

DAS TECHNISCHE ASSESSMENT CENTER (TAC) ALS PERSONALAUSWAHLVERFAHREN IN LEITWARTEN

Rico GANßAUGE¹, Annette HOPPE¹, Susann RÖMING¹

Einleitung

Die Tätigkeit in Netzleitwarten der Energieversorgung stellt besondere Anforderungen an die Kompetenzen der beschäftigten Operatoren, da deren Handeln von Unvorhersehbarkeit und stark schwankenden Anforderungen geprägt ist. Durch das Erneuerbare-Energien-Gesetz 2014 (EEG) und die europäische Netzintegration ist mit weiter steigenden Anforderungen zu rechnen. So wechseln sich Überwachungstätigkeit, bei der die Gefahr von Monotonie und herabgesetzter Vigilanz (DIN 10075-1: 2000) besteht, mit Phasen von hohem Handlungs-, Entscheidungs- und Zeitdruck ab (Kockrow, Hoppe 2014). Immer sind schnelle und richtige Reaktionen gefragt, da mögliche Fehlhandlungen das Risiko weitreichender negativer Auswirkungen in sich tragen, wie z.B. eine Unterbrechung der Stromversorgung. Zusätzlich hat die Entwicklung von neuer Leittechnik und der Automatisierungstrend der letzten Jahre die Tätigkeiten stark verändert (Hoppe 2009). Neben den angesprochenen Netzleitwarten der Energieverteilung betreffen ähnliche Herausforderungen z.B. Leitwarten in Kraftwerken, Rettungs- und Einsatzzentralen, bei der Verkehrs- oder Flugüberwachung sowie bei der Feuerwehr. Für die Operatoren an diesen Arbeitsplätzen stellen neben fachlichen auch zunehmend die sozialen, methodischen und individuellen Kompetenzen entscheidende Handlungsgrundlagen mit Hilfe von Leittechnik in komplexen Situationen dar. Dies geschieht häufig vernetzt und erfordert somit sachliche und angemessene Kommunikation auch unter schwierigen Bedingungen (Hofinger 2012). Gleichzeitig setzen die Standards der DIN 33430: 2014 Maßstäbe für die Güte bei Personalauswahlverfahren.

Zielstellung

Dementsprechend muss optimale Personalauswahl und -entwicklung in diesen Bereichen angestrebt werden. Ziel des Projektes war es, ein neuartiges Auswahlverfahren zu konzipieren, das den gestiegenen Anforderungen Rechnung trägt. Das Lehrgebiet Awip entwickelte dafür das Konzept eines Technisches Assessment Centers (TAC), dessen Einsatzzweck zunächst die Personalauswahl darstellte. Spätere Entwicklungsstufen sollen den Einsatz im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglichen.

Methodik

Das modulare Konzept wurde unter Beachtung der Anforderungen der DIN 33430: 2014 entwickelt. Zunächst wurde eine Expertenbefragung durchgeführt, die zukünftig erforderliche Kompetenzbereiche herausarbeitete. Als Basis diente das Kompetenzmodell nach Heyse und Erpenbeck (2011), welches von vier grundlegenden Handlungskompetenzen ausgeht, die zusammen die individuelle Handlungskompetenz konstituieren. In einem ersten Schritt wurde die Wichtigkeit der verschiedenen Kompetenzen mittels einer Expertenbefragung herausgearbeitet. Diese zeigte die Bedeutung der Fach- und Methodenkompetenz als Grundlage beruflichen Handelns, jedoch nahmen die übrigen Kompetenzbereiche ebenfalls erhebliche Anteile ein (Abbildung 1)

Auf dieser Basis wurden neuartige Trainingsmodule erstellt, die dynamische Aspekte des Handelns in komplexen Situationen besser abbilden als herkömmliche Verfahren. Diese waren durch Aufgaben repräsentiert, welche reale Handlungsaspekte zunächst in einer Situation ohne Interaktion, welche als schriftliche Beschreibung vorlag, abbildete. Nach einer Schulung im Umgang mit realen Systemkomponenten des Leitsystems einer Netzleitwarte wurde anschließend eine Aufgabe durchgeführt, welche telefonische Interaktionen und sich dynamisch verändernde Komponenten enthielt. Sorgfältige, an den Erfordernissen der Tätigkeit ausgerichtete Auswahl der Aufgaben und entsprechende Schulungen der Beobachter stellten die Gütekriterien nach DIN 33430: 2014 sicher.

¹ BTU Cottbus-Senftenberg, Konrad-Wachsmann-Allee 1, 03046 Cottbus,
{Tel.: +49 355-69 5047, rico.ganssaue@b-tu.de},
{Tel.: +49 355-69 4824, hoppe@b-tu.de},
{Tel.: +49 355-69 4808, susann.roeming@b-tu.de}

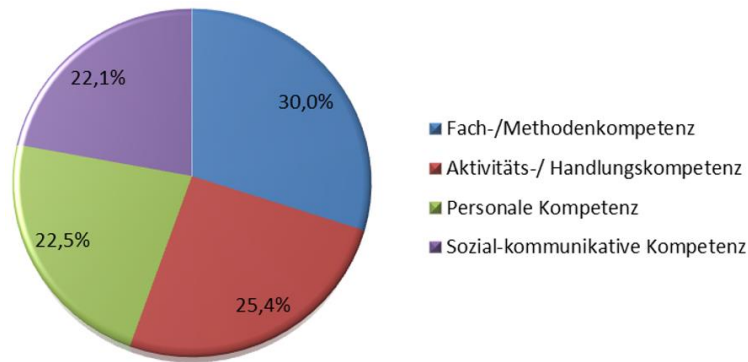


Abbildung 1: Anteile der Kompetenzbereiche.

Ergebnisse und Fazit

Nach erfolgreicher Probedurchführung konnte dieses TAC durch den Projektpartner eingesetzt werden. Als Gesamtziel der zukünftigen Weiterentwicklung durch das Lehrgebiet Awip sollen verallgemeinerbare Elemente herausgearbeitet werden und damit die Auswahl und Weiterbildung von Operatoren in unterschiedlichen Leitwarten in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt verbessert werden. Dazu werden weitere Arten verschiedener Leitwarten, wie z.B. bei Feuerwehren, in die Forschung und Weiterentwicklung einbezogen. In der Zukunft soll ein universell einsetzbares Werkzeug zur Personalauswahl und -entwicklung daraus generiert werden.

Quellen

- [1] DIN EN ISO 10075-1: 2000. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeines und Begriffe. Berlin: Beuth
- [2] DIN 33430: 2014. Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Berlin: Beuth
- [3] Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2014). Gesetz für den Ausbau erneuerbarer Energien (Erneuerbare-Energien-Gesetz - EEG 2014) vom 20. Juli 2014. Online verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/eeg_2014/gesamt.pdf [Zugriff 30.11.2015]
- [4] Heyse, V., Erpenbeck, J. (2011). Kompetenztraining: Informations- und Trainingsprogramme. Stuttgart: Schäffer-Poeschel
- [5] Hofinger, G. (2012). Kommunikation. In: Badke-Schaub, P, Hofinger, G, Lauche, K. (2012). Human Factors – Psychologie sicheren Handelns in Risikobranchen. Heidelberg: Springer
- [6] Hoppe, A. (2009). Technikstress- Theoretische Grundlagen, Praxisuntersuchungen und Handlungsregularien, Aachen: Shaker
- [7] Kockrow, R., Hoppe, A. (2014). Die ‚Visuelle Komfortzone‘ an Leitständen – Ergebnis einer breit angelegten Eye-Tracking-Studie. In: Hoppe, Annette (Hrsg.): Wissenschaft im Dialog - Kooperative Forschungsstelle Technikstress (KFT). Band 2: Leistung und Gesundheit. Aachen: Shaker