



IO2

**Methodik und Mechanismus zum
Aufbau von HR-
Personalkompetenzen zur
Unterstützung der Entwicklung von
OI-Kompetenzen**

Anfängliche Kapazitätsmethodik

Author: Georgeta Chirleşan (University of Piteşti)



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

Projekttyp: Erasmus+ KA2 Projekt, Strategische Partnerschaft für Erwachsenenbildung

Nr.: 2020-1-RO01-KA204-080196

Koordinator: Universität Pitești, Rumänien

Laufzeit: 01.11.2020 bis 31.10.2022

Gesamtprojektförderung: 218.081 Euro

Projektwebsite: www.opi-project.eu

Deliverable Nummer & Name: IO2 Methodik und Mechanismus zum Aufbau von HR-Mitarbeiterkompetenzen zur Unterstützung der OI-Kompetenzentwicklung

Lieferdatum:

Verantwortlicher Partner: Universität Pitesti

Versionen	Ausstellungsdatum	Bühne	Mitarbeiter
1	vom 12.08.2021	Entwurf	Georgeta Chirleşan
2	14.08.2021	Finale	Georgeta Chirleşan
3	1.09.2021	Final überarbeitet	Georgeta Chirleşan Ewa Kopczynska

*Jede Verbreitung der Ergebnisse spiegelt nur die Ansicht der Autor*innen wider, und die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.*

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	4
2. Bedarfsermittlung: Ermittlung der erforderlichen Kompetenzen	5
3. Curriculum zum Aufbau von HR-Mitarbeiterkompetenzen zur Unterstützung der OI-Kompetenzentwicklung	16
3.1. Ziele	16
3.2. Themen und Schulungen	17
3.3. Matrix der Lernergebnisse	19
3.4. Lieferplan	24
3.5. Bewertungsmethoden und -instrumente	24
4. Richtlinien für die Entwicklung der Schulungsinhalte	25
4.1. Hinweise für Entwickler	25
4.2. Vorlagen	26
4.2.1. Modulentwicklungsvorlage für selbstgesteuertes Lernen	26
4.2.2. Materialien und Ressourcen zur weiteren Lektüre	28
4.2.3. Vorlage für Final-Evaluierungstests	28

1. Einleitung

Die Einbeziehung des Einzelnen in die Überwindung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und die Anpassung der Kompetenzen an realistische Marktanforderungen, insbesondere im Falle neuer Bereiche, die nicht von traditionellen Bildungssystemen abgedeckt sind, erfordern das Engagement von Vermittlern wie Arbeitgeber*innen, Personalspezialist*innen und Beschäftigungsberater*innen, um das Bewusstsein für die neuen Marktanforderungen zu schärfen, sie auf einen angemessenen Entwicklungspfad auszurichten und Anleitung und Motivation zu bieten, ihre Zeit und Anstrengungen in den Lernprozess zu investieren (EIB 2019).

Die Bekämpfung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage erfordert neben der allgemeinen und beruflichen Bildung die Förderung einer effizienten Verlagerung von Kompetenzen und Arbeitsplätzen durch gemeinsame Anstrengungen der Akteure auf dem Arbeitsmarkt - proaktive Unternehmen, Personalreferent*innen, Arbeitsämter, Entwicklungsorganisationen, Erwachsenenbildner usw. (Cedefop 2018). Auf der einen Seite kann die Tatsache, dass sie sich in eine Situation des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage versetzen, das auf schlechte Berufswahl zurückzuführen ist, die mit mangelnden oder schlechten Informationen über die Aussichten mit den besten Renditen auf ihre Humankapitalinvestition verbunden sind, d. h. fehlende Informationen über OI als mögliche Trägerrichtung. In Bezug auf die Arten von Arbeitsplätzen, die derzeit das höchste Risiko von Entlassungen aufweisen (z.B. Aufgrund der Automatisierung), wurden Arbeitnehmer*innen in diesen Arbeitsplätzen auch als Gruppen gemeldet, die weniger wahrscheinlich in Schulungen investieren und oft nur begrenzten Zugang dazu haben (Nedelkoska & Quintini 2018).

Daher ist es von größter Bedeutung, den Zugang zu hochwertiger Berufsberatung und -unterstützung in der Region und in erster Linie zu Informationen über die Beschäftigungsaussichten in der Region zu gewährleisten, um die Lücke zu schließen und es Arbeitssuchenden und Unternehmen zu ermöglichen, davon zu profitieren (Cedefop 2018).

Um Arbeitssuchende und Arbeitnehmer*innen bei der Beurteilung und Entwicklung ihrer Kapazitäten für offene Innovation unterstützen zu können, müssen intermediäre daher in der Lage sein, kritische Mechanismen und Kompetenzen für offene Innovation zu identifizieren, Potenziale für Umschulungen und Chancen in Bereichen der offenen Innovation zu erkennen und Einzelpersonen durch einen angemessenen Weiterbildungsprozess zu ermutigen und anzuleiten (EIB 2018). Insbesondere unter Berücksichtigung des allgemein stark eingeschränkten Verständnisses von Innovation und insbesondere Open Innovation und mehrfacher Missverständnisse in der Region ist es entscheidend, diese Berufsgruppe zu befähigen, Chancen in den Bereichen klar kommunizieren zu können, mögliche Missverständnisse zu klären und die Arbeitssuchenden und Mitarbeiter*innen in ihrer Entwicklung zu begleiten.

Zu diesem Zweck bietet das OPI-Projekt ein umfassendes Set an arbeitsmarktorientierten Lösungen, beginnend mit der Kapazität von HR-Fachkräften **in KMU** und der Bereitstellung der erforderlichen Arbeitsmarkt- und Kompetenzintelligenz unter den Talentmanagement-Profis.

Dieses spezifische Dokument stellt die vom OPI-Konsortium entwickelte Kapazitätsmethodik dar, um HR-Fachleuten in KMU zu helfen, die notwendigen Kompetenzen zu erwerben, um die Entwicklung von OI-Kompetenzen zu unterstützen.

Die Kapazitätsmethodik umfasst ein **detailliertes Schulungscurriculum**, auf dessen Grundlage diese Kompetenzen erworben werden.

Das **Schulungscurriculum** bietet:

- die (allgemeinen und spezifischen) Ausbildungsziele, die in Bezug auf die OP-Ausbildung von Personalfachleuten vorgesehen sind
- die Trainingsthemen und -sitzungen
- die Lernergebnisse, die die Auszubildenden am Ende der Ausbildung erreichen werden
- den Lieferplan (d.h. die Schulungsthemen und die zugewiesenen Lieferstunden)
- die Bewertungsmethoden und -techniken zur Validierung der Leistung von LOs.

In der nächsten Phase der Umsetzung des OPI-Projekts werden die derzeitige Methodik und das Schulungscurriculum von UPIT und E&D-Partnerorganisationen als solide Grundlage für die Entwicklung der spezifischen Schulungsinhalte genutzt.

2. Bedarfsermittlung: Ermittlung der erforderlichen Kompetenzen

Die Bedarfsanalyse zur Identifizierung der erforderlichen Fähigkeiten, die in diese Kapazitätsmethodik und das Curriculum für HR-Expert*innen aufgenommen werden sollen, wurde erreicht durch:

- Desk Research (Literaturübersicht)
- Fokusgruppe mit Stakeholdern

Beides sind Aktivitäten, die von allen Mitgliedsorganisationen des Projektkonsortiums in ihren Ländern durchgeführt werden.

Alle Partnerorganisationen haben daraufhin nationale Desk- und Feldforschungsberichte erstellt, aus deren Zusammenstellung und Interpretation der Ergebnisse die vorliegende Methodik erarbeitet wurde.

Die nationalen Forschungsberichte sind im Projekt-Intranet verfügbar.

Die wichtigsten Ergebnisse der nationalen Forschung werden im Folgenden vorgestellt.

	Rumänien	Portugal	Spanien	Polen	Österreich
Literaturübersicht	<ul style="list-style-type: none"> - Hard Skills (z.B. Entwicklung eines Projektes, Technik prüfen) - Soft Skills (persönliche Eigenschaften, Einstellungen und zwischenmenschliche Fähigkeiten) (wichtiger für OI als Hard Skills!) - Zwischenmenschliche Managementfähigkeiten - Projektmanagement-Fähigkeiten - Content-Management-Fähigkeiten - Selbstmanagementfähigkeiten (die wichtigsten!) - Fähigkeiten für Rekrutierungsstrategie und Personalplanung 	<ul style="list-style-type: none"> - Integration technischer Fähigkeiten mit sozialem Kapital und interaktiven Kompetenzen - spezifische Fähigkeiten für das Management von Netzwerken und Partnerschaften - Fähigkeit, mit verschiedenen Berufsgruppen zusammenzuarbeiten - Fähigkeit, in einem interdisziplinären Umfeld zu arbeiten - Fähigkeit, in funktionsübergreifenden Teams zu arbeiten - Management von organisationsübergreifenden Kollaborationsprozessen - Networking-Fähigkeiten - Anpassungsfähigkeit und Flexibilität - Fähigkeit, Wissen und Ideen intern innerhalb der Organisation zu teilen - Fähigkeit, Wissen und Ideen extern zu teilen - Kommunikationsfähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeiten zur Nutzung von Innovationen in der Technologie: Fähigkeit, neue Technologien speziell für den HR-Bereich zu nutzen (ATS - Applicant Tracking System; CRM - Kundeninteraktionsmanagement; NPS – Net Promoter Score für Mitarbeiter; Googles G-Anzug usw.) - Big Data Management Fähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Outsourcing von Talenten - Weiterbildung - Schulungen in Bezug auf HR-management - Suche nach externen Ideen zur Einführung von Innovationen - digitale Kompetenzen, die für Innovation und insbesondere OI stehen - Einführung von Mechanismen, die die Belegschaft verändern - neue Kommunikationsmethoden - Flexibilität verbunden mit der Bereitschaft zur Veränderung (impliziert als Innovationsparadigma) - Gefühl der Neugier und bemühen sich, sich zu verpflichten, Forschung als regelmäßige Aktivität zu praktizieren - Kreativität - Problemlösung 	<ul style="list-style-type: none"> - introspektive Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Bewertung von Chancen durch die Organisation von innen; - extrospektive Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Bewertung von Chancen von außen durch die Organisation; - interaktive Fähigkeiten, die intern und extern den Wert der Beziehungen zur Welt außerhalb der Organisation vermitteln; - technische Fähigkeiten, die alle technischen, Management- und Betriebsfähigkeiten umfassen, die zur Unterstützung der ersten drei Kategorien erforderlich sind. - Selbstverwaltung (als Grundlage für die Erfüllung der zentralen

	<i>Rumänien</i>	<i>Portugal</i>	<i>Spanien</i>	<i>Polen</i>	<i>Österreich</i>
		<ul style="list-style-type: none"> - kulturelles Bewusstsein - persönliche Eigenschaften (Motivation, Geselligkeit, techno-business Mindset, Systemdenken) 			<ul style="list-style-type: none"> Aufgaben im Zusammenhang mit OI); - zwischenmenschliches Management (unerlässlich für die Verwaltung der Zusammenarbeit zwischen Organisationen); - Projektmanagement (unerlässlich für die Steuerung des gesamten Innovationsprozesses); und - Content Management (unerlässlich für die kollaborative Schaffung von neuem Wissen) - fachliche Kompetenzen - Methodische Kompetenzen - soziale Kompetenzen - persönliche Kompetenzen - spezifische <u>OI-</u> Kenntnisse: <u>IP-</u> Management; Verhandlungen; Unternehmertum; Führung; Teamarbeit; Multitasking;

	<i>Rumänien</i>	<i>Portugal</i>	<i>Spanien</i>	<i>Polen</i>	<i>Österreich</i>
					Problemlösung; Virtuelle Zusammenarbeit; Interne Zusammenarbeit; Externe Zusammenarbeit; Vertrauen; Kommunikation; Vernetzung - spezifische <u>OI-</u> <u>Fähigkeiten:</u> Technologie & Business Mindset; Projektmanagement; Anpassungsfähigkeit und Flexibilität; Management von interorganisatorischen Kollaborationsprozesse n; Fähigkeit, interdisziplinär zu arbeiten; Umwelt; Fähigkeit, in funktionsübergreifende n Teams zu arbeiten; Strategisches Denken; Kreativität; Neue Medienkompetenz; Kulturelles Bewusstsein; Fähigkeit, mit verschiedenen Berufsgemeinschaften

	<i>Rumänien</i>	<i>Portugal</i>	<i>Spanien</i>	<i>Polen</i>	<i>Österreich</i>
					zusammenzuarbeiten; Fähigkeit, Wissen zu teilen; Risikobewusstsein; Fehlertoleranz
Best-Practice-Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, innovative Projekte zu starten - Fähigkeit, globale Herausforderungen zu erkennen - Fähigkeiten zur Suche nach innovativen Ideen und Lösungen für spezifische Probleme - klare und prägnante Kommunikationsfähigkeiten - Fähigkeiten, die verbale und nonverbale Kommunikation richtig zu nutzen - Initiativegeist - Innovationsfähigkeit - Denken "über den Tellerrand" Fähigkeiten - Selbstmotivation 	<p>Ein Teil von denen von oben plus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - spezifische zwischenmenschliche und intrapersonale Kompetenzen (z.B. Selbstmanagement oder zwischenmenschliches Management) - Denkweise und Ausrichtung auf zukünftige Organisationsstrategie und -werte - in der Lage zu sein, geeignete Instrumente und Mechanismen anzuwenden, um die spezifischen zwischenmenschlichen und intrapersonalen Kompetenzen des Kandidaten (oder der vertraglich gebundenen Humanressourcen) mit der nachhaltigen Innovationsstrategie des Unternehmens in Einklang zu bringen 	<ul style="list-style-type: none"> - Beherrschung spezifischer Strategien für die Auswahl der Kandidaten (z. B. Untersuchung des kulturellen Hintergrunds des Bewerbers, Konzentration auf die Talente der Mitarbeiter) - Schulung der spezifischen Fähigkeiten der Arbeitnehmer (eines der besten Verfahren zur Motivation der Mitarbeiter!) - Transparenz - Dem Antragsteller einen überzeugenden Anreiz zu bieten - Schaffung einer Verbindung zwischen Talent und Technologie (um mit dem technologischen Fortschritt Schritt zu halten) - Schaffung einer sicheren Atmosphäre - Änderung und Rationalisierung der Einstellungsprozesse (bei der Suche nach Leistungsträgern) - Ausbildung von Kandidaten (eine der besten Möglichkeiten, ein Unternehmen zu verbessern); 	<ul style="list-style-type: none"> - Design Thinking (der Prozess zu den beteiligten Mitarbeitern oder Personen – wie sie Probleme betrachten sollten und welche Haltung gegenüber Lösungen einzunehmen ist) - Teamarbeit - Corporate Social Responsibility (CSR) (z.B. mit dem Talentmanagement-Projekt You Grow) - digitale Kompetenzen - Talentmanagement - Mentoring - kreatives Denken (z.B. Nutzung eines Labors mit Pitchraum, Kreativräumen und Auch die Auswahl der Interviewpartner der Kandidaten) - Flexibilität - Offenheit für Veränderungen 	<ul style="list-style-type: none"> - "Connect and Develop"-Strategie (der Mindset-Wandel von "nicht hier erfunden" zu "stolz anderswo gefunden", die Schaffung und Verwaltung von Partnerschaften, die Multidisziplinarität). - Schaffung eines internen innovativen Mindsets - Vertrauensbildung - Coaching - Austausch bewährter Verfahren - Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Organisationen - (strukturierte) Weiterbildung / Umschulung - Bewusstseinsbildung

	<i>Rumänien</i>	<i>Portugal</i>	<i>Spanien</i>	<i>Polen</i>	<i>Österreich</i>
		<p>- Fähigkeit, die Humanressourcen durch die Umqualifizierung auf die OI-Positionen zu führen, basierend auf:</p> <p>1/ Ihr Bewusstsein für OI und OI-Kompetenzen zu schärfen, die für die moderne Wirtschaft relevant sind</p> <p>2/ Aufbau ihrer Fähigkeit, kritische OI-Mechanismen und -Kompetenzen zu identifizieren,</p> <p>3/ Aufbau ihrer Fähigkeit, Potenziale für eine Requalifizierung auf der Grundlage der Analyse individueller Fähigkeiten, insbesondere der inhärenten und erworbenen, zu erkennen,</p> <p>4/ Fähigkeit, Einzelpersonen zu motivieren und ein effizientes Engagement beim Aufbau ihrer OI-Kapazitäten sicherzustellen.</p>	<p>Studentenpraktikumsprogramm ist eine der besten Möglichkeiten, Mitarbeiter zu schulen)</p> <p>- Schaffung eines Umfelds, das den Austausch von Ideen und Informationen fördert (Transparenz - eine unverzichtbare Unternehmenskompetenz)</p> <p>- Umsetzung von "Personalmanagementpraktiken"</p> <p>- offene Kommunikation</p> <p>- Auswahl von Kandidaten, die durch Kontextkenntnisse motiviert und engagiert sind</p>		

In allen Partnerländern wurden neben der Sekundärforschung auch Fokusgruppen (FGs) im Ziel des IO2 implementiert, entweder online über Skype oder Zoom (Rumänien, Portugal, Spanien und Polen) oder face-to-face (Österreich).

Die Demografie der HR-Mitarbeiter*innen, die an den FGs teilnehmen, ist in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

	<i>Rumänien</i>		<i>Portugal</i>		<i>Spanien</i>		<i>Polen</i>		<i>Öst</i>
Nein. Anzahl der Teilnehmer	4		2		4		4		
Geschlechterverteilung	1 F	3 M	2 F	-	1 F	3 M	-	4 M	Nicht spezifiziert
Alter (Jahre)	38, 36, 49		ca. 45		52, 33, 54, 42		---		28, 4
Langjährige Erfahrung als HR	5, 10, 25, 10		Riesige Erfahrung		Nicht spezifiziert		Über 20		Nicht s
Tätigkeitsfeld der HR-Profis (inkl. HR Recruiter)	<ul style="list-style-type: none"> - Herstellung von Kunststoffkomponenten für Pkw - Automobilbau - technische Kontrollen und Dienstleistungen für Lastkraftwagen und andere Fahrzeuge - Hersteller von Haushalts- und Berufsgeräten 		<ul style="list-style-type: none"> - nationale Agentur für Beschäftigung und Berufsbildung 		<ul style="list-style-type: none"> - Supermarkthandel - Bankensektor - Pharmageschäft - Kühlanlagen 		<ul style="list-style-type: none"> - Professioneller Berater in der Karriereberatung - Personalmanagement / IT - IT-Unternehmen - Start-up, das neue analytische Lösungen auf dem europäischen Börsenmarkt einführt 		<ul style="list-style-type: none"> - Start-Up, vernetzt m - Großes U im IT-Bere - Wirtschaft Österreich - Ausbildung

Die wichtigsten Ergebnisse der FGs werden im Folgenden wiedergegeben.

Vertraut mit dem OI-Konzept:

Rumänien

Die meisten Teilnehmer*innen sind mit dem OI-Begriff nicht vertraut, sind jedoch der Ansicht, dass in der von ihnen durchgeführten Tätigkeit innovative Kompetenzen und Fähigkeiten erforderlich sind, um den auszuführenden Aufgaben einen Mehrwert verleihen zu können.

Portugal

Der OI-Begriff und das OI-Konzept sind den Teilnehmer*innen nicht vertraut. Es lässt sie über Neuheit und "etwas anderes" in Bezug auf die Art und Weise, wie Unternehmen arbeiten und innovieren, nachdenken. Es bringt sie auch dazu, über einen "Mentalitätswandel auf Top-Management-Ebene" nachzudenken.

Spanien

OI ist ein neuer Weg, um neue Strategien in Bezug auf die Unternehmensentwicklung und ihre Arbeitsweise zu verstehen. Dies bedeutet, internes und externes Know-how aufeinander abzustimmen, um Strategie- und F&E-Projekte voranzutreiben.

Polen

Die meisten Teilnehmer*innen sind mit dem OI-Begriff nicht vertraut, verstehen jedoch, dass es um die Integration und Anwendung interner und externer Ideen sowie um die Prozesse der Umsetzung von Innovationen in den Markt geht.

Österreich

Der OI-Begriff und das OI-Konzept sind allen Beteiligten bekannt. Sie denken darüber nach, "die Forschung und Entwicklung des Unternehmens für andere zu öffnen". Der Fokus scheint mehr auf dem Entwicklungsteil zu liegen (könnte auf die Auswahl von Kandidat*innen zurückzuführen sein, die alle nur über begrenzte "Forschung" verfügen).

Relevanz von OI für die moderne Wirtschaft:

Rumänien

Auf der Ebene von Führungspositionen werden ständig neues Wissen und die Aktualisierung von leistungsstarken Informationen und Software benötigt, während für andere Mitarbeiter*innen der Bedarf an solchen Kompetenzen eng mit dem Stellenprofil und den Arbeitsanforderungen zusammenhängt.

Portugal

Hohe Relevanz für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der modernen Wirtschaft. Basierend auf den vorangegangenen Überlegungen glauben die Teilnehmer, dass ein gewisses Maß an Bereitschaft (von Arbeitssuchenden) erforderlich sein könnte, um eine Ausbildung in OI zu absolvieren. Dennoch muss alles mit der Unternehmensführung beginnen.

Spanien

OI-Kompetenzen sind für die moderne Wirtschaft von entscheidender Bedeutung.

Polen

Die Entwicklung innovativer Kompetenzen ist eine Schlüsselaktivität des neuen Bildungsansatzes, der in der Strategie für lebenslanges Lernen vorgestellt wird.

Österreich

Alle Teilnehmer*innen unterstreichen die Bedeutung heute und sehen eine zunehmende Bedeutung für die Zukunft.

Arten von OI-bezogenen Fähigkeiten, die von den interviewten Personen, die nach einer Beschäftigung suchen, verlangt werden:

Rumänien

Für die Ausführungsfunktionen sind Kompetenzen und praktische Fähigkeiten gefragt: Teamfähigkeit, Übernahme neuer Aufgaben, Anpassungsfähigkeit, Flexibilität. Für Managementfunktionen sind Kommunikationsfähigkeiten und Teamarbeit, Zusammenarbeit und Offenheit für Innovation und Anwendung neuer Software und Wissen, Zusammenarbeit mit Menschen mit unterschiedlichen Fachkenntnissen, Anpassungsfähigkeit, Aufbau von Teamverbindungen erforderlich.

Portugal

Die Soft Skills der Kandidat*innen. Dies kann aus zwei Perspektiven gesehen werden: 1 / der Pool an Soft Skills, den der IEF-Techniker in jedem Kandidaten identifiziert, 2 / der Pool an Soft Skills, den der Techniker finden möchte. Unter der Mehrheit der Bewerber, mit denen IEFP zusammenarbeitet, fehlt es immer noch an diesen Soft Skills.

Spanien

- Kreativ- und Innovationskompetenz.
- Absorptionsfähigkeit.
- Fühlen Sie sich wie ständiges Lernen.

Polen

- Selbstentwicklung und kontinuierliches Lernen;
- kreatives Denken;
- Problemlösungsfähigkeiten;
- alle Fähigkeiten im Zusammenhang mit Kommunikation!

Österreich

- Soft Skills sind gerade in diesem Bereich wichtiger als Hard Skills. Gerade Fähigkeiten im Führen/Arbeiten in Gruppen, offene Kommunikation und Kreativität fehlen oft.
- Wir müssen die Menschen von Anfang an darin schulen, in Gruppen arbeiten zu können.

Neuigkeiten, die für HR-Mitarbeiter*innen in Bezug auf die Rekrutierungskriterien und den Rekrutierungsprozess relevant sind:

Rumänien

Am dringendsten benötigt werden: Zusammenarbeit mit Menschen mit unterschiedlichen Arten von Fachwissen, Fähigkeit, in multifunktionalen Teams zu arbeiten, Zusammenarbeit bei der Entwicklung neuer Produkte oder Ideen, Verfügbarkeit für die Arbeit an verschiedenen Projekten und Verfügbarkeit, um Verbindungen zu Personen aus anderen Unternehmen oder Organisationen herzustellen, gute Kommunikationsfähigkeiten (um in einem Team zusammenzuarbeiten und Aufgaben bei der Entwicklung neuer Produkte und Technologien zu übernehmen).

Spanien

OI-Fähigkeiten.

Fähigkeit, über verschiedene Projekte hinweg zu arbeiten.

Teamwork-Fähigkeiten.

Polen

Gute Kommunikationsfähigkeiten (da es die Grundlage aller unternehmerischen und natürlich Innovationsprozesse ist).

Die wichtigste/relevanteste Fähigkeit für die Entwicklung von OI-Kompetenzen:

Rumänien

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.

Portugal

Kommunikation gilt als eine entscheidende Fähigkeit – ein guter Kommunikator zu sein und mit anderen interagieren zu können.

Geselligkeit (Vernetzung, Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit usw.) und Offenheit für neues Lernen (einschließlich der Offenheit für lebenslanges Lernen).

Spanien

in der Lage zu sein, über verschiedene Projekte hinweg zu arbeiten.

Polen

Gute zwischenmenschliche Fähigkeiten (sind besonders wichtig in der IT, wo der Erfolg eines Projekts in der Regel von einem gut koordinierten Team bestimmt wird, nicht einmal von herausragenden Einzelpersonen) / Arbeiten im Team nicht individuell.

Österreich

- Kommunikation
- Teamarbeit.
- offenes Mindset
- Anpassungsfähigkeit
- Verfügbarkeit zum Lernen
- Wissen und Erfahrungen teilen

Weitere wichtige OI-bezogene Fähigkeiten im Rekrutierungsprozess:

Rumänien

Grundlegende berufliche Kenntnisse, die dem vorgesehenen Arbeitsplatz entsprechen, sind wichtig, da eine professionelle Ausbildung folgt, die nach der Einstellung am Arbeitsplatz angeboten wird.

Portugal

Anpassungsfähigkeit, Verfügbarkeit zum Lernen, Verfügbarkeit und Offenheit zum Lernen und Teilen von Wissen und Erfahrungen sowie Teamarbeit.

Polen

- Lern- und Entwicklungsbereitschaft
- Offenheit für Veränderungen
- Wissenstransfer
- Fähigkeit, Kritik anzunehmen
- Unabhängigkeit
- Vertrauen
- Arbeitsmotivation und Engagement
- Initiative

Individuelle Fähigkeiten zur Analyse des Requalifizierungspotenzials des Personals :

Rumänien

Anpassungsfähigkeit und der Wunsch, Offenheit für das Erlernen neuer Dinge zu zeigen.

Portugal

Die Offenheit für Veränderungen (z. B. offen für die Neuqualifizierung von Fähigkeiten und den Erwerb neuer Lernerfahrungen) – offen dafür zu sein, Komfortzonen ohne Angst vor dem Wandel aufzugeben.

Spanien

Absorptionsfähigkeit des Individuums.

Polen

Diejenigen, die in der obigen Frage erwähnt wurden.

Österreich

- Neue Requalifizierungspfade sind ein wichtiges Thema.
- OI-Fähigkeiten sollten auch in der Schule und in der dualen Ausbildung trainiert werden.
- Kreativität wird in der Regel nicht ausreichend trainiert.
- Die Teilnehmer hatten unterschiedliche Meinungen über den Einsatz psychologischer Tests – waren sich einig, dass das Interview am wichtigsten ist.

Methoden und Instrumente zur Analyse des Requalifizierungspotenzials des Personals

:

Rumänien

Derzeit werden Modellierungs- und Simulationswerkzeuge für Strukturen und Arbeitsteams eingesetzt.

Portugal

Die einzige Methode, die verwendet wird, ist das Interview. Andere Tools wie der Motivationstest wurden zuvor verwendet, sind aber derzeit nicht mehr in Gebrauch.

Spanien

Analyse der Lernbereitschaft der Kandidat*innen.

Ausbildung (neue Fähigkeiten können auch während des Schulungsprozesses identifiziert werden).

Polen

Es gibt keine Methoden und Techniken, um Zugang zu OI-Kompetenzen zu erhalten. Laut den Teilnehmern basiert alles auf der Intuition und Erfahrungsstärke von HR.

Österreich

- noch zu unstrukturiert
- klare Richtlinien fehlen
- Teilnehmer*innen aus der Industrie wussten nichts über die nationale OI-Strategie
- derzeit unterschiedliche Probleme auf dem Arbeitsmarkt (COVID-bezogen)
- Nicht alle Branchen haben die gleiche Bedeutung – OI mehr in IT- und F&E-Unternehmen, weniger z.B. in Gastronomie und Tourismus. Aber auch dort sind die genannten Soft Skills wichtig.

Identifizierung kritischer OI-Mechanismen und Kompetenzen durch HR-Mitarbeiter*innen:

Rumänien

Bisher gibt es in den befragten Organisationen keinen Mechanismus zur Identifizierung von OI-Kompetenzen.

Portugal

Es gibt keine Methoden, Ansätze oder Techniken, um Zugang zu OI-Kompetenzen zu erhalten.

Spanien

Die Fähigkeit, Visionäre zu schaffen, die offen für neue Innovationsideen sind, Risiko-Rendite-Politiken umzusetzen und einen externen Fokus auf Fähigkeiten zu haben.

Derzeitige praktische Mittel zur Motivation und Anleitung der Personen, die eine Umschulung benötigen, oder von Arbeitssuchenden im Hinblick auf den Aufbau ihrer OI-Kapazitäten:

Rumänien

Die Schulungen werden intern mit eigenen Spezialist*innen durchgeführt; Leider richten die Unternehmen ihren Ausbildungsbedarf nicht an die Universitäten, auch wenn es komplexe Ausbildungsprogramme gibt, die von universitären Ausbildungszentren angeboten werden.

Portugal

Innerhalb von IEFP gibt es einige obligatorische Schulungen, an denen die Kandidat*innen teilnehmen müssen, die sich bereits mit der Entwicklung einiger Fähigkeiten befassen (z. B. unternehmerische Kompetenzen und Kommunikationstrainingskurse).

Spanien

Im Moment kennen wir die praktischen Mittel dafür nicht.

Polen

Leider kennen die Teilnehmer im Moment nicht die praktischen Mittel, um die Individuen zu motivieren und zu führen.

Beste Lösungen für die Beratung und Berufsberatung arbeitsloser oder gefährdeter Erwachsener, um ihre Fähigkeiten im Bereich der OI zu verbessern:

Rumänien

Multidisziplinäre Trainingsprogramme, die neben spezifischen beruflichen Fähigkeiten auch Kommunikationsfähigkeiten bieten, vor allem aber Fähigkeiten, die die Mitarbeiter*innen aus psychologischer Sicht auf die Bewältigung des technologischen Wandels vorbereiten und implizit die OI-Komponente entwickeln.

Portugal

Attraktiverer Trainingskurs, der die Menschen dazu bringt, über ihre eigenen Soft Skills und Kompetenzen nachzudenken. Attraktive und "leichte" Inhalte (im Gegensatz zu theoretischen Inhalten). Aktivitäten zur Förderung der Interaktion zwischen Ausbildern und Auszubildenden.

Spanien

Die Ausbildung in OI ist von grundlegender Bedeutung, in diesem Fall umso mehr, als es sich um eine Disziplin handelt, mit der nicht jeder vertraut ist.

Polen

Die häufigste Antwort war ein interaktives Lernwerkzeug, vorzugsweise zum Selbststudium

Österreich

Zeigen ihnen, wie es ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern wird.

Die nützlichsten Themen, die in einem Kurs für HR-Mitarbeiter*innen über OI-Fähigkeiten und die Entwicklung von OI-Kompetenzen behandelt werden sollten:

Rumänien

Kommunikation, Persönliche Präsentation, Motivation, Teamarbeit, Stressbewältigung am Arbeitsplatz, Management von Veränderungen.

Portugal

Sensibilisierung für das Thema OI und dessen Relevanz für HR-Profis.

Führung und Management.

Die Teilnehmer sind der Ansicht, dass dies für den Erfolg und die Wirkung einer Schulung entscheidend ist, die Anerkennung ihres Wertes durch die Unternehmensleitung.

Spanien

Aufbau von Risiko- und Ertragsrichtlinien, Verwendung von Schulungsmaterial für HR-Mitarbeiter und Verwaltung der emotionalen Intelligenz, um sie auf die Bedürfnisse der Kandidaten anzuwenden.

Polen

- Lern- und Entwicklungsbereitschaft
- Offenheit für Veränderungen
- Wissenstransfer
- Fähigkeit, Kritik anzunehmen
- Unabhängigkeit
- Vertrauen

- Arbeitsmotivation und Engagement
- Initiative

Empfehlungen an das OPI-Projektconsortium:

Rumänien

Universitäten sollten Schulungsprogramme anbieten, die mit qualifiziertem Personal über HR-Büros durchgeführt werden, um Lösungen zur Entwicklung von OI-Fähigkeiten für Mitarbeiter*innen zu implementieren.

Portugal

Die Veränderung und das Bewusstsein müssen auf der Ebene des Top-Managements beginnen. Die Bedeutung von OI-Fähigkeiten muss zunächst vom Top-Management anerkannt werden, um den Wert dieser Fähigkeiten bei Bewerbern zu erkennen.

Auf der anderen Seite kann Veränderung auch innerhalb eines Unternehmens gefördert werden, indem HR OI-Fähigkeiten besitzt.

Österreich

- Veränderungsmanagement
- Fähigkeiten des Moderators
- Link zur nachhaltigen Entwicklung

3. Curriculum zum Aufbau von HR-Mitarbeiter*innenkompetenzen zur Unterstützung von OI Kompetenzentwicklung

3.1. Ziele

Basierend auf den Forschungsergebnissen konnten wir die folgenden Lern- / Trainingsziele für HR-Profis in Bezug auf die Entwicklung von OI-Kompetenzen formulieren:

	Spezifische Ziele (SOs)		
Allgemeine Ziele (GOs)			
G.O.1. Bewusstseinsbildung für OI und OI-Kompetenzen relevanz für die moderne Wirtschaft	S.O.1.1. Betonung der Notwendigkeit von OI-Kompetenzen für die moderne Wirtschaft	S.O.1.2. Förderung einer aktiven Einstellung zur Einbeziehung von OI-Kompetenzen am Arbeitsplatz	
G.O.2. Erreichen der Fähigkeit, kritische OI-Mechanismen und Kompetenzen zu identifizieren	S.O.2.1. Präsentation von Kompetenzen, die für OI entscheidend sind	S.O.2.2. Vorstellung und Beschreibung von Methoden und Werkzeugen zur Identifizierung kritischer OI-Mechanismen und Kompetenzen	
G.O.3. Entwicklung von Fähigkeiten zur Identifizierung des Requalifizierungspotenzials von Mitarbeiter*innen/Kandidat*innen	S.O.3.1. Ausstattung mit spezifischen psychosozialen Werkzeugen und Methoden zur Identifizierung der individuellen Fähigkeiten von	S.O.3.2. Analyse und Abbildung der identifizierten individuellen Kompetenzen in Bezug auf das Requalifizierungspotenzial von Mitarbeiter*innen	S.O.3.3. Individuelle Requalifizierungspfade gestalten

	Mitarbeiter*innen		
G.O.4. Entwicklung von Fähigkeiten, um Mitarbeiter beim Aufbau ihrer OI-Kapazitäten zu motivieren und zu führen	S.O.4.1. Präsentation effektiver Motivations-techniken und -werkzeuge	S.O.4.2. Anpassung motivationaler Ansätze an die Spezifität der Mitarbeiter*innen und an das Stellenprofil	S.O.4.3. Begleitung der Mitarbeiter*innen beim Aufbau ihrer OI-Kapazitäten auf der Grundlage spezifischer individueller Bedürfnisse

3.2. *Schulungsthemen und -sitzungen*

Das IO2-Training für HR-Mitarbeiter*innen, um die notwendigen Kompetenzen zur Unterstützung der OI-Kompetenzentwicklung zu erwerben, wird die Form einer hochpraktischen asynchronen E-Learning-Lösung annehmen und in die E-Learning-Plattform des OPI-Projekts in dem spezifischen Abschnitt integriert, der sich an HR-Mitarbeiter*innen richtet.

Das IO2-Training wird eine Gesamtdauer von **48 Stunden** haben, davon **16 Stunden** selbstgesteuertes Lernen über die OPI-Online-Plattform und **32 Stunden** weiterführendes Material.

Wie oben gezeigt, werden die Auszubildenden HR-Profis sein, dh Fachleute mit realistischen Auswirkungen auf die Berufsberatung / Entscheidungen der Erwachsenen, die ein hohes Potenzial für die Weiterbildung für OI-Positionen benötigen. Dazu gehören Mitarbeiter*innen von Personalagenturen, Arbeitsämtern, aber auch arbeitsmarktunterstützende NGOs und interne Mitarbeiter*innen von Unternehmen, die mit Entscheidungen und Anleitungen zur Ausbildung / Weiterbildung in Verbindung stehen.

Das IO2-Trainingscurriculum wird über die E-Plattform des Projekts im Rahmen von Intellectual Outcome Nr. 6 "OPI Online-Plattform" von 15 Pilotnutzern in jedem Partnerland getestet.

Die in der Bewerbung dargestellten Schulungsmodule und die indikativen Themen, die vom Schreibtisch und der basierenden Forschung (hochgradig kompatibel mit der Anwendung) identifiziert wurden, sind die folgenden:¹

¹ Zwischen den Klammern betonten wir die Korrelation der Themen mit den spezifischen Zielen des Trainings.

1. Sensibilisierung von KMU für Open Innovation und Open Innovation Kompetenzen für die moderne Wirtschaft

- Open Innovation: Definition, konzeptionelle Abgrenzungen und Merkmale (S.O.1.1.)
- Warum Open Innovation? (*OI-Vorteile/-Vorteile für KMU und die Notwendigkeit von OI für die moderne Wirtschaft*) (S.O.1.1.)
- Herausforderungen und Barrieren von Open Innovation (S.O.1.1.)
- Wie wendet man Open Innovation in KMU an? (OI-Rahmen/Methoden) (S.O.1.1.)
- Wie man OI-Kompetenzen am Arbeitsplatz fördert (*Schaffung eines modernen Arbeitsplatzes durch OI-Kultur*) (S.O.1.2.)

2. Fähigkeit, Open Innovation Mechanismen und Kompetenzen zu identifizieren

- Individuelle Fähigkeiten zur Unterstützung von OI (S.O.2.1.)
 1. *Lern- und Entwicklungsbereitschaft*
 2. *Offenheit für Veränderungen*
 3. *Fähigkeiten zum Wissenstransfer*
 4. *Fähigkeit, Kritik anzunehmen*
 5. *Autonomie*
 6. *Vertrauen und Selbstvertrauen*
 7. *Arbeitsmotivation und Engagement*
 8. *Initiativgeist*
 9. *Fehlertoleranz*
 10. *Kreativität*
 11. *Neue Medienkompetenz*
 12. *Risikobewusstsein*
 13. *Unternehmerische Fähigkeiten.*
- Fachliche Kompetenzen zur Unterstützung von OI (S.O.2.1.)
 1. *Selbstmanagement (z.B. Organisation; Zielsetzung; Zeitmanagement; Selbstmotivation; Stressbewältigung; Verantwortlichkeit; Selbstschutz; Selbstfürsorge).*
 2. *Zwischenmenschliches Management (z.B. 1. Kulturelles Bewusstsein; 2. Fähigkeit, mit verschiedenen Berufsgruppen zusammenzuarbeiten; 3. Fähigkeit, Wissen und Ideen intern / innerhalb einer Organisation zu teilen; 4. Fähigkeit, Wissen und Ideen extern zu teilen; 5. Fähigkeit, in einem interdisziplinären Umfeld zu arbeiten; 6. Fähigkeit, in internen funktionsübergreifenden Teams zu arbeiten, einschließlich Teamarbeitsfähigkeiten; 7. Kommunikationsfähigkeiten; 8. Netzwerkfähigkeiten; 9. Anpassungsfähigkeit und Flexibilität; 10. Verwaltung von prozessen der organisationsübergreifenden Zusammenarbeit; 11. Innovative Teamarbeit (Multitasking-Fähigkeiten, Problemlösungsfähigkeiten); 12. Führungsqualitäten; 13. Vertrauensbildende Fähigkeiten; 14. Kompetenz im Innovationsprozess; 15. Verhandlungsgeschick; 16. Technologie und Business Mindset)*

3. *Projektmanagement (z.B. methodische Fähigkeiten und Kompetenzen (strategisches Denken, Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Projektmanagement, organisatorische Fähigkeiten, Kenntnisse von Projektmanagement-Tools, etc.); Spezialfähigkeiten und -kompetenzen (Kompetenz in der Grundtätigkeit eines Projekts, allgemeine Kenntnisse über den Inhalt der Projekte usw.); Soziale Fähigkeiten (Führungserfahrung, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeiten, Fähigkeit, Mitarbeiter zu motivieren, Fähigkeit, Konflikte zu lösen, Loyalität und Ehrlichkeit, kritisches Denken, Unbestechlichkeit usw.); Persönliche, kommunikative und relationale Fähigkeiten (Kommunikationsfähigkeiten, öffentliche Präsentationsfähigkeiten, Moderation, Kreativität, Integrität, Selbstvertrauen usw.); Andere spezifische Fähigkeiten (digitale Fähigkeiten zur Verwaltung digitaler Werkzeuge für das Projektmanagement; Risikomanagementfähigkeiten, Qualitätsmanagementfähigkeiten)).*

4. *Content Management (z.B. Informations- und Datenorganisation, Erstellung, Speicherung, Workflow, Bearbeitung/Versionierung, Veröffentlichung, Entfernung/Archivierung aber auch IP-Management-Kenntnisse und Enterprise Content Management-Kenntnisse)*

- Skalen zur Messung von OI-Kompetenzen (S.O.2.2.)
- Kompetenzmodelle für OI und Fachgebiete/Prozesse (S.O.2.2.)
- Wie man ein Kompetenzmodell für OI entwickelt (S.O.2.2.)

3. Wie man Potenziale für eine Requalifizierung auf der Grundlage individueller Fähigkeiten, insbesondere inhärenter Fähigkeiten, erkennt

- Psychosozialologische Werkzeuge und Methoden zur Identifizierung der individuellen Fähigkeiten von Mitarbeiter*innen (z. B. Myers-Briggs-Persönlichkeitstests, "Neugierprofil" -Test, "Sind Sie in Gefahr, veraltet zu werden?", "Ein Werkzeug, das Ihnen hilft, Ihre Ziele in 4 Schritten zu erreichen", "Ist es an der Zeit, Ihre Karriere zu überdenken" usw.) (ABL 3.1.)
- Kompetenzaudits: Instrumente zur Ermittlung von Talenten (Europäische Kommission) (S.O.3.1.)

1. *Skills Audits zur Unterstützung der Selbstentwicklung des Einzelnen*

2. *Kompetenzaudits zur Unterstützung des Bildungsfortschritts derjenigen, die Bildung und Ausbildung (wieder)integrieren möchten*

3. *Kompetenzaudits zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Personen, die sich außerhalb des Arbeitsmarktes oder im Übergang befinden*

4. *Kompetenzaudits zur Unterstützung des Talentmanagements innerhalb einer Organisation*

- Skills needs identification: why and how (S.O.3.2.)
 1. *Antizipation der Fähigkeiten*

2. *Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage*

3. *Passend*

4. *Maßnahmen zur Messung des Vorliegens eines Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage (z. B. Analyse von Qualifikationslücken, Modelle für die Kompetenzkartierung und -messung, Umfragen bei Arbeitgebern und Einzelpersonen, Studien zur Arbeitsplatzbewertung usw.)*

- Wie man Requalifizierungspfade für Mitarbeiter*innen schafft: Inputfaktoren und praktische Möglichkeiten, dies zu tun (S.O.3.3.)

4. Motivation und Führung von Einzelpersonen durch den Aufbau von Open Innovation-Kapazitäten

- Motivationstechniken für den Arbeitsplatz: Typen und Beispiele (S.O.4.1.)
- Mitarbeiter*innenmotivationstools (z. B. TINYpulse, Kudos, HighGround usw.) (S.O.4.1.)
- Wie man den Motivationsansatz an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen anpasst und eine Motivationsstrategie verfolgt (S.O.4.2.)
- Ratschläge zur Implementierung des OI-Ansatzes in Ihrer Organisation (S.O.4.3.)
- Unterstützung und Anleitung von Teammitgliedern bei der Entwicklung innovativer Problemlösungen (S.O.4.3.)

3.3. Matrix der Lernergebnisse

Am Ende der Ausbildung sollten die Auszubildenden in der Lage sein:

Module ↓ Lernergebnisse ² →	WISSEN	FÄHIGKEITEN	KOMPETENZEN
Modul 1 Sensibilisierung für Open Innovation und Open Innovation Kompetenzen für die moderne Wirtschaft	K.1.1. OI definieren K.1.2. Auflisten und Beschreiben der Merkmale der OI K.1.3. Kenntnisse der OI-Methoden haben K.1.4. Erläuterung, wie OI-Methoden angewendet werden können K.1.5. Betonung der internen und externen Treiber für die Kultur der OI	S.1.1. Vergleich/Gegenüberstellung von "geschlossener" und "offener Innovation" S.1.2. Kategorisierung und Erläuterung der Arten von OI auf der Grundlage des Aufnahmegrads und des Verwendungszwecks S.1.3. Beispiele für OI angeben S.1.4. Begründung der Notwendigkeit von OI für die moderne Wirtschaft S.1.5. Argumente für die Vorteile/Vorteile von OI S.1.6. Herausforderungen und Hindernisse der OI erörtern	C.1.1. Bei der Anwendung von OI-Methoden unabhängig handeln C.1.2. Verantwortung für die Schaffung eines modernen Arbeitsplatzes durch OI-Kultur übernehmen

² Wir verwenden den folgenden Farbcode:

- In rot: LOs für Learning/Training S.O.1s
- In grün: LOs für Learning/Training S.O.2s
- In blau: LOs für Learning/Training S.O.3s

Module ↓ Lernergebnisse ² →	WISSEN	FÄHIGKEITEN	KOMPETENZEN
		<p>S.1.7. Die sechs Grundsätze der OI zum Ausdruck bringen</p> <p>S.1.8. Angeben von Strategien zur Unterstützung der OI</p> <p>S.1.9. Darstellung der Verfahrensschritte zur Auswahl der richtigen OI-Methode</p> <p>S.1.10. Skizzieren Sie die Schritte zur Förderung einer Kultur der OI und Kreativität am Arbeitsplatz</p> <p>S.1.11. Eigene Wege zur Förderung von OI-Kompetenzen am Arbeitsplatz vorschlagen, um eine OI-Kultur zu generieren</p>	
<p>Modul 2 Fähigkeit, Open Innovation Mechanismen und Kompetenzen zu identifizieren</p>	<p>K.2.1. Auflistung der einzelnen Kompetenzen zur Unterstützung von OI</p> <p>K.2.2. Auflistung der beruflichen Kompetenzen zur Unterstützung von OI</p> <p>K.2.3. Beschreiben des Ansatzes zur Entwicklung eines Kompetenzmodells für OI</p>	<p>S.2.1. Klassifizierung individueller Kompetenzen zur Unterstützung von OI anhand verschiedener Kriterien (z. B. <i>introspektiv, extrospektiv, interaktiv und technisch</i>)</p> <p>S.2.2. Klärung der Bedeutung/Bedeutung der Kompetenzen in jeder Kategorie (z. B. <i>"sind Kommunikationsfähigkeiten, die den Wert einer Beziehung zur Außenwelt sowohl internen als auch externen Teilnehmern vermitteln"</i>)</p>	<p>C.2.1. Auszubildende unterweisen, individuelle Fähigkeiten zur Unterstützung von OI zu erwerben</p> <p>C.2.2. Auszubildende anweisen, berufliche Kompetenzen zur Unterstützung von OI zu erwerben</p> <p>C.2.3. Übernahme der Verantwortung für die Implementierung von Kompetenzmodellen für OI</p>

Module ↓ Lernergebnisse ² →	WISSEN	FÄHIGKEITEN	KOMPETENZEN
	<p>K.2.4. Bereitstellung von Beispielen für Kompetenzmodelle für OI</p> <p>K.2.5. Erkennen von Skalen für die Messung von OI-Kompetenzen</p> <p>K.2.6. Auswahl der Skalen für die Messung der OI-Kompetenzen, die für die eigene Organisation geeignet sind</p>	<p>S.2.3. Begründung der Nützlichkeit/Anwendbarkeit individueller Kompetenzen zur Unterstützung von OI</p> <p>S.2.4. Beschreibung der beruflichen Kompetenzen zur Unterstützung von OI</p> <p>S.2.5. Begründung des praktischen Nutzens/der Anwendbarkeit beruflicher Kompetenzen zur Unterstützung von OI</p> <p>S.2.6. Eigene Skalen für die Messung von OI-Kompetenzen generieren</p> <p>S.2.7. Effiziente Anwendung (eigener) Skalen zur Messung von OI-Kompetenzen</p> <p>S.2.8. Interpretation/Analyse der Skalenergebnisse für die Messung der OI-Kompetenzen</p>	<p>C.2.4. Verantwortung bei der Anwendung von (eigenen) Skalen zur Messung der OI-Kompetenzen übernehmen</p>
<p>Modul 3 Wie man Potenzial für eine Requalifizierung auf der Grundlage individueller Fähigkeiten, insbesondere inhärenter Fähigkeiten, erkennt</p>	<p>K.3.1. Kenntnis der Existenz psychosoziologischer Instrumente und Methoden zur Identifizierung der individuellen Fähigkeiten der Arbeitnehmer</p>	<p>S.3.1. Beurteilung der Eignung psychosoziologischer Instrumente für den eigenen Arbeitsplatzkontext</p>	<p>C.3.1. Bei der Anwendung von Maßnahmen zur Messung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage unabhängig handeln</p>

Module ↓	Lernergebnisse ² →	WISSEN	FÄHIGKEITEN	KOMPETENZEN
		<p>und Benennung solcher Instrumente</p> <p>K.3.2. Kategorisierung der für Kompetenzaudits vorgesehenen Kompetenzen</p> <p>K.3.3. Beschreiben der Phasen der Ermittlung von Kompetenzen (z. B. Antizipation der Kompetenzen; Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage; Matching)</p> <p>K.3.4. Darstellung der wichtigsten Faktoren, die die Umschulung der Arbeitnehmer*innen beeinflussen</p>	<p>S.3.2. Transformation psychosozialer Werkzeuge und Methoden, um sie an den eigenen Arbeitsplatzkontext anzupassen</p> <p>S.3.3. Entwicklung neuer (maßgeschneiderter) psychosozialer Instrumente zur Bewertung des Requalifizierungspotenzials von Mitarbeiter*innen</p> <p>S.3.4. Planung und Organisation von Kompetenzaudits zur Ermittlung von Talenten für OI</p> <p>S.3.5. Identifizierung des Bedarfs an Übungskompetenzen in der eigenen Organisation</p> <p>S.3.6. Begründung der Notwendigkeit der Ermittlung von Qualifikationen</p> <p>S.3.7. Beschreiben von Maßnahmen zur Messung des Vorliegens eines Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage</p>	<p>C.3.2. Überwachung der Arbeitsprozesse auf Ermittlung des Qualifikationsbedarfs</p> <p>C.3.3. Verantwortung bei der Gestaltung und Umsetzung individueller Requalifizierungspfade für Mitarbeiter*innen übernehmen</p>

Module ↓ Lernergebnisse ² →	WISSEN	FÄHIGKEITEN	KOMPETENZEN
		<p>S.3.8. Verwendung/Anwendung von Maßnahmen zur Messung des Vorliegens eines Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage</p> <p>S.3.9. Beschreibung praktischer Wege zur Schaffung von Umschulungspfaden für Mitarbeiter*innen</p> <p>S.3.10. Analyse der identifizierten individuellen Kompetenzen in Bezug auf das Requalifizierungspotenzial der Mitarbeiter*innen</p> <p>S.3.11. Maßgeschneiderte Requalifizierungspfade für die eigenen Mitarbeiter*innen schaffen</p>	
<p>Modul 4 Motivation und Führung von Einzelpersonen durch den Aufbau von Open Innovation-Kapazitäten</p>	<p>K.4.1. Benennung von Motivationstechniken für den Arbeitsplatz</p> <p>K.4.2. Ermittlung der Motivationsinstrumente für Arbeitnehmer*innen</p>	<p>S.4.1. Bereitstellung von Beispielen für Motivationstechniken für den Arbeitsplatz</p> <p>S.4.2. Üben Sie Motivationstechniken für den Arbeitsplatz</p>	<p>C.4.1. Handeln Sie unabhängig, wenn Sie Motivationstechniken für den Arbeitsplatz anwenden</p> <p>C.4.2. Führen Sie das Team zu innovativen Problemlösungen</p>

Module ↓ Lernergebnisse ² →	WISSEN	FÄHIGKEITEN	KOMPETENZEN
	<p>K.4.3. Erklären/Beschreiben, was Motivationsstrategie bedeutet</p>	<p>S.4.3. Auswahl der geeigneten Instrumente zur Motivation der Mitarbeiter*innen</p> <p>S.4.4. Auswahl der Motivationsansätze an die Spezifität der Mitarbeiter*innen und das Stellenprofil anzupassen</p> <p>S.4.5. Effiziente Anwendung der ausgewählten Instrumente zur Motivation der Mitarbeiter*innen</p> <p>S.4.6. Verhalten/Anleitung der Mitarbeiter beim Aufbau ihrer OI-Kapazitäten auf der Grundlage von Motivation und spezifischen individuellen Bedürfnissen</p> <p>S.4.7. Beschreiben Sie die Schritte des maßgeschneiderten Motivationsansatzes, um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen gerecht zu werden</p> <p>S.4.8. Veranschaulichen Sie Ratschläge und Empfehlungen für die Umsetzung des OI-Ansatzes in Ihrer Organisation</p>	



3.4. Lieferplan

Module	Selbstgesteuertes Lernen über OPI e-Plattform	Weiterführende Literatur	Gesamt
1. Sensibilisierung für Open Innovation und Open Innovation Kompetenzen für die moderne Wirtschaft	4 Std.	8 Std.	12 Std.
2. Fähigkeit, Open Innovation Mechanismen und Kompetenzen zu identifizieren	4 Std.	8 Std.	12 Std.
3. Wie man Potenziale für eine Requalifizierung auf der Grundlage individueller Fähigkeiten, insbesondere inhärenter Fähigkeiten, erkennt	4 Std.	8 Std.	12 Std.
4. Motivation und Führung von Einzelpersonen durch den Aufbau von Open Innovation-Kapazitäten	4 Std.	8 Std.	12 Std.
GESAMT			48

3.5. Bewertungsmethoden und -instrumente

Alle Module enthalten am Ende ein Tool zur Bewertung des Erwerbs von Lernergebnissen durch die Auszubildenden.

Die Bewertungsinstrumente werden am Ende der Ausbildung auf alle Auszubildenden angewendet, die die Ausbildung abgeschlossen haben. Wie das Training werden die Tests online über die OPI E-Plattform durchgeführt.

So wird das Assessment-Tool für jedes Modul in Form eines Online-Tests mit 9 Multiple-Choice-Bewertungspositionen vorliegen. Der Test wird von Modulentwicklern entsprechend den Lern-/Trainingszielen und den angestrebten Lernergebnissen des Moduls konzipiert.

Jeder Test für die Modulauswertung enthält:

- Methodische Anweisungen für die Auszubildenden, wie der Test durchzuführen ist (Beschreibung des Items-Typs, Verfahren zur Lösung jedes Items, Testdauer, Testlieferung, Testergebnis).³
- 9 Multiple-Choice-Bewertungselemente
- Liste der richtigen Antworten (am Ende des Tests)
- Feedback an die Auszubildenden (falls erforderlich)

Jedes Bewertungselement besteht aus einer Aussage (dem "Stamm" oder "Pfahl") und 4 Antwortoptionen, von denen nur eine korrekt ist (die anderen 3 sind Ablenkungen).

³ UPIT schlägt vor, den gleichen gemeinsamen Text für das Anleitungen für Auszubildende, in allen Modulen. UPIT Freiwilliger den afferenten Text auszuarbeiten (den Text finden Sie in der Vorlage für den abschließenden Evaluierungstest).

Antwortoptionen wie 'alle Antwortoptionen', 'keine der Antwortoptionen' werden vermieden!

Der Schwierigkeitsgrad der Items muss nicht hoch sein (eine mittlere/mittlere Schwierigkeitsskala wird empfohlen).

Jedes Element hat den Wert 1 Punkt korrekt gelöst. Somit beträgt die maximal mögliche Punktzahl pro Test 9 (neun). 1 *zusätzlicher Punkt (von Amts wegen)* wird hinzugefügt, um in einer der gängigsten europäischen Bewertungsskalen zu arbeiten, nämlich von 1 bis 10 (eine Punktzahl von 1 bis 4 bedeutet Scheitern, 5 bis 10 bedeutet Erfolg).

Die Dauer des Test beträgt 15 Minuten (90 Sekunden pro Artikel, zuzüglich der erforderlichen Zeit, um Anweisungen zu lesen und die Auswahl der Antworten schnell zu überprüfen).

Zusätzlich zum Evaluierungsabschlusstest des Moduls (der obligatorisch ist) können Entwickler alle anderen Evaluierungswerkzeuge erstellen / in ihr Modul aufnehmen, die sie für die Trainingsleistung für angemessen und relevant halten (Arbeitsblätter, praktische Übungen in H5P, strukturierte Aufsätze, Reflexionen und Feedback zu den gelesenen Materialien usw.).

Entwickler*innen verwenden ausschließlich die in Abschnitt 4.2 bereitgestellte Evaluierungstestvorlage.

4. Richtlinien für die Entwicklung der Schulungsinhalte

4.1. Hinweise für Entwickler

Die Module 1 und 2 werden von E&D entwickelt.
Die Module 3 und 4 werden von UPIT entwickelt.

Alle anderen Partner werden Feedback zu dieser Methodik, dem Curriculum und den entwickelten Modulen geben.

Bei der Gestaltung der Lerninhalte und unterstützenden Werkzeuge der Module sollten Die Entwickler berücksichtigen, dass die Bereitstellung des Lehrplans (Training) online über die OPI-E-Plattform durch einen selbstgesteuerten Lernansatz und nicht durch einen Face-to-Face-Ansatz erreicht wird. Daher sollten Wissensinhalte und Aktivitäten, die von den Auszubildenden umgesetzt werden sollen, eigenständig sein, ohne die physische Anwesenheit und Unterstützung eines Ausbilders zu erfordern. Zu diesem Zweck sollten die Inhalte die folgenden Kriterien und Merkmale erfüllen:

- Lernergesteuert sein (geben Sie den Lernenden Wahlmöglichkeiten in ihren Lernmaterialien)
- Zielorientiert sein (Lernende bitten, Ziele zu setzen)
- Aktives Lernen einbeziehen (Lernerwissen durch Problemlösungs- und Diskussionsfragen aufbauen)

- Möglichkeit für bewusstes Üben zu bieten (die Fähigkeiten für die Lernenden aufschlüsseln und sich an den Übungsaktivitäten ausrichten)
- Communities of Practice zu fördern und lernende davon profitieren zu lassen (selbstgesteuertes Lernen ist von Natur aus unabhängig, aber es muss nicht isoliert erfolgen)

Da die Schulung online durchgeführt wird, sollten Entwickler*innen für die Erstellung einer erfolgreichen Online-Lernumgebung die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- So konstruieren und organisieren Sie die Lerninhalte
- So designieren Sie Interaktionen zwischen Schülern und Inhalten
- Lerninhalte multimedial ergänzen
- Lernaktivitäten designen
- Bewertungen freigeben

Um das Verständnis zu erleichtern und den Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen zu unterstützen, werden die Lerninhalte für alle Module mit unterstützenden Werkzeugen (Beispiele, Grafiken, Fälle, Übungen, pädagogische Audio-Video-Ressourcen usw.) angereichert.

Jedes Modul hat eine Gesamtdauer von 12 Stunden (4 Stunden für selbstgesteuerte Aktivitäten, 8 Stunden für weitere Leseaktivitäten). Jedes Modul enthält 4 Aktivitäten (mit 2 Teilen oder Unteraktivitäten: eine für selbstgesteuertes Lernen, die andere für weiterführende Lektüre), mit einer Gesamtdauer von 3 Stunden pro Aktivität (1 Stunde für selbstgesteuertes Lernen, 2 Stunden für weiterführende Lektüre).

Assessment-Aktivitäten sind nicht in den Lern-/Trainingsstunden enthalten (die Assessment-Zeit liegt außerhalb der Lern-/Trainingszeit).

Entwickler*innen verwenden ausschließlich die in Abschnitt 4.2 bereitgestellte Modul-/Aktivitätsentwicklungsvorlage.

4.2. Vorlagen

4.2.1. Modulentwicklungsvorlage für selbstgesteuertes Lernen

Modultitel:			
Entworfen von:(Name und Akronym der Partnerinstitution)			
Ziel des Moduls	<i>Bitte schreiben Sie hier....</i>		
GESAMTE Lernzeit davon:	Selbstgesteuertes Lernen	Weiterführende Literatur	Bewertung
12 Std. 15 Min.	4 Std.	8 Std.	15 Minuten⁴
Bezeichnung der Tätigkeit A.1.1 Z.B. Einführung von Open Innovation	1 Std.	2 Std.	15 Minuten

⁴ Wenn Sie neben dem obligatorischen Abschlusstest am Ende des Moduls auch andere Bewertungen einbeziehen, ändern Sie bitte entsprechend und passen Sie die zugewiesene Zeit an alle Bewertungen an.

Bezeichnung der Tätigkeit A.1.2.	1 Std.	2 Std.	15 Minuten
Bezeichnung der Tätigkeit A.1.3.	1 Std.	2 Std.	15 Minuten
Bezeichnung der Tätigkeit A.1.4.	1 Std.	2 Std.	15 Minuten

LERNERGEBNISSE DES MODULS

Nach erfolgreichem Abschluss dieses Moduls werden die Auszubildenden (HR-Profis) in der Lage sein:

Wissen*	K.1.1. K.1.2.
Fähigkeiten*	S.1.1. S.1.2.
Kompetenzen*	C.1.1. C.1.2.

*Bitte wählen Sie Ihre LOs aus der LO-Matrix aus, die unter Abschnitt 3.3 ab Seite 19 bereitgestellt wird

Aktivitätscode	Titel der Aktivität	Art der Aktivität (selbstgesteuertes Lernen)	Lernergebnisse, die durch diese Aktivität erreicht werden sollen	Lernzeit für diese Aktivität (min)
A1.1	Z.B. Einführung von Open Innovation	Selbstgesteuertes Lernen	Zum Beispiel: K.1.1. K.1.2. S.1.4. C.1.3.	1 Stunde
Inhalt im Überblick	<p><i>Bitte beschreiben Sie hier sehr anschaulich, was die Auszubildenden tun sollen, welche Materialien (Anhänge) er lesen/verwenden soll und wie. Zum Beispiel:⁵</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende werden mit einem Einführungstext begrüßt, der betont, dass dieses Modul im Rahmen des OPI-Projekts entwickelt wird, das Modul kurz vorstellt und die Lernziele dieser Aktivität ankündigt (z. B. Anhang 1, Folien 1-3) (5 min) • Die Auszubildenden lesen die wichtigsten Konzepte zu z.B. Open Innovation, die mit Hilfe von z.B. Anhang 1, Folien 6-12 eingeführt werden. (10 Min.) • Die Auszubildenden lesen die Aufgabe 1, die durch das Arbeitsblatt in Anhang 2 eingeführt wurde. (2 Min.) 			

⁵ Dies ist nur ein kurzes Beispiel mit informativem Ziel, wie Sie Ihre Lern-/Trainingsinhalte weiterentwickeln können. Andere Arten von Aufgaben und Es können auch Aktivitäten genutzt werden, wie z.B. Zum Beispiel Literaturrecherche und Online-Recherche, Vergleiche zwischen verschiedenen Konzepten oder Definitionen, kritisches Denken, Gestaltung von Prozessen, Entwicklung von Materialien und Ressourcen usw.....

	<ul style="list-style-type: none"> • Die Auszubildenden führen Aufgabe 1 aus/löst sie. (15 Min.) • Während er / sie arbeitet, wenn er / sie zusätzliche Erklärungen zum Thema in der Aufgabe benötigt, sollte er / sie die zusätzliche Ressource unter dem Link lesen (oder ansehen, wenn es sich um ein Video handelt) http://XXXX (3 min) • Am Ende der Zeit, die für Aufgabe 1 vorgesehen ist, laden die Auszubildenden die erledigte Aufgabe (Datei oder Ergebnis) auf die E-Plattform hoch. (5 Min.) • Auszubildende lesen über die Vorteile von Open Innovation für die moderne Wirtschaft, die in Anhang 1, Folien 13-20 und in der Grafik aus Anhang 3 dargestellt sind (5 min) • Die Auszubildenden lösen Übung 1 in Anhang 1, Folie 21 (10 min) • Auszubildende lesen über die Erkenntnisse aus dieser Aktivität und denkt darüber nach (5 min)
Methoden zur Bereitstellung von Inhalten (Vorlesung (wenn vorab aufgezeichnet PPT oder Video) oder Lesen, Literaturrecherche, Problemlösung usw.)	
<p>Zum Beispiel.</p> <p>Lesen</p> <p>Individuelle Arbeit</p> <p>Reflexion</p>	
Erforderliches didaktisches Material (Arbeitsblatt, Diagramme, Handouts, didaktisches Video, Auszug aus Büchern/Handbüchern, Mindmaps, etc.)	
<p>Zum Beispiel.</p> <p>OPI_IO2_Module1_A.1.1_Anhang 1.pptx</p> <p>OPI_IO2_Module1_A.1.1_Anhang 1_Annex 2.doc</p> <p>OPI_IO2_Module1_A.1.1_Anhang 1_Annex 3.pdf</p> <p>http://XXXX</p> <p>wie oben gezeigt, im Abschnitt "Übersicht über den Inhalt".</p>	
Bewertungsverfahren	
<p>Zum Beispiel.</p> <p>Durch Bewertung der im Arbeitsblatt (Anhang 2) abgeschlossenen Aufgabe.</p> <p>Durch die Durchführung des Tests am Ende des Moduls</p>	
Referenzen	
Xxx	

Hinweis für Entwickler: Bitte multiplizieren Sie die obige Tabelle, wenn Sie die Aktivitäten Ihrer Module entwerfen, um so eine Tabelle für jede Aktivität zu haben.

4.2.2. Materialien und Ressourcen zur weiteren Lektüre

Für jedes Modul stellen die Entwickler Folgendes zur Verfügung:

- Einführung in das Modul (Titel, Themen, LOs) (1/2 Seite)
- 4 wichtige Lesungen (PDF-Dokumente) - zum Selbststudium (4 Stunden)

- 1 Link zu einem verwandten Video, TEDx-Vortrag oder einem gleichwertigen (verfügbar auf YouTube) - 2 Stunden (Ansehen + Reflexion + Rendern eines einseitigen Essays, der die eigene Perspektive auf das Thema präsentiert)
- 2 Links auf vorhandene Ressourcen im Internet (z. B. verwandte EU-Projekte usw.).) zum Selbststudium (2 Stunden)

4.2.3. Abschließende Evaluierungstestvorlage (1 Test pro Modul)

Abschließender Evaluierungstest für Modul X

Methodische Anweisungen:

- Jeder Punkt besteht aus einer Aussage (der "Einsatz") und 4 Antwortmöglichkeiten, von denen nur eine korrekt ist.
- Lesen Sie den Text jedes Elements sorgfältig durch und identifizieren Sie die richtige Option.
- Aktivieren Sie die richtige Option (). Diese Option stellt die Lösung dieses Elements dar.
- Empfohlene Gesamtzeit pro Test: 15 Minuten.
- Mögliche Maximalpunktzahl = 9 Punkte. Jedes Element hat den Wert 1 Punkt korrekt gelöst.
- ENDNOTE = Punktzahl + 1 Punkt *von Amts wegen*.

1. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

2. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

3. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

4. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

5. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

6. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

7. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

8. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

9. **Aussage:**

- a) Antwortoption 1;
- b) Antwortmöglichkeit 2;
- c) Antwortmöglichkeit 3;
- d) Antwort-Option 4.

Richtige Antwortliste (nur für Trainer*innen):

.....

Beispiel für ein Element:

1. Ein Unternehmer zeigt Innovation durch:

- (a) einzigartig und originell in seiner Lösung sein;
- (b) Nutzung bestehender Produkte oder Dienstleistungen;
- (c) die neuen Ideen ignorieren;
- (d) Kauf von anderen und Weiterverkauf neuer Produkte.

Beispiel für eine Liste der richtigen Antworten (nur für Trainer*innen):

1. ein
2. c
3. d
4. b
5. b
6. d



7. ein

8. c

9. ein

