen SK, die für das betrachtete Berufsbild relevant und erfolgskritisch sind.
- Der ausgeübte Beruf kann dabei sehr genau spezifiziert werden. Auch können die wichtigen Aspekte der Arbeitssicherheit in ein Modell einfließen. Das System berücksichtigt außerdem momentane Belastungszustände z.B. Stress.
- Das Expertensystem bzw. die KI, die der Auswertung des Fragebogens zu Grunde liegt, basiert auf Grundlagenforschungen eines Max Planck Instituts.
- Im Ergebnis erhalten Kandidat und ggf. Arbeitgeber/Vorgesetzter die Auswertung in Form einer Reports über die Stärken und Schwächen im betrachteten Satz von relevanten SK.
- Dabei wird gegen die 20% Besten der betrachteten Berufsgruppe gebenchmarked.
- Das System verfügt über eine Unzahl von Vergleichsdatensätzen aus vergangenen Anwendungen, die anonymisiert in die Datenbank zurückgespielt werden.

Freiheitsgrade und Gestaltungsmöglichkeiten

- **Zielgruppen**

Unternehmen der Energie- und Wasserversorgung – insbesondere mittelständische. Hier kann man z.B. zwischen Niveaustufen Auszubildende, Facharbeiter, Meister und Techniker – ggf. Ingenieur – unterscheiden

- **Modellierung und Benchmarking**

Die Berufsbilder der zu betrachteten Zielgruppen lassen sich sehr genau gegenüber dem DNLA-System formulieren. Dann erfolgt die Auswahl von individuell relevanten SK. Für jede relevante SK lässt sich entweder der gewünschte high-performance Erfüllungsgrad als Benchmark vorgeben. Besser wäre ein Test von einer Anzahl von High Performern in den jeweiligen Berufsbildern, um dem Benchmark empirisch zu ermitteln. Darüber hinaus kann jedes Unternehmen eine unternehmensspezifische Feinjustierung vornehmen kann.

Freiheitsgrade und Gestaltungsmöglichkeiten

- **Analysezeitpunkt**

Analysen können vor, während oder am Ende einer Niveaustufe erfolgen. Dann stellt sich noch die Frage, ob auf die nächsthöhere oder der aktuellen Niveaustufe gebenchmarked werden soll.

- **Berücksichtigung von New Work – Arbeit 4.0**

Die Kandidaten werden idealer Weise auf die Anforderungen der Zukunft getestet. Die DNLA GmbH hat bereits Forschungen auf diesem Gebiet für die Modellierung der zukünftigen Arbeitsanforderungen angestellt. Diese sind jedoch nicht öffentlich. Generell bitte Herr Heuke darum, eine vom Gremienverbund legitimierte Absichtserklärung zu formulieren, um die Verwendung solcher Ergebnisse in dieser Phase zu erleichtern.

Auszug aus der Stellungnahme des verantwortlichen Obmanns:

Vielen Dank für die Vorarbeiten. Ich denke, dass der Foliensatz alle wichtigen Fragen enthält. Neben der Anwendung des Pot.-Tools wird sicherlich die Frage der späteren Anwendung im betrieblichen Kontext, und nahe an den Arbeitsprozessen ein Kernelement unserer gemeinsamen Umsetzung bilden müssen.

Dafür sind auch Schulungen für das Bildungspersonal zu planen, die über die Verbände angeboten werden sollten.

Bspw. Eine Level I Schulung, wie nutze ich das Tool. Und eine Level II Schulung, wie nutze ich die Ergebnisse in der Umsetzung im Unternehmen. Das ist eine übliche Vorgehensweise von Anbietern von Potentialanalysen.

Dafür müssen sich die Verbände von DNLA zertifizieren lassen. Vielen Dank für die Vorarbeiten.

Die Fördermittel über InnoVet sind sicherlich förderlich, allerdings denke ich nur die Hauptamtliche Funktion, hier das notwendige Projekt- und Berichtswesen abzubilden.



Einfühlungsvermögen

Erkennen von & eingehen
auf Bedürfnisse der Gäste

Geschick im Anbieten
passender Leistungen

Flexibilität

Motivation

Belastbarkeit



Auftreten

Kontaktfähigkeit

Arbeitszufriedenheit

Wirtschaftliches
Denken und Handeln

Teamfähigkeit
und Teamarbeit

Leistungsdrang



Kritikstabilität

Erkennen von Problemen
& Lösungsorientiertes Handeln



Der Deutsche Sauna-Bund e.V. bietet seinen Mitgliedern bereits jetzt umfangreiche Leistungen und Vorteile, zum Beispiel:

Werbemittel

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Zertifizierung für Saunaanlagen

Sauna**Classic**

Sauna**Selection**

Sauna**Premium**

Informationen für Fachbetriebe



Qualitätszeichen, geprüfte Produkte



Aus- und Weiterbildung

Betriebsberatung

(Erfahrung – Daten – Analysen –
Wirtschaftlichkeitsberechnungen
– Standortanalysen)

Werbe- und Betriebsmittel für die Saunabranche



UVSV-Schulungen
(UV-Schutz-Verordnung)

Verbandsarbeit

+ zukünftig **DNLA**^{*}-Zertifikat
Discovering Natural Latent Abilities

- Verschärfung der Problematik angesichts von Digitalisierung und Industrie 4.0:

Nichts ändert sich – aber Alles wird anders! 2005 Papst Benedikt – 2013 Papst Franziskus

