

Handout zum Seminarreferat

Das Kasseler-Kompetenz-Raster

Robert Küllmei Marie Christin Zacher Stefan Schumacher

Magdeburg, 03. Juni 2008

\$Id: Kasseler-Kompetenz-Raster-Handout.tex,v 1.6 2008/06/02 17:42:40 stefan Exp \$

1 DAS KASSELER-KOMPETENZ-RASTER

1.1 Kompetenz

Unter der beruflichen Handlungskompetenz werden alle Fähigkeiten, Fertigkeiten, Denkmethode und Wissensbestände des Menschen, die ihn bei der Bewältigung konkreter sowohl vertrauter als auch neuartiger Arbeitsaufgaben selbstorganisiert, aufgabengemäß, zielgerichtet, situationsbedingt und verantwortungsbewusst – oft in Kooperation mit anderen – handlungsfähig machen und sich in der erfolgreichen Bewältigung konkreter Arbeitsanforderungen zeigen, verstanden. (Kauffeld, Grote und Frieling, 2003, S. 261)

1.2 Zielstellung

- interaktiver Handlungskontext- und Anforderungsbezug
- einsetzbar auf mehreren Ebenen: Individuum, Gruppe, Organisation
- Ermöglichung unternehmensübergreifender Vergleiche
- Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz messen
- Stärken und Schwächen von Mitarbeitern erkennen
- geeignete Kompetenzentwicklungsmaßnahmen erkennen, differenzierte Gestaltungsperspektiven aufzeigen

- muss Gütekriterien genügen (Evaluierbarkeit, Objektivität, Reliabilität, ...)
- soll praktisch einsetzbar sein

1.3 Beschreibung

- Aufteilung in Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz
- zur Bewältigung von Optimierungsaufgaben erforderlich
- Problemlösungsprozesse gehören zu den strategisch wichtigsten
- Mitarbeiter müssen sich in einer Gruppe selbst strukturieren, systematisch und methodisch vorgehen
- prozessanalytische Verfahren zu Gruppendiskussionen existieren bereits

2 VORGEHENSWEISE BEI DER ERSTELLUNG UND ANWENDUNG

2.1 Ablauf

- Diskussion aktueller-, unternehmens-, mitarbeiterrelevanter Problemstellungen in der Gruppe für max 90 Minuten
- Optimierungsaufgaben ohne festem Zielzustand sollen diskutiert werden
- Bezug zum Tagesgeschäft soll Interesse der Teilnehmer wecken

- Beispiele: Produktionsstörungen, Koordination der Arbeit innerhalb eigener und anderer Abteilung, Qualitätsprobleme, Verringerung des Ausschusses

Kodierung verbaler Äußerungen durch das KKR
Kodierte Einheiten:

- Satz
- geäußerte Gedanken
- geschlossene Aussage
- thematischer Bezug
- Sinneinheit

Ergebnisse können graphisch aufbereitet werden

2.2 Voraussetzungen

Raum und Zeit

- Großer Raum für Gruppe und Medien
- Nebengeräusche vermeiden
- Für Durchführung der Messung: 60–90 Minuten
- Aufbau, Abbau, einleitende Worte, Dank und Information 20–30 Minuten

Technik

- Kamera und externes Mikrofon
- Moderationsmaterial (Flipchart, Stifte, Metaplan-Karten etc.)
- Videorecorder zur Auswertung, PC mit Excel

2.3 Erfassung

- Verbale Äußerungen erfordert Kodierung der Sinneinheit
- jede einzelne Äußerung protokollieren
- Erfassen, wer mit wem spricht
- Geübte Person für Protokollierung, Kodierung einer Gruppendiskussion ca. 30h
- Rückmeldung des Ergebnisses und Coaching der Teams 0,5 bis 1 Tag

2.4 Vorbedingungen

- 5-7 Mitarbeiter, über Arbeitszusammenhänge miteinander verbunden
- Organisationsweiter Vergleich mehrerer Gruppen möglich
- repräsentative Gruppen notwendig, keine Problem-/Vorzeigegruppen
- Anonymität und vertrauensvolle Atmosphäre notwendig
- konstante Durchführungsbedingungen, technische Aufzeichnung sicherstellen
- Externe, eingewiesene Trainer/Beobachter notwendig

3 EINSATZFELDER

3.1 Analyse

- Ebenen: Individuum, Gruppe, Organisation
- ermöglicht unternehmens-, branchen und berufsgruppenübergreifende Vergleiche
- Differenzierung nach Status und/oder Ausbildung
- soll berufliche Handlungskompetenz von Mitarbeitern bei der Bewältigung von Optimierungsaufgaben ihres Arbeitsbereiches messen
- soll implizites Wissen in konkreten Handlungssituationen erfassen

3.2 Nutzen

- Diagnose, Evaluation, Gestaltung
- Ansatzpunkte für arbeitsnahe Formen der Kompetenzentwicklung ableiten
- Ziel der Evaluation: organisationale Gegebenheiten identifizieren, die Mitarbeiterpotential einschränken

3.3 Einschätzung

- Inter-Rater-Reliabilität (Cohens Kappa) von 0,60 bis 0,90 für Experten
- Validität über Kontrastgruppenvergleiche absicherbar

3.4 Fehler und Probleme

Generalisierbarkeit

- nur für Optimierungsaufgaben einsetzbar
- nicht für Routine (Kundengespräch, Bedienung von Anlagen)

Einsatzbereiche

- arbeitsrelevante Themen in richtiger Gruppenzusammensetzung
- problematische Eignung für Personalauswahl

Aufwand

- einfache Datenerhebung, aufwändige Auswertung
- setzt geschulte Beurteiler voraus

LITERATUR

- [Führer 2007] FUHRER, Prof. Urs: *Entwicklungspsychologie 1*. Unveröffentlichtes Skript zur Vorlesung im WS 2007/08. 2007. – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- [Führer 2008] FUHRER, Prof. Urs: *Entwicklungspsychologie 2*. Unveröffentlichtes Skript zur Vorlesung im SS 2008. 2008. – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- [Kauffeld u. a. 2003] KAUFFELD, Simone ; GROTE, Sven ; FRIELING, Ekkehart: Kap. Das Kasseler-Kompetenz-Raster (KKR), S. 261 – 281. In: ERPENBECK, John (Hrsg.) ; ROSENSTIEL, Lutz von (Hrsg.): *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart : Schäffer-Poeschel, 2003
- [Langens u. a. 2003] LANGENS, Thomas A. ; SOKOLOWSKI, Kurt ; SCHMALT, Heinz-Dieter: Kap. Das Multi-Motiv-Gitter (MMG), S. 71 – 79. In: ERPENBECK, John (Hrsg.) ; ROSENSTIEL, Lutz von (Hrsg.): *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart : Schäffer-Poeschel, 2003
- [Migge 2005] MIGGE, Björn: *Handbuch Coaching und Beratung*. 1. Auflage. Weinheim und Basel : Beltz, 2005. – 631 S. – ISBN 3-407-36431-8
- [Süß 2007] Süß, Prof. Heinz-Martin: *Einführung in die Forschungsmethoden der Psychologie*. Unveröffentlichtes Skript zur Vorlesung im WS 2007/08. 2007. – Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg