

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	- 5 -
1 EINLEITUNG	- 9 -
1.1 AUSGANGSSITUATION - KOMPETENZEN ALS UNTERNEHMERISCHE INNOVATIONSTREIBER	- 9 -
1.2 ZIELSETZUNG	- 11 -
1.3 VORGEHENSWEISE	- 12 -
2 WAS IST KOMPETENZ? – EINE EINGRENZUNG UND DEFINITION DES FORSCHUNGSGEGENSTANDES	- 15 -
2.1 DER KOMPETENZBEGRIFF	- 15 -
2.2 SYSTEMATIK ZUR EINORDNUNG VON SELBSTORGANISATIONSDISPOSITIONEN	- 20 -
3 KOMPETENZEN MESSBAR MACHEN – BESTEHENDE ANSÄTZE ZUR KOMPETENZMESSUNG	25
3.1 INTERNATIONALE ANSÄTZE	25
3.2 ENTWICKLUNGEN IN DEUTSCHLAND	29
3.3 VERFAHRENSVIELFALT – KOMPETENZMESSUNG IN ABHÄNGIGKEIT VON DER PERSPEKTIVE	30
4 VERFAHRENSGESTALTUNG - VORANALYSEN	35
4.1 DAS VERFAHREN IM ÜBERBLICK	35
4.2 ANALYSE, DEFINITION UND AUSSDIFFERENZIERUNG VON KOMPETENZEN – WELCHE KOMPETENZEN EXISTIEREN UND WIE SIND DIESE ZU DEFINIEREN?	36
5 QUALITÄT / GÜTE VON KOMPETENZMESSVERFAHREN	43
5.1 PSYCHOLOGISCH-DIAGNOSTISCHE QUALITÄT VON KOMPETENZMESSVERFAHREN	43
5.2 QUALITÄT VON KOMPETENZMESSVERFAHREN AUS PERSONALWIRTSCHAFTLICHER PERSPEKTIVE	49
5.2.1 ÖKONOMISCHER NUTZEN UND AUFWAND DER VERFAHREN	50
5.2.2 ZIELERREICHUNG UND SCHWIERIGKEIT DER VERFAHREN	52
5.3 QUALITÄT VON VERFAHREN ZUR KOMPETENZMESSUNG AUS SICHT DER ANWENDERGRUPPEN – SOZIALE AKZEPTANZ	53
5.3.1 SOZIALE AKZEPTANZ – BESTEHENDE MODELLE UND FORSCHUNGSERGEBNISSE	53
5.3.2 GENERIERUNG GANZHEITLICHER AKZEPTANZASPEKTE VON VERFAHREN ZUR KOMPETENZMESSUNG – BEFRAGUNG VON HOCHSCHULABSOLVENTEN (N=102)	56
5.3.3 KONSTRUKTION DER BEFRAGUNG VON PERSONALVERANTWORTLICHEN UND ARBEITNEHMERN ZUR AKZEPTANZ VON VERFAHREN ZUR KOMPETENZMESSUNG	60
5.3.4 BEFRAGUNG DER PERSONALVERANTWORTLICHEN (N=45)	61
5.3.5 BEFRAGUNG DER ARBEITNEHMER (N=45)	64

5.2	ZUSAMMENFASSUNG DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE – DEM VERFAHREN ZU GRUNDE LIEGENDE GÜTE- UND ANFORDERUNGSKRITERIEN	67
6	KONSTRUKTION DES MODULAREN VERFAHRENS ZUR KOMPETENZMESSUNG UND –BILANZIERUNG	71
6.1	AUSWAHL DER VERFAHREN	71
6.2	ABLAUFMODELL DER DURCHFÜHRUNG VON KOMPETENZMESSUNGEN / -BILANZIERUNGEN – DAS 6-PHASEN-MODELL	75
6.2.1	ABLAUFSCHRITTE VON PHASE 1: ANALYSE DER BETRIEBLICHEN ANFORDERUNGEN	76
6.2.2	ABLAUFSCHRITTE VON PHASE 2: ZUSAMMENSTELLUNG EINES UNTERNEHMENSSPEZIFISCHEN VERFAHRENS	80
6.2.3	ABLAUFSCHRITTE VON PHASE 3: ERFASSUNG DER KOMPETENZEN ..	81
6.2.4	ABLAUFSCHRITTE VON PHASE 4: BEURTEILUNG UND BEWERTUNG DER KOMPETENZEN	83
6.2.5	ABLAUFSCHRITTE VON PHASE 5: BILANZIERUNG DER KOMPETENZEN UND ABLEITUNG VON MAßNAHMEN	84
6.2.6	ABLAUF VON PHASE 6: EVALUATION DES VERFAHRENS UND SEINER BETRIEBLICHEN UMSETZUNG	85
7.	BETRIEBLICHE UMSETZUNG – BEWERTUNG UND EVALUATION DES VERFAHRENS	87
7.1	BESCHREIBUNG DER STICHPROBE	87
7.2	EVALUATION DES VERFAHRENS AN HAND DES 6-PHASEN-MODELLS	88
7.2.1	PHASE 1: ANALYSE DER BETRIEBLICHEN ANFORDERUNGEN	88
7.2.2	PHASE 2: VERFAHRENSKONZEPTION	93
7.2.3	PHASE 3: KOMPETENZMESSUNG	98
7.2.4	PHASE 4: BILANZIERUNGSPROZESS	100
7.2.5	PHASE 5: ERGEBNISRÜCKMELDUNG UND ABLEITUNG VON MAßNAHMEN	102
7.2.6	PHASE 6: EVALUATION DES VERFAHRENS DURCH BELEGSCHAFT, GESCHÄFTSFÜHRUNG UND BETRIEBSRAT	103
7.3	ERGÄNZUNGEN ZU DEN EVALUATIONSERGEBNISSEN	112
7.3.1	DIE ERFÜLLUNG VON KLASSISCHEN GÜTEKRITERIEN (OBJEKTIVITÄT, VALIDITÄT, RELIABILITÄT)	112
7.3.2	DIE ÖKONOMISCHE PRAKTIKABILITÄT DES VERFAHRENS	120
7.3.3	INTEGRATION DER BETROFFENEN	121
7.3.4	ERFÜLLUNGSGRAD DER DIN 33430	124
7.4	VERSUCHSGRUPPENSPEZIFISCHE ERGEBNISSE UND ALLGEMEINE ZUSAMMENHÄNGE	125
7.5	HERAUSFORDERUNGEN UND ERFAHRUNGEN BEI DER VERFAHRENSKONSTRUKTION UND BETRIEBLICHEN UMSETZUNG	128
8	ERFAHRUNGEN UND BETRIEBLICHE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	133
8.1	INTEGRATION DER KOMPETENZMESSUNG UND -BILANZIERUNG IM ORGANISATORISCHEN KONTEXT	133

8.2	KONSEQUENZEN DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE FÜR SICH ANSCHLIEBENDE KOMPETENZORIENTIERTE WEITERBILDUNGSMABNAHMEN	135
8.3	HANDLUNGSLEITFADEN FÜR DEN BETRIEBLICHEN EINSATZ VON KOMPETENZMESS- UND -BILANZIERUNGSVERFAHREN	140
8.4	NUTZEN DES HANDLUNGSLEITFADENS ZUR BETRIEBLICHEN UMSETZUNG VON KOMPETENZMESS- UND -BILANZIERUNGSVERFAHREN	145
9	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE UND AUSBLICK	147
	LITERATURVERZEICHNIS	153
	ANHANG.....	163