



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CVETNET-HANDBUCH INDIVIDUELLER MITARBEITER- BILDUNGSPFADE FRAGEBOGEN

Innovative Methodik zur digitalen Transformation und
generationenübergreifenden Ausbildung in KMUs

Bewertungs- und Umsetzungsmethoden für individuelle
Weiterbildungswege für KMUs

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CVETNET
Intergenerational
digital learning

Partner:

WIFI-WKO - Wien (AT)

CCC - Prag (CZ)

BCCI - Sofia (BG)

Offizielle CCISN - Madrid (ES)

Deutsch-Bulgarische IHK (AHK-Bulgarien)

CCI - Terrassa (ES)

CCI - Dobrich (BG)

Cl. Neumann

D. Zufanova, M. Mares

M. Tancheva, N. Dicheva

C. Ayllon, R. Velasco

K. Vranchev

A. Pajaron, S. Perez

V. Stoyanova

Titelfoto Mark Mags von Pixabay

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



INDIVIDUELLER MITARBEITER- BILDUNGSPFADE-FRAGEBOGEN

INHALT

EINFÜHRUNG	4
MITARBEITERKOMPETENZEN IN AKTUELLEN DIGITALEN FÄHIGKEITEN	5
MITARBEITERKOMPETENZEN IN SOFT SKILLS IM DIGITALEN ZEITALTER (SOFT SKILLS TEIL 1)	6
MITARBEITERKOMPETENZEN IN SOFT SKILLS IM DIGITALEN ZEITALTER (SOFT SKILLS TEIL 2)	7
MITARBEITER-SELBSTEINSCHÄTZUNG (TEIL 1)	8
MITARBEITER-SELBSTEINSCHÄTZUNG (TEIL 2)	9
MITARBEITERBEZOGENE INTERGENERATIVE ASPEKTE (TEIL 1)	10
MITARBEITERBEZOGENE INTERGENERATIVE ASPEKTE (TEIL 2)	11
MITARBEITERBEZOGENE INTERGENERATIVE ASPEKTE (TEIL 3)	12
MITARBEITERÜBERGREIFENDE ASPEKTE (TEIL 4)	13
MITARBEITERBEZOGENE INTERGENERATIVE ASPEKTE (TEIL 5)	14



EINLEITUNG

Dieser Fragebogen ist so konzipiert, dass er die individuellen Qualifikationslücken eines jeden Teammitglieds aufdeckt, die je nach Unternehmensgröße gemeinsam mit dem Personalleiter oder dem Unternehmensleiter analysiert werden.

Der Unternehmensfragebogen sammelt alle Hintergrundinformationen, um den Kontext in Bezug auf die Digitale Transformation und das generationenübergreifende Lernen des analysierten Unternehmens zu verstehen. Dieser Kontext, der dynamisch ist, wird zu Kompetenzlücken und einer Umschulung der Mitarbeiter eines Teams führen.

Der vorliegende Fragebogen ist für die Mitglieder eines Teams gedacht, muss also von den Mitarbeitern, die Mitglieder des Teams sind, selbst ausgefüllt werden (ein Fragebogen pro Mitarbeiter).

Die Erhebungsmethode jedes Fragebogens muss vorher mit dem Personal- oder Unternehmensleiter abgestimmt werden, wobei es mehrere Möglichkeiten gibt:

- 1) Papierfragebogen, der vom Unternehmen eingesammelt wird (Personalabteilung oder zuständiger Unternehmensleiter).
- 2) Online-Fragebogen, der von der Firma eingesammelt wurde.
- 3) Papierfragebogen, der vom Interviewer eingesammelt wird.
- 4) Online-Fragebogen, der vom Interviewer eingesammelt wird.

Aus diesen Möglichkeiten ergeben sich unterschiedliche Grade der Beteiligung des Unternehmens.

Alle eingesammelten Fragebögen jedes Einzelnen werden vom verantwortlichen Team des Piloten analysiert, was zu einem individuellen Bildungspfad für jeden Mitarbeiter des Teams führt.

Das Qualifikations- und Kompetenzprofil jedes Einzelnen in einem Team wird uns die Qualifikations- und Kompetenz-"Röntgenaufnahme" des Teams liefern. Dies, zusammen mit der digitalen Transformationsstrategie oder den Prozessen des KMUs, wird uns zu einer Umschulung und / oder einem Up-Skilling einzelner Bildungspfade führen.

Die einzelnen Ausbildungswege werden in Form von Lernergebnissen formuliert.

Der CVETNET-Bildungspfad-Ergebnisbericht ist ein Deliverable für den HR- / Firmenmanager, das eine Zusammenstellung der einzelnen Bildungspfade enthält.

Im CVETNET-Handbuch gibt es ein Beispiel für eine Vorlage, die auch eine Excel-Datei-Vorlage enthält, um die wichtigsten Informationen über die Fähigkeiten und den Bedarf an Fähigkeiten zu sammeln, die von jeder Person im Team ermittelt wurden. Die Excel-Datei hilft dabei, die Qualifikationslücken des Teams in Form einer Grafik zu visualisieren. Diese Diagramme werden in den CVETNET-Bildungspfad-Ergebnisbericht aufgenommen.



MITARBEITERKOMPETENZEN IN AKTUELLEN DIGITALEN FÄHIGKEITEN¹

Thema	✓	Einsteiger	Zufrieden- stellend	Durch- schnitt	Überdurch- schnittlich	Ausge- zeichnet
DIGITALE FÄHIGKEITEN						
Informations- und Datenkompetenz						
Digitale Teamarbeit						
Virtuelle Führung						
Betriebswirtschaft und Büro-management						
Digitales Marketing und Kommunikation						
Umgang mit gängiger Business-Software						
Der Umgang mit Sales Enablement Lösungen						
Zusammenspiel mit verschiedenen Technologien						

¹ CVETNET SME Human Capital Needs Conclusions Report 2020



MITARBEITERKOMPETENZEN IN SOFT SKILLS IM DIGITALEN ZEITALTER² - (SOFT SKILLS TEIL 1)

Thema	✓	Einsteiger	Zufrieden- stellend	Durch- schnitt	Überdurch- schnittlich	Ausge- zeichnet
SOFT SKILLS I						
Flexibilität und Anpassung an Veränderungen						
Zeitmanagement						
Remote-Zusammenarbeit mit dem Team						
Soziale Netzwerke						
Problemlösung mit Kunden						
Problemlösung im Team						
Online- Verhandlungstechniken						
Kundenbeziehungs- management						
Beziehungsmanagement mit Institutionen						
Einfühlungsvermögen						
Wertschätzende Kommunikation						

² CVETNET SME Human Capital Needs Conclusions Report 2020



MITARBEITERKOMPETENZEN IN SOFT SKILLS IM DIGITALEN ZEITALTER³ - (SOFT SKILLS TEIL 2)

Thema	✓	Einsteiger	Zufrieden- stellend	Durch- schnitt	Überdurch- schnittlich	Ausge- zeichnet
SOFT SKILLS II						
Online-Selbstdarstellung und persönliche Einstellung						
Ethische Fähigkeiten						
Besondere Vertriebsfähigkeiten						
Workflow- und prozessorientiertes Denken						
Kritisches Denken						
Allgemeine Problemlösung						
Digitale Buchhaltung im Allgemeinen						
Arbeiten mit einer Buchhaltungssoftware						
Kenntnisse der entsprechenden Gesetzgebung einschließlich MwSt						
Projektmanagement						
Individuelles Coaching						

³ CVETNET SME Human Capital Needs Conclusions Report 2020



MITARBEITER-SELBSTEVALUIERUNG (TEIL 1)⁴

FRAGEBOGEN ZUR SELBSTEVALUIERUNG DER MITARBEITERFÄHIGKEITEN

NAME

ABTEILUNG/EINHEIT

JOB/ROLLE

Dieses Formular soll Ihnen helfen, Ihre Fähigkeiten einzuschätzen, um Folgendes zu bestimmen: Bereiche, in denen Sie möglicherweise zusätzliche Schulungen benötigen, und Bereiche, in denen Sie als Ressource für Ihre Mitarbeiter dienen könnten.

Bitte bewerten Sie Ihre Fähigkeiten in jedem der folgenden Bereiche:

SELBSTEVALUIERUNGSBEREICH	Starke Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Starke Ablehnung	ANMERKUNGEN
Berufsspezifische Kenntnisse Ich besitze und verwende das Fachwissen, die Erfahrung und Vorgeschichte, um solide Ergebnisse zu erzielen.				
Ich arbeite effektiv und effizient.				
Berufsspezifische Fähigkeiten Ich zeige die Fähigkeit und Kompetenz, meine beruflichen Aufgaben zu erfüllen.				
KOMPETENZEN				
Anpassungsfähigkeit Ich bin flexibel und aufgeschlossen gegenüber neuen Ideen und Ansätzen.				
Als Reaktion auf die schwankenden Anforderungen in meinem Job passe ich mich leicht an Pläne, Ziele, Maßnahmen und Prioritäten an.				
Zusammenarbeit Ich pflege positive Beziehungen. Ich bin bereit, von anderen zu lernen.				

⁴ Vgl.: <http://myexceltemplates.com/employee-performance-review-checklist/>



MITARBEITER-SELBSTEVALUIERUNG (TEIL 2) ⁵

SELBSTEVALUIERUNGSBEREICH	Starke Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Starke Ablehnung	ANMERKUNGEN
KOMPETENZEN				
Kommunikation Ich vermittele meine Gedanken klar und respektvoll.				
Ich verfüge über effektive Zuhörfähigkeiten.				
Ergebnisse Ich identifiziere Ziele, die mit der strategischen Ausrichtung der Organisation übereinstimmen und erreiche dementsprechend Ergebnisse.				
Ich habe erhebliche Schwierigkeiten durchgestanden, um diese Ziele zu erreichen.				
Initiative Ich antizipiere Bedürfnisse, löse Probleme und ergreife Maßnahmen, auch ohne ausdrückliche Anweisungen.				
Ich ergreife die Initiative, um neue Arbeitsherausforderungen zu entdecken und Ereignisse mitzugestalten, die zum Erfolg der Organisation führen.				
Entwicklung Ich bin bestrebt, mein Wissen und meine Fähigkeiten zu verbessern.				
Wachstum Ich bin proaktiv bei der Identifizierung von Bereichen für die Selbstentwicklung.				

Neumann Claudia, Mag. (FH), WKÖ WF (Claudia.Neumann@wko.at) ist angemeldet.

Bitte teilen Sie uns alle zusätzlichen Gedanken oder Details zu Ihrer Einschätzung Ihrer Fähigkeiten mit.

⁵ Vgl.: <http://myexceltemplates.com/employee-performance-review-checklist/>



MITARBEITER - GENERATIONENASPEKTE (TEIL 1) ^{6,7}

Thema	✓	Starke Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Starke Ablehnung
GENERATIONENASPEKTE MITARBEITER I				
Bevorzugen Sie die Zusammenarbeit mit Kollegen mit einem reichen Mix an Fähigkeiten / Erfahrungen / Möglichkeiten, um neue Aufgaben / Veränderungen / Chancen zu bewältigen?				
Arbeiten Sie gerne im Team, um ein Ziel zu erreichen?				
Erkennen Sie die Stärken aller Generationen / Kollegen und wie die einzigartige Wissensbasis / die Fähigkeiten jeder einzelnen Person dem Team helfen?				
Bietet Ihr Unternehmen flexible Arbeit und flexible Arbeitszeiten?				
Werden Sie für flexibles, anpassungsfähiges Denken belohnt?				
Vertrauen Sie älteren Kollegen, dass sie wissen, was funktioniert und was nicht?				
Trauen Sie jüngeren Kollegen zu, dass sie ein Experte in einem Thema sind, in dem Sie nicht bewandert sind?				

⁶ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

⁷ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



MITARBEITERÜBERGREIFENDE ASPEKTE (TEIL 2) ^{8,9}

Thema	✓	Starke Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Starke Ablehnung
GENERATIONENASPEKTE MITARBEITER II				
Verfügt Ihr Unternehmen über einen Skills-Pool, auf den Sie zugreifen können?				
Bietet Ihr Unternehmen Schulungsmöglichkeiten an, um eigene Kapazitäten aufzubauen (Workshops, Weiterbildungen, Konferenzen usw.)?				
Verfügen Sie über ein Wissenstransfersystem, das sicherstellt, dass die Fähigkeiten und das Fachwissen älterer Mitarbeiter im Unternehmen verbleiben (Mentoring, Wissensmanagementsysteme, schriftliche Dokumentation usw.)?				
Ist Home Office erlaubt?				
Können Sie an Brainstorming-Sitzungen für das gesamte Team teilnehmen?				
Legt Ihr Unternehmen Teamziele mit Rollen fest und erkennt gleichzeitig die Vorzüge an, die jedes Mitglied mitbringt?				

⁸ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

⁹ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



MITARBEITERÜBERGREIFENDE ASPEKTE (TEIL 3) ^{10, 11}

Thema	✓	Starke Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Starke Ablehnung
GENERATIONENASPEKTE MITARBEITER III				
Hilft Ihr Unternehmen bei der Auswahl von neuen Teammitgliedern, falls Ihr Team wächst oder jemand aufgrund der erforderlichen Fähigkeiten ausscheidet?				
Haben Sie die Möglichkeit, an Jobsharing / flexiblen Rotationen teilzunehmen?				
Erlaubt Ihr Unternehmen den Austausch von Fähigkeiten zwischen Generationen, z. B. wenn sie das Talent eines Kollegen erkennen und ihn bitten, seine Erfahrungen mit anderen Mitarbeitern zu teilen?				
Arbeiten in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter verschiedener Generationen gemeinsam an Projekten?				
Bietet Ihr Unternehmen Feedback in verschiedenen Kommunikationsformaten an?				
Werden Sie darin geschult, wie Sie die Kommunikation zwischen den Generationen verbessern können?				

¹⁰ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

¹¹ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



MITARBEITERÜBERGREIFENDE ASPEKTE (TEIL 4) ^{12, 13}

Thema	✓	Starke Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Starke Ablehnung
GENERATIONENASPEKTE MITARBEITER IV				
Interagieren Sie mit Kollegen verschiedener Generationen informell innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes?				
Können Sie für außergewöhnliche Leistungen mit verschiedenen Anreizen belohnt werden (z. B. Parkprivilegien, Newsletter-Ankündigungen, Auszeichnungen, Prämien usw.)?				
Bietet Ihr Unternehmen ein anregendes Umfeld für ältere Mitarbeiter, in dem sie von jüngeren Teammitgliedern lernen können?				
Können ältere Mitarbeiter ihre Erfahrungen als Mentor / Capacity Builder weitergeben?				
Können ältere Mitarbeiter ihre Rolle ändern - damit die Arbeit weniger belastend wird - z. B. durch Reduzierung der Arbeitszeit?				
Sorgt Ihr Unternehmen dafür, dass ältere Mitarbeiter weiter arbeiten und ihr Gehalt verdienen?				

¹² <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

¹³ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>



MITARBEITERÜBERGREIFENDE ASPEKTE (TEIL 5) ^{14, 15}

Thema	✓	Starke Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Starke Ablehnung
GENERATIONENASPEKTE MITARBEITER V				
Bietet Ihr Unternehmen Sozial-, Gesundheits- oder Wohlfühlleistungen für ältere Mitarbeiter an, um aktiv zu bleiben?				
Bietet Ihr Unternehmen ein anregendes Umfeld für jüngere Mitarbeiter, in dem sie von älteren Teammitgliedern lernen können?				
Können jüngere Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen Life Skills, z. B. zwischenmenschliche Fähigkeiten, von erfahreneren Personen lernen?				
Können Ihre jüngsten Mitarbeiter ihre Rolle stetig ausbauen, während ältere Mitarbeiter ausscheiden, anstatt sich über ihre Fähigkeiten hinaus befördern zu lassen?				

¹⁴ <http://ageactionalliance.org/intergenerational-teams-the-future-of-the-workplace/>

¹⁵ <https://www.gu.org/app/uploads/2018/06/Intergenerational-Report-MMMI-Generations-in-the-Workplace.pdf>