



**Methodik und Diagnoseinstrument
zur Bewertung des
Requalifizierungspotenzials**

Methoden / Leitlinien – Bewertungsmethode und -
instrument

Joanna Bać, CWEP

Titel und Akronym: Open Innovation Competences for Responding to Modern Economic Challenges [OPI]

Projekttyp: Erasmus+ KA2 Projekt, Strategische Partnerschaft für Erwachsenenbildung

Referenznummer: 2020-1-RO01-KA204-080196

Koordinator: Universität Pitești, Rumänien

Laufzeit: 01.11.2020 bis 31.10.2022

Gesamtprojektförderung: 218.081 Euro

Projekt-Website: www.opi-project.eu

Liefernummer & Name: IO3 Methodik und Diagnoseinstrument zur Bewertung des Requalifizierungspotenzials

Lieferdatum: 2023-04-14

Verantwortlicher Partner: CWEP

Versionen	Ausgabedatum	Phase	Mitarbeiter
V1	14.01.2022	Entwurf	Joanna Bać, CWEP
V2	21.02.2022	Aktualisierte	Joanna Bać, CWEP

Jede Verbreitung der Ergebnisse spiegelt nur die Meinung des Autors wider, und die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.



Inhaltsverzeichnis

Ziel und Ziele	33
.....	3
Aufbau des Werkzeugs	43
.....	4
Beispiel für	12
.....	Kulturbewusstseinskompetenz
.....	12
.....	entwickelt 10
.....	12

Zweck und Ziele

Das OPI-Projekt bietet HR-Fachleuten spezifische Diagnosemethoden und -mechanismen, die es ihnen ermöglichen, das Potenzial von Einzelpersonen (= Arbeitssuchende und Mitarbeiter) zu diagnostizieren, um in offenen Innovationsfunktionen nach angemessener Weiterqualifizierung / Umqualifizierung auf der Grundlage von Parametern wie z. B. ihren inhärenten Fähigkeiten und dem zuvor entwickelten Humankapital erfolgreich zu sein.

Die im Rahmen des OPI-Projekts bereitgestellte IKT-Lösung ist das erste Diagnoseinstrument im Rahmen des Open-Innovation-Talentemanagements, das sich aus der maximalen Nutzung des vorhandenen Humankapitals ergibt. Das OPI-Diagnosetool zielt darauf ab, das Humankapital im Kontext von offener Innovation zu bewerten. Insbesondere wird von dem Tool erwartet, dass:

- 1/ die Beschleunigung der effektiven Weiterqualifizierung/Umschulung von Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern zu ermöglichen und ihre Praktika zu verbessern;
- 2/ Verbesserung der Übereinstimmung der Bewerber:innen mit künftigen Aufgaben und Minimierung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage;
- 3/ Bereitstellung / Verbesserung der Fähigkeit von HR-Mitarbeiter:innen, Talente für offene Innovationspositionen zu identifizieren.

Das Tool kann auch von Einzelpersonen ohne professionelle HR-Unterstützung oder anderen Organisationen verwendet werden, um Open Innovation (OI) -orientierte Fähigkeiten zu testen.

Da das Tool in einer Partnerschaft entwickelt wurde, die 5 unterschiedliche Regionen abdeckt, ist das Übertragbarkeitspotenzial auf andere Regionen hoch und die Anwendbarkeit wurde in verschiedenen Kontexten getestet. Basierend auf dem Stand

der Technik „SME's Readiness for Internationalisation“ wurde eine Liste relevanter und entscheidender Kompetenzen entwickelt.

Aufbau des Tools

Das OPI-Diagnosetool wurde für den Online-Einsatz entwickelt. Dies bedeutet, dass eine aktive Internetverbindung erforderlich ist, um darauf zuzugreifen und sie abzuschließen. Es gibt keine Registrierung und die Oberfläche ist selbsterklärend. Dieser Ansatz ermöglicht es den Benutzenden, mehrere Ansätze zu nutzen und vor und nach Abschluss der Entwicklungs-Roadmap des diagnostizierten Patienten den Fortschritt zu überprüfen und OI-Aktivitäten zu planen, die einzeln oder als Gruppe implementiert werden sollen.

Benutzer:innen sind nicht verpflichtet, ihre persönlichen Daten in das System und während des Versuchs des OPI-Diagnosetools einzugeben.

Das OPI-Diagnosewerkzeug wurde in drei Teile unterteilt:

1/Bewertung des Potenzials und des Talents einer Person, um im OI-Bereich erfolgreich zu sein;

2/Satz von Interaktionen für die parametrische Diagnose der Diagnostizierten;

3/ Entwicklungs-Roadmap der Diagnostizierten.

1/ Bewertung des Potenzials und des Talents einer Person, um im OI-Bereich erfolgreich zu sein

Die Bewertung bezieht sich auf 3 Bereiche:

- Intrapreneurship Denkweisen und Fähigkeiten
- zwischenmenschliche Kompetenzen
- psychologische Aspekte

Es zielt darauf ab, das Potenzial und das Talent eines Individuums zu bewerten und zu visualisieren, um im Bereich Open Innovation erfolgreich zu sein.

Die Benutzer:innen werden gebeten, **6 situative Fragen zu jedem der 3 Bereiche** zu beantworten. Jede Frage ist eine Beschreibung einer Situation oder Herausforderung. **Es gibt keine richtige und falsche Antwort auf eine Frage, aber eine optimale Antwort, eine Antwort zweiter Wahl und eine Antwort, die zur Überarbeitung empfohlen wird.** Die Benutzer:innen sollen eine der Antwortmöglichkeiten wählen.

Die Auswahl der optimalen Antwort bringt **10 Punkte**, die zweite Wahl **5 Punkten** und die zur Überarbeitung empfohlene Antwort **2 Punkten**. Auf diese Weise erhalten die Benutzer:innen in keinem Fall 0 Punkte.

Die situative Frage kann maximal 250 Zeichen lang sein. Die Antwort kann in Form einer direkten Antwort (= Dialog) oder einer beschreibenden Form (= Satz) erfolgen. Jede der 3 Antworten sollte Feedback in Form eines Satzes enthalten, wenn die optimale Antwort, die zweite Wahl mit Verbesserungsvorschlag oder die Antwort zur Überarbeitung ausgewählt wurde und erklären, warum die jeweilige Antwort gut oder weniger gut ist..

Es sollte nicht länger als 1 Minute dauern, um eine einzelne Frage zu beantworten. Es wird daher **geschätzt, dass die Bewertung etwa 18 Minuten dauern wird.**

Jedes Mal sieht der Benutzer 18 situative Fragen (obwohl 25 entwickelt sind).

Beispiel:

		Beurteilungsaufgabe / Fragen	Mögliche Antworten	Zugewiesene Punkte	Feedback
Intrapreneurship Denkweise und Fähigkeiten	Intrapreneuriale Denkweise	Herausforderungs-/ Situationsfragen mit bis zu 250 Zeichen	Liste von 3 Lösungen: eine optimale Antwort, eine Antwort zweiter Wahl und eine zur Überarbeitung empfohlene Antwort	10, 5 oder 2	Kurze Erläuterungen
	Strategische Beeinflussung und Kommunikationsfähigkeit				
	Fähigkeiten zum Aufbau von Beziehungen				
	Lernkompetenz und Orientierung				
	Toleranz gegenüber Unsicherheit				

Zwischenmenschliche Kompetenzen (Benutzer:in sieht 6)	Leidenschaft und positive Einstellung				
	Innovative Teamfähigkeit				
	Teamfähigkeit				
	Multitasking-Fähigkeiten				
	Problemlösungskompetenz				
	Inter- und intraorganisationale Kollaborationskompetenz				
	Interne Kollaborationsfähigkeiten				
	Externe Kollaborationsfähigkeiten				
	Kreativität				
	Kompetenz im Umgang mit neuen Medien				
	Fehlertoleranz				
	Risikobewusstsein				
	Führungsqualitäten				
Vertrauenskompetenz					
Psychologische Aspekte	Überzeugungen				
	Motivation				
	Werte				
	Arten von Persönlichkeit				
	Interessen				
	Emotionale Intelligenz				

Bitte überprüfen Sie das folgende Beispiel, um zu überprüfen, wie Sie eine situative Frage entwickeln:

Fertigkeit:

Problemlösen

Situationsfrage:

Sie sind gelangweilt, die gleichen Aufgaben immer und immer wieder zu erledigen. Als Entwickler:in denken sie, dass ihre Arbeit viel spannender sein könnte... Aber die Aufgaben, die man bekommt, sind immer die gleichen, nichts Neues, nichts Interessantes. Plötzlich betritt der IT-Teammanager den Entwicklerraum und bittet Sie, über die Entwicklung einer Software nachzudenken, die es einem Lebensmittelvertriebsunternehmen ermöglicht, von zu Hause aus zu arbeiten. Was würden Sie sagen?

Mögliche Antworten:

- a) Ich habe keine Ahnung, aber ich kann anfangen, Beispiele für andere bestehende Software zu erforschen.*
- b) Großartig! Ich werde mit meinem Team Techniken der Ideengenerierung anwenden, um innovative Software anzubieten.*
- c) Ich habe noch nie etwas Ähnliches gemacht und ziehe es vor, nicht an dem Projekt teilzunehmen.*

Punkte:

- a) 5*
- b) 10*
- c) 2*

Feedback:

- a) Ist ein guter Weg, um zu beginnen und sich inspirieren zu lassen, um eine kreative Idee zu entwickeln, aber kopieren Sie nicht nur etwas, das bereits existiert. Versuchen Sie, ein bisschen innovativer zu sein!*
- b) Das ist die gewünschte Antwort! Sie wissen, wie man über den Tellerrand hinaus schaut und mehrere Ideen entwickelt, die Wert und Kundennutzen schaffen.*

c) Geben Sie nicht zu früh auf! Definieren Sie das Problem, erkunden Sie neue Wege, um vorhandene Ressourcen zu nutzen und verwenden Sie Techniken der Ideengenerierung, wenn dies erforderlich ist.

Nach Abschluss des Teils 1 der Diagnose sehen die Benutzenden eine Skala mit der Anzahl der erreichten Punkte und eine Liste der Fähigkeiten, die zur Überarbeitung empfohlen werden.

Die Ergebnisse können auf den Desktop heruntergeladen werden.

Teil 1 kann unabhängig von Teil 2 abgeschlossen werden.

2/ Satz von Interaktionen für die parametrische Diagnose der Diagnostizierten

Dies ist Teil 2. Die Interaktionen bestehen aus Kompetenzbereichen, die sich jeweils mit spezifischen Wechselwirkungen befassen, die eine parametrische Diagnose von Allgemeinwissen und Bewusstsein ermöglichen:

- Fähigkeit, mit verschiedenen Berufsgemeinschaften zusammenzuarbeiten,
- Fähigkeit, in einem interdisziplinären Umfeld zu arbeiten,
- Fähigkeit, in funktionsübergreifenden Teams zu arbeiten,
- Management von Prozessen der organisationsübergreifenden Zusammenarbeit,
- Netzwerkfähigkeiten,
- Anpassungsfähigkeit und Flexibilität,
- Fähigkeit, Wissen und Ideen intern innerhalb der Organisation zu teilen,
- Fähigkeit, Wissen und Ideen extern zu teilen,
- kulturelles Bewusstsein,
- kommunikationsfähigkeit.

Die Nutzer:innen werden gebeten, **zwei oder drei Fragen zu jeder Kompetenz** zu beantworten. Jede Frage bietet mindestens drei mögliche Antworten. Dies sollten **Single-Choice-Fragen** sein. Benutzer:innen werden aufgefordert, die richtige Antwort auszuwählen.

Die Fragen sollten kurz sein und maximal 100 Zeichen umfassen. Sie bewerten das allgemeine Wissen und das Bewusstsein für die Kompetenz. Die Benutzer:innen sollten entweder sofort die Informationen in der Frage mit der richtigen Antwort verknüpfen können und spezifisches Wissen oder Bewusstsein demonstrieren oder damit nicht ausreichend vertraut sein, was die Notwendigkeit einer Weiterqualifizierung zeigt. Deshalb sollten die Fragen und Antworten sinnvoll sein. Sie folgen auch der gleichen Struktur einer typischen Frage, nicht einem unvollständigen Satz.

Es sollte nicht länger als 30 Sekunden dauern, um eine einzelne Frage zu beantworten. Es wird daher **geschätzt, dass die Diagnose etwa 10 Minuten dauern wird.**

Da jede Kompetenz durch zwei oder drei Fragen bewertet wird, **beantworten die Benutzer:innen etwa 20 Fragen.** Dies sind möglicherweise nicht immer die gleichen Fragen, da sie aus einem Pool von über 40 Fragen ausgewählt werden (4 bis 6 Fragen, die im System für jede Kompetenz verfügbar sind). **Das System wählt die Fragen bei einem Versuch der Benutzer:innen zufällig aus.**

Beispiel:

Kompetenz	Frage	<input checked="" type="checkbox"/> Antwort <input type="checkbox"/> Antwort <input type="checkbox"/> Antwort
	Frage	<input type="checkbox"/> Antwort <input checked="" type="checkbox"/> Antwort <input type="checkbox"/> Antwort

3/ Entwicklungs-Roadmap der Diagnostizierten

Sobald ein/e Benutzer/in den Diagnosefragebogen ausgefüllt hat, werden richtige und falsche Antworten in einem Bericht hervorgehoben, der mit einer Schulungs-Roadmap verknüpft ist. Die Roadmap enthält eine empfohlene maßgeschneiderte Liste von Schulungsmaterialien, die zu befolgen sind, um sich innerhalb der im OPI-Projekt behandelten Kompetenzen weiterzubilden. Das bedeutet, dass die Anwender:innen in zehn Kompetenzbereichen bewertet werden und die Möglichkeit haben, sich im Rahmen dieser zehn Kompetenzen weiterzubilden. Basierend auf den individuellen Ergebnissen wird dem diagnostizierten Benutzer / der diagnostizierten Benutzerin eine ausgewählte Kompetenzliste zur Verfügung gestellt, und können die Nutzer:innen auch entscheiden, das Training im Rahmen der anderen Kompetenzen, die über die OPI-Online-Plattform verfügbar sind, fortzusetzen.

Es wird notwendig sein, beide (oder drei) Fragen innerhalb eines Kompetenzbereichs korrekt zu beantworten, damit das System die Benutzenden als kompetent validieren kann. Andernfalls wird der Kompetenzbereich in der Trainings-Roadmap zur Vertiefung empfohlen.

Beispiel für eine Entwicklungs-Roadmap der/s Diagnostizierten:

Kompetenz	Frage 1	<input checked="" type="checkbox"/> Antwort <input type="checkbox"/> Antwort <input type="checkbox"/> Antwort	Weiter zu Kompetenz 1 [Label und Link]
	Frage 2	<input type="checkbox"/> Antwort <input checked="" type="checkbox"/> Antwort <input type="checkbox"/> Antwort	Richtig!

Die empfohlene angepasste Roadmap kann auf den Desktop oder ein anderes verwendetes digitales Gerät heruntergeladen werden, um das Training zu einem

anderen Zeitpunkt erneut aufzurufen und es im individuellen Tempo des Lernenden fortzusetzen.

Nach dem OPI-Training oder zu einem anderen Zeitpunkt können die Lernenden die OPI-Diagnose erneut durchführen, um den eigenen Fortschritt nach dem Durcharbeiten des Trainings zu beurteilen.

Die Lösung des OPI-Diagnosetools gewährleistet die Reaktionsfähigkeit auf die Bedürfnisse der verschiedenen beteiligten Zielgruppen und auf komplementäre OPI-Ergebnisse. Das OPI-Diagnosetool kann aufgrund seiner Reaktionsfähigkeit auf verschiedenen digitalen Geräten verwendet werden.

Beispiel für *Kulturbewusstseinskompetenz* entwickelt

Kulturelles Bewusstsein	Wodurch zeichnet sich kulturelle Vielfalt aus?	<input checked="" type="checkbox"/> Territorien, Gemeinschaften, Verhaltensweisen und Sprachen. <input type="checkbox"/> Respekt gegenüber der eigenen Gemeinschaft. <input type="checkbox"/> Vergleich einiger Gruppen mit anderen.
	Warum kann man sich dem Kulturwandel nicht entziehen?	<input type="checkbox"/> Es ist eine Transformation, an der man teilnimmt. <input checked="" type="checkbox"/> Sie wird von globalen Aktivitäten beeinflusst. <input type="checkbox"/> Es stammt aus fremden Kulturen, die

		Teil der eigenen Kultur werden.
	Wie können sich kulturelle Normen auf Open Innovation auswirken?	<input checked="" type="checkbox"/> Sie können die Reaktionsfähigkeit auf vorgeschlagene Lösungen beeinflussen. <input type="checkbox"/> Sie können das menschliche Verhalten in jedem Kontext der Arbeit oder des Lebens beeinflussen. <input type="checkbox"/> Sie können neue Regeln auferlegen, denen man folgen muss.
	Was ist für Netzwerk-Etikette üblich?	<input type="checkbox"/> Kulturübergreifend werden die gleichen verbalen und nonverbalen Kommunikationsmodi verwendet. <input checked="" type="checkbox"/> Alle Kulturen kommunizieren verbal und nonverbal. <input type="checkbox"/> Persönlicher Raum beeinflusst die Entschlossenheit über alle Kulturen hinweg.

Ende des Dokuments.