

# Initiales Kompetenzmodell LidA

Förderkennzeichen: 02K17A048

Urheber: Felictias Heering, Anne Kittel, Antita Radi-Pentz, Enrico Zenzen, Melina Marnitz, Alexandra Tödt

## Inhalt

1	Handeln in der digitalisierten Arbeitswelt .....	2
1.1	Flexibel handeln .....	2
1.2	Selbstständig organisieren .....	2
1.3	Eigenverantwortlich lernen .....	3
1.4	Verlässlich und verantwortungsvoll handeln .....	4
1.5	Wirtschaftlich (und nachhaltig) handeln .....	4
1.6	Analysieren .....	5
2	Kommunizieren und Zusammenarbeiten in der digitalisierten Arbeitswelt .....	6
2.1	Verständlich kommunizieren .....	6
2.2	Wissen und Fertigkeiten vermitteln .....	7
2.3	Arbeiten im Team .....	7
2.4	Entscheiden .....	8
2.5	Konflikte lösen .....	8
3	Wissen für die digitalisierte Arbeitswelt .....	9
3.1	Maschine instandhalten und warten .....	9
3.2	Weitere unter ‚Wissen‘ zu formulierende Kompetenzen .....	10
3.2.1	Produkte kennen .....	10
3.2.2	Fremdsprachen beherrschen .....	10
3.2.3	Logistikprozesse kennen .....	10
3.2.4	Technik- und Werkstoffgrundlagen beherrschen .....	10
3.2.5	IT-Programm nutzen .....	10
3.2.6	Maschinen bedienen .....	10
3.2.7	Prozessorientierung oder Produktionsabläufe / Produktionsprozesse gestalten .....	10

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# 1 Handeln in der digitalisierten Arbeitswelt

## 1.1 Flexibel handeln

**Kernbegriffe Kompetenz:** ist bereit und in der Lage sich verändernden Bedingungen der Arbeitsumgebung flexibel anzupassen, flexibel den Lösungsweg an den ändernden Anforderungen umzusetzen

**Struktur /Dimensionen:** Wahrnehmung der Veränderung, Verhalten/Anpassungsleistung, Einsatz

**Messung der Kompetenz:** Dauer der Anlaufschwierigkeiten bei Veränderung des Produktionsplans, Anzahl an Beschwerden über Veränderungen bspw. am Schichtplan, Motivation an Fortbildungen etc.

1. Stellt sich auf erwartete und unerwartete Veränderungen ein, passt seine Haltung, sein Verhalten und seine Arbeitsweise an die Veränderungen, neue Informationen oder neuen Situationen an, arbeitet wenn notwendig mehr als geplant
2. Ist offen für andere Arbeitsweisen („schwingt mit“), überträgt Haltung/Arbeitsweisen auf sein Arbeitsumfeld, ist schnell einsetzbar in anderen Arbeitszusammenhängen
3. Kommt mit extremen Veränderungen klar und gestaltet den Veränderungsprozess aktiv, steuert, nimmt Sachen selbst in die Hand, ist in der Lage sein Verhalten zu reflektieren, Frustrationstoleranz, denkt über sein Arbeitsumfeld hinaus, fängt größere Planabweichungen und Rückschläge auf, steuert andere Personen im Arbeitsumfang entsprechend
4. Untersucht sein Unternehmen systematisch auf zukünftige Veränderungen, entwickelt Strategien, um zukünftige Veränderungen zu bewältigen, passt Pläne, Ziele und Vorgehensweise seines Umfeldes an, um auch zukünftig Anforderungen zu erfüllen

## 1.2 Selbstständig organisieren

**Kernbegriffe Kompetenz:** priorisiert Aufgaben, Themen und Informationen, entwickelt Strukturen zur Erfüllung mehrerer Aufgaben, setzt Ziele

**Struktur /Dimensionen:** Aktivierungsbedarf, Verhalten, Zeitmanagement

**Messung der Kompetenz:** Anzahl an nicht erledigten Aufgaben zum gesetzten Endtermin, Anzahl an verschobenen Endterminen, Anzahl an Überstunden etc.

1. Priorisiert seine arbeitsbezogenen Aufgaben auf Basis vorgegebener Planung, entwickelt eine Struktur zur Erfüllung der festgelegten Ziele, entwickelt Strukturen zur Erfüllung mehrerer Aufgaben, priorisiert Erkennt und meldet Zielkonflikte, plant seine Zeit methodisch, hält Termine verlässlich ein
2. Priorisiert seine Aufgaben unter Hinzunahme von aktuellen Informationen und Themen, entwickelt einen Plan zur Erfüllung der festgelegten Ziele, bei dem kurzfristige Veränderungen einbezogen werden können, Arbeitet konsequent auf Ziele

- zu und erreicht sie, fristgerechte Bearbeitung von Aufgaben unter erhöhter Unsicherheit
3. Priorisiert seine Aufgaben und Themen und richtet diese an den anderen Zielen der anderen Personen aus, entwickelt eine Systematik, kann Ziele setzen und Konflikte bei der Zielerfüllung bearbeiten, Kann sich auch unter Druck motivieren und regulieren, regelt die Ziele mit anderen Personen, stimmt Ziele und Zeitplanung mit anderen Personen ab
  4. Priorisiert langfristige Aufgaben und Themen unter Hinzunahme der anderen Ziele der Unternehmensumwelt, entwickelt langfristige Zielerreichungspläne und passt diese entsprechend Veränderungen im Unternehmen an, Entscheidet auch unter Druck zügig, konsequent und sicher, Setzt Ziele und löst Konflikte bei der Zielerfüllung, regelt langfristige Ziele des Unternehmens mit dem Unternehmensumfeld, Sichert die Zeitplanung auch in der Gruppe ab

### 1.3 Eigenverantwortlich lernen

**Beschreibungstext Kompetenz:** plant eigenes Lernen, wendet Lernstrategien an, überwacht und reguliert Lernen und bewertet Lernprozess.

lernt aus guten Beispielen und eigenen Fehlern, holt fehlende Informationen und fehlendes Wissen ein

**Messung der Kompetenz:** Selbstauskunft per Fragebogen

1. Bekommt von seinem Vorgesetzten ein Lernplan ausgehändigt, lernt aus eigenen Erfahrungen oder nach Aufforderung. Arbeitet diesen Lernplan selbstständig gemäß festgelegten Zielen ab, braucht Unterstützung bei Auswahl und Anwendung von Lernstrategien sowie bei der Überwindung von Schwierigkeiten und Ablenkungen, Holt selbstständig Informationen und Wissen ein. lernt aus eigenen Fehlern, sieht keinen Grund und Ansatz für methodisches Vorgehen
2. Erstellt zusammen mit seinem Vorgesetzten einen Lernplan, Lernt aus eigenen Erfahrungen, verbreitert und vertieft Kenntnisse, Holt Wissen und Informationen ein, Entwickelt den Lernplan kontinuierlich mit seinem Vorgesetzten weiter, Hat Überblick über Methoden und weiß wann sie angemessen sind, Braucht bei der Anwendung noch Anleitung, Sucht noch nach den optimalen Methoden für sich selbst, Entwickelt Strategien zur Überwindung zu Lernhindernissen und Ablenkungen, Sucht das Gespräch mit Vorgesetzten zur Überprüfung des Wissenstands, Beobachtet und bewertet eigenen Lernerfolg
3. Sucht aktiv nach Erkenntnissen und den Erfahrungen anderer, leitet hieraus einen individuellen Lernplan ab und setzt sich auch Ziele zur Erfüllung des Plans ein, Verhalten / Lernstrategien und Umgang mit Schwierigkeiten, verfügt über geeignete Aneignungs- und Bewältigungsstrategien und setzt sie routiniert ein, Reflektiert und

benennt eigene Stärken und eigene Schwächen, vergleicht sein Herangehen mit anderen und passt es laufend an

4. Lernt auch außerhalb des eigenen Fachgebiets / des Unternehmens, um die eigenen Fähigkeiten zu verbessern, Leitet Konsequenzen für sich und seinen Lernplan ab, Setzt sich langfristige Ziele zur Erfüllung des Plans, Findet intuitiv die angemessene Lernstrategie, Strukturiert eigene Lernprozesse erfolgreich und auch langfristig gefragter Ratgeber , große Erfahrung, Reflektiert eigene Fortschritte und Lücken

#### 1.4 Verlässlich und verantwortungsvoll handeln

**Kernbegriffe Kompetenz:** handelt verlässlich und verantwortungsvoll, erfüllt Verpflichtungen und erledigt Aufgaben gewissenhaft

**Struktur /Dimensionen:** Aktivierungsbedarf, Verhalten, Auswirkung auf andere

**Messung der Kompetenz:** Produktionsverzögerungen durch nicht erledigte Aufgaben, Ausschuss durch fahrlässige Fehler, Ausfallzeiten Maschine durch Missachtung von Warnhinweisen, Anzahl Unfälle durch Fahrlässigkeit, Fehlzeiten ohne Entschuldigung etc.

1. Fühlt sich gegenüber seinen Vorgesetzten, Kollegen und Kunden verpflichtet, erfüllt seine Aufgaben unaufgefordert, hält sich an getroffene Absprachen und Vorgaben im zeitlichen Rahmen, auch wenn das für sich selbst Mehrarbeit bedeutet, kennt erwartete Normen und Standards, übernimmt Verantwortung für persönliches Handeln und seine Folgen auf die eigene Arbeit
2. Übernimmt initiativ und selbstständig weitere Aufgaben, hält sich an getroffene Absprachen, auch wenn das für sich selbst und andere Mehrarbeit bedeutet (ohne das Mitarbeiter Arbeit „aufgedrückt“ bekommen), übernimmt Verantwortung für persönliches Handeln und seine Folgen auf die eigene Arbeit und die Arbeit anderer
3. geht Verpflichtungen außerhalb seines Aufgabenbereichs ein und erfüllt diese, geht verantwortungsvoll mit Kollegen und Ressourcen um, hält sich an Absprachen, auch unter widrigen Umständen, delegiert erfolgreich, kann Verantwortung auch übergeben, lässt seine Kollegen nicht im Stich
4. Verpflichtet sich für sein Unternehmen, trägt Verantwortung für Personen und das Unternehmensziel, kann für eigene Fehler eintreten und entschuldigen, nimmt Kritik an und setzt diese um, prüft die Folgen mit denen, die von den eigenen Beschlüssen betroffen sind, bezieht beim Erstellen strategischer Pläne die Folgen für die Betroffenen mit ein

#### 1.5 Wirtschaftlich (und nachhaltig) handeln

**Kernbegriffe Kompetenz:** wägt Kosten-, Nutzen- und Umweltaspekte vor seiner Handlung ab, baut Handeln auf kaufmännischen Grundlagen auf, kennt einschlägige Kennzahlen und hält die Prinzipien des Hauses ein

**Messung der Kompetenz:** Produktivität, Ökologischer Fußabdruck etc.

1. Kennt die wirtschaftlichen Prinzipien des Hauses und kann diese in seinen Arbeitskontext setzen, Hat ein Bewusstsein für die Kosten in seinem Arbeitsumfeld, Geht mit allen Hilfs- und Produktionsmitteln werterhaltend um, Kann vorhandene Ressourcen sinnvoll nutzen und nicht übernutzen, Schonzeiten und Ruhezeiten einhalten, Kennt die notwendigen Zielwerte in seinem Aufgabenbereich, kann anhand der Zielwertabweichungen (seine) Fehler erkennen
2. Wägt Kosten- und Nutzenaspekte sorgfältig ab, Ist sich der Kosten von Personaleinsatz genau bewusst, Kennt die notwendigen Zielwerte in seinem Aufgabenbereich und kann diese in Bezug zu anderen Zielwerten setzen, Passt seine Handlungen entsprechend der Zielwerte an, Zeigt auch außerhalb seines Aufgabengebiets kein verschwenderisches Verhalten
3. Wägt Kosten-, Nutzen- und Umweltaspekte vor seiner Handlung ab, strebt nach Kostensenkung, Plant den Mitteleinsatz/Ressourceneinsatz sorgfältig voraus, Plant den Einsatz nach rationalen Maßstäben und zum Wohl des Unternehmens, Entwickelt Zielwerte zur Einhaltung der Prinzipien des Hauses, kontrolliert seine Handlungen anhand dieser Zielwerte, Hat das Bewusstsein über Kosten-, Nutzen- und Umweltaspekte
4. Kann Kosten-, Nutzen- und Umweltaspekte in den Gesamtkontext des Unternehmens setzen, Agiert entsprechend den Prinzipien des Hauses, Plant langfristig die Ressourcen und spart diese ein, Prüft die Nachhaltigkeit von großen oder langfristigen Projekten, Sichert den langfristigen Erfolg des Unternehmens, Beachtet externe Kosten-, Nutzen- und Umweltaspekte (z.B. Marktentwicklungen) bei seinen Handlungen, entwickelt übergreifende Zielwerte , Lebt Kosten-, Nutzen- und Umweltaspekte vor

## 1.6 Analysieren

**Beschreibungstext Kompetenz:** bewertet komplexe Systeme, kann allgemeine Regeln auf spezifische Probleme anwenden, erkennt und erklärt Zusammenhänge und mögliche Konsequenzen

1. Erkennt Probleme in seinem Aufgabengebiet, Ordnet verfügbare Informationen, um Einsicht in das Problem zu bekommen, unterscheidet verschiedene Arten von Informationen und deren Relevanz, Erkennt Zusammenhänge zwischen den Informationen, kann Zusammenhänge des Problems erklären und entsprechende vertraute/erlernte Lösungsansätze nennen
2. Erkennt Handlungsbedarfe in seiner Arbeitsumgebung, Sammelt und klassifiziert Informationen aus verschiedenen Quellen, um Einsicht in das Problem zu bekommen, Stellt gezielt Fragen um Probleme zu klären, unterscheidet zwischen wichtigen und dringenden Handlungsbedarfen, Kann Unstimmigkeiten auf Aktionen zurückführen und entsprechende (Lösungs-)Ansätze erklären

3. Erkennt potenziellen Handlungsbedarf im Unternehmenskontext, Identifiziert und präzisiert komplexe Zusammenhänge, Beherrscht fortgeschrittene Recherche- und Analysemethoden, Bewertet die Handlungsbedarfe hinsichtlich ihres kurzfristigen Effekts auf die Aktivitäten des Unternehmens, Leitet entsprechende Konsequenzen ab, nennt präventive Maßnahmen zur Vermeidung dieser Konsequenzen, Überprüft reflexiv die Wirksamkeit der genannten Maßnahmen
4. Erkennt potenziellen Handlungsbedarf im Gesamtkontext des Unternehmens mit dessen Umwelt, Identifiziert und präzisiert langfristige Herausforderungen unter den Bedingungen von Unsicherheiten, Beherrscht und reflektiert fortgeschrittene Recherche- und Analysemethoden, beurteilt Situationen langfristig, Kann langfristige Konsequenzen für die Umwelt und das Unternehmen ableiten, Nennt strategische Maßnahmen, um angemessen auf die potenziellen Situationen zu reagieren, Überprüft reflexiv die Wirksamkeit der genannten Maßnahmen

## 2 Kommunizieren und Zusammenarbeiten in der digitalisierten Arbeitswelt

### 2.1 Verständlich kommunizieren

**Beschreibungstext Kompetenz:** hört aktiv zu, nimmt das Gesagte auf, formuliert verständlich mündlich und schriftlich Informationen, setzt geeignete Kommunikationsmittel ein, kommuniziert auch in einer Gruppe

**Struktur /Dimensionen:** Mündlicher und schriftlicher Ausdruck, Gesprächsverlauf gestalten, Gespräche in Gruppen

1. Trägt Ideen und Informationen mündlich und schriftlich verständlich vor, hört aktiv zu und nimmt das Gesagte auf, stellt sich auf die Kommunikation der Gruppe ein
2. Kann Berichte verfassen, vertritt Standpunkte, stellt Fragen, argumentiert, stellt sich auf Beiträge des Gegenübers ein, moderiert Gespräche in Gruppen
3. Fachspezifischer Vortrag vor Kunden und schreibt Fachartikel, Gesprächsverlauf gestalten, reflektiert Kommunikationsprozesse, versteht verschiedene Perspektiven ein und vermittelt in Konflikten, steuert den Gesprächsverlauf und richtet die Gruppe auf Ergebnisse und Ziele aus
4. Hält Stehgreifreden, bringt viele Informationen in ein schlüssiges Konzept, formuliert Visionen, steuert Gesprächsverlauf emphatisch und zielorientiert, reflektiert sich und andere, gestaltet schwierige Gesprächsverläufe in Gruppen konstruktiv, kann Konflikte lösen

## 2.2 Wissen und Fertigkeiten vermitteln

**Beschreibungstext Kompetenz:** unterstützt andere bei der Entwicklung ihrer Talente und Fertigkeiten, erteilt Instruktionen, Ratschlägen oder persönliche Unterstützung, um das Potential anderer zu fördern

1. Erklärt fachliche Zusammenhänge auf Anfrage, Vermittelt Inhalte entsprechend ihrer Relevanz und ihrer Schwierigkeit priorisiert und geordnet, Vermittelt vorgegebene Lernmaterial und benutzt ohne darüber nachzudenken Lehrmethoden, Hoher Sachbezug
2. Beobachtet Fehler und initiiert Lehrgespräch, Wählt geeignete Lernmaterialien und Lehrmethoden aus, hat ein offenes Ohr
3. Erkennt Handlungsbedarfe und bietet Anstöße zur Selbsthilfe, Teilt professionelle und persönliche Erfahrung, Entwickelt vorhandene Lernmaterialien weiter und setzt Lehrmethoden passend zur Zielgruppe und Lehrfunktion (informieren, motivieren, behalten, ...) ein, Kennt und wendet didaktische Prinzipien und Lehrtheorien an, Findet und stärkt Talente, Interesse an der Entwicklung Anderer
4. Erkennt Handlungsbedarfe und bietet Anstöße zur Selbsthilfe, sichert Erfolge und Selbständigkeit der Lernenden ab und berät über Perspektiven, Erstellt eigenständig neue Lernmaterialien, Reflektiert didaktische Prinzipien und entwickelt individuelle didaktische Konzepte. Reflektiert Lehrtheorien und wendet sie an, Ganzheitliche Begleitung, entwickelt persönliche Bindung

## 2.3 Arbeiten im Team

**Beschreibungstext Kompetenz:** unterstützt Teammitglieder, bezieht Personen entsprechend ihrer Stärken ein, erkennt verschiedene Interessen und bezieht diese ein, gleicht eigene und Gruppen- / Abteilungs- / Unternehmensinteressen aus, Informationsaustausch, Unterstützung anderer, eignen Beitrag liefern, Teamgeist, Toleranz, Akzeptanz, Wertschätzung, Förderung

**Struktur /Dimensionen:** Aktivierungsbedarf, Verhalten, Arbeitsatmosphäre

1. wird aktiv nach Unterstützung gefragt und bietet diese an, stellt sich auf die Zusammenarbeit ein, ist bereit eigene Belange zurückzustellen, kommuniziert eigene Bedürfnisse, Erwartungen und Meinungen und toleriert die seiner Kollegen, tauscht Informationen und Erfahrungen aus, sorgt für gute Arbeitsatmosphäre
2. spricht Teammitglieder aktiv an, bietet gefragt und ungefragt Hilfe an, reagiert aktiv und konstruktiv auf die Beiträge von Kollegen, nimmt die Bedürfnisse, Erwartungen, Meinungen des Teams an, stellt gemeinsame Arbeitsergebnisse über eigene Belange, bemüht sich um einen reibungslosen Austausch, bezieht alle Teammitglieder mit ein, übergeht niemanden
3. kann um Hilfe bitten, sucht aktiv Zusammenarbeit innerhalb der Organisation, erkennt seine und die Stärken und Schwächen sowie arbeitsbezogene Bedürfnisse seiner

- Kollegen und beachtet diese bei der Aufgabenerfüllung, packt gemeinsame Ziele an, durchschaut und steuert Teamprozesse, regt Personen an, Kompromisse einleiten
4. sucht aktiv Zusammenarbeit über das Unternehmensumfeld hinaus, widmet sich den einzelnen Interessen des Umfelds, bezieht die Stärken und Schwächen sowie arbeitsbezogene Bedürfnisse seiner Kollegen bei der Verfolgung von Aufgaben und Zielen mit ein, koppelt seine Entscheidungen mit dem Umfeld zurück, bringt die Parteien zur Beschlussfindung zusammen

## 2.4 Entscheiden

**Beschreibungstext Kompetenz:** entwickelt Kriterien als Grundlage der Entscheidung, bezieht mögliche Konsequenzen ein, trifft und vertritt Entscheidungen

1. Kann Entscheidungssituationen und Handlungsmöglichkeiten erkennen und benennen, Bezieht aufgabenbezogenen Kriterien in seine Entscheidung mit ein, Holt sich Entscheidungsunterstützung, Erkennt die Bedeutung seiner Entscheidung, Kann Folgen/ Risiken/ Konsequenzen für sich selbst abwägen
2. Kann erste Schritte ableiten, Entwickelt und bezieht Kriterien in seine Entscheidung mit ein, Kann Folgen/ Risiken/ Konsequenzen für sich selbst und das direkte Umfeld abwägen, Fokussiert mit der Entscheidung ein bestimmtes Ziel für das Unternehmen, Vertritt seine EntsAktivierungsbedarf
3. Trifft Entscheidungen auch unter Anbetracht wechselnder Anforderungen und schwierigen Gegebenheiten, Kann Folgen/ Risiken/ Konsequenzen für sich selbst, das direkte Umfeld sowie das Unternehmen abwägen, Bewertet Entscheidungsalternativen nach Unternehmenswerten/-kultur, Fokussiert mit der Entscheidung mehrere Ziele des Unternehmens, Kann Entscheidungen für das Unternehmen priorisieren, Vertritt und argumentiert seine Entscheidung im Unternehmen und deren Konsequenzen, reflektiert seine Entscheidung vor seinen Vorgesetzten
4. Trifft Entscheidungen, die tiefgreifende und strategische Veränderungen bedeuten, Entscheidet auf Grundlage eigener Erfahrungen und Einschätzungen, auch bei unberechenbaren Entscheidungen, Kann Folgen/ Risiken/ Konsequenzen für sich selbst, das direkte Umfeld, das Unternehmen sowie Zukunft und Umwelt abwägen, Vertritt und argumentiert seine Entscheidung und Konsequenzen auch vor externen Akteuren, Nimmt eine Vorbildfunktion ein

## 2.5 Konflikte lösen

**Beschreibungstext Kompetenz:** Benennt Konflikte, zeigt Handlungsmöglichkeiten oder Lösungswege auf, gibt und nimmt Feedback, Umgang mit Fehlverhalten, Entschuldigungen

1. Erkennt eigene Konflikte, Kann Konfliktsituation benennen, Kann seine eigene Position und Gefühle zum Ausdruck bringen und hört gewissenhaft dem Konfliktpartner/In zu,



- wenn er/sie seine/ ihre Sichtweise erläutert, Bereitschaft zur Artikulation und Zuhören und Verstehen, Kann eigene, selbstbezogene Lösung vorschlagen, Steht für eigene Fehler geradem Ist fähig sich zu entschuldigen und Entschuldigungen anzunehmen, Kennt Konfliktregeln, wie No-Goes z.B. Handgreiflichkeiten
2. Erkennt Konflikte im Team, Kann Konfliktsituationen erläutern, Kann den spezifischen Grund des Konfliktes erkennen und zusätzliche Informationen oder Streitpunkte, die während des Konfliktes auftreten ausblenden, Erkennt den Konfliktauslöser, Geht auf die Konfliktpartei selbstständig zu, Entschuldigt sich, von sich aus, für Fehlverhalten, Reagiert emotional nicht über in Form von Schreien und verbale Beleidigungen,
  3. Erkennt Situationen mit Konfliktpotenzial, Kann Konfliktsituationen analysieren und die Ursachen für den Konflikt erfassen, Kann die Rolle des Vermittelnden einnehmen und Konflikte anderer neutral bewerten, Kann Sachaspekte von persönlichen Aspekten unterscheiden, Kann eine Konfliktsituation entschärfen bevor diese eskaliert, Kann zwischen den Konfliktparteien vermitteln, Kann vielseitige Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, Kann emotionalen Abstand von der Konfliktsituation gewinnen
  4. Erkennt Situationen mit zukünftigen Konfliktpotenzial, Kann die Konfliktsituation reflektieren und auf neue Situationen beziehen, um künftige Konfliktsituationen zu vermeiden, Kann (präventive) Lösungsstrategien in die Wege leiten, Kann Feedback über den Prozess der Lösungsfindung geben, Kann zwischen den Konfliktparteien vermitteln, in dem er die unterschiedlichen Ansichten der Parteien zugänglich macht, Kann beratend im Konflikt zu Seite stehen, Kann die positiven Lernfortschritte in den Fokus stellen und aus Konflikt reflektiert lernen, Kann verzeihen, Hat Vorbildfunktion

### 3 Wissen für die digitalisierte Arbeitswelt

#### 3.1 Maschine instandhalten und warten

**Beschreibungstext Kompetenz:** Kennt Zusammenhänge der Wartungspunkte und kann sie ausführen, kennt Diagnosemöglichkeiten

**Struktur /Dimensionen:** Planung, Diagnose, Behebung

1. Arbeitet Wartungspläne sorgfältig ab, erkennt und meldet Wartungsbedarfe, führt unter Anleitung Wartungsarbeiten aus
2. Sucht Wartungsbedarfe, sammelt Informationen und leitet Lösungsansätze ab, führt nach Rücksprache Wartungsarbeiten aus
3. Entwickelt Wartungspläne und -routinen, stellt selbständig Diagnosen, führt selbständig Wartungsarbeiten durch
4. Koordiniert Wartungspläne und -aufwände, passt vorausschauend Pläne an, betreibt schwierige Ursachenforschung, arbeitet präventiv, zieht externe Hilfe hinzu, führt Instandhaltungsarbeiten durch

## **3.2 Weitere unter ‚Wissen‘ zu formulierende Kompetenzen**

### **3.2.1 Produkte kennen**

**Beschreibungstext Kompetenz:** Kennt die Produkte, Services und Technologien des Hauses

### **3.2.2 Fremdsprachen beherrschen**

**Beschreibungstext Kompetenz:** Formulieren von Sachverhalten in der relevanten Fremdsprache (mündlich & schriftlich).

### **3.2.3 Logistikprozesse kennen**

**Beschreibungstext Kompetenz:** Kennt Logistikprozesse

### **3.2.4 Technik- und Werkstoffgrundlagen beherrschen**

**Kernbegriffe Kompetenz:** Dies ist die Fähigkeit, relevante technische Grundlagen zu kennen und einzubeziehen. Dies beinhaltet das Einbeziehen technischer Vorgaben.

### **3.2.5 IT-Programm nutzen**

**Beschreibungstext Kompetenz:** Einschlägige IT Programme kennen und - auch bei Sonderfällen - anwenden

**Messung der Kompetenz:** Fehlerhäufigkeit aufgrund von IT-Bedienfehlern, Häufigkeit der Nachfragen in der IT-Abteilung etc.

### **3.2.6 Maschinen bedienen**

Beherrscht eine Maschine und die zugehörigen Fertigungsprozesse, kann situativ reagieren

### **3.2.7 Prozessorientierung oder Produktionsabläufe / Produktionsprozesse gestalten**

**Beschreibungstext Kompetenz:** kann die Prozesse und hält sie ein, verbessert eigene Prozesse kontinuierlich, wendet Prinzipien an. Dies ist die Fähigkeit, die Prozesskette zu kennen. Dazu gehört auch die Unterstützung des Kunden durch die Beobachtung seiner Abläufe und die Identifikation von Optimierungspotenzial.