

14. Symposium Energieinnovation

Institut für Elektrizitätswirtschaft und Energieinnovation der TU Graz

Das Technische Assessment Center (TAC) als Personalauswahlverfahren in Leitwarten

Rico Ganßauge, Annette Hoppe, Susann Röming

Annette

Lehrgebiet Arbeitswissenschaft/ Arbeitspsychologie
Fakultät 3: Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen
Brandenburgische Technische Universität (BTU) Cottbus – Senftenberg

Motivation für neues Forschungsfeld innerhalb der KFT

- Leitzentralen aus vielen Bereichen mit gestiegenen Anforderungen an die Operatoren
- großer Bedarf nach geeigneten Evaluations- und Trainingsinstrumenten



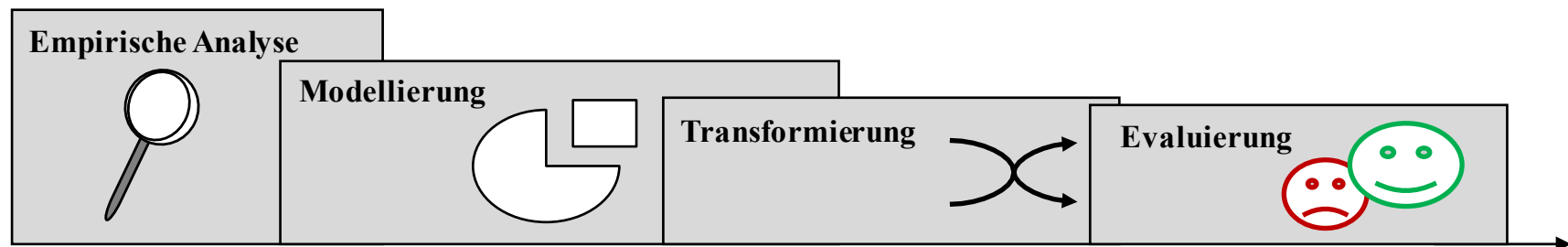
Ziele und Vorgehen

Ziele:

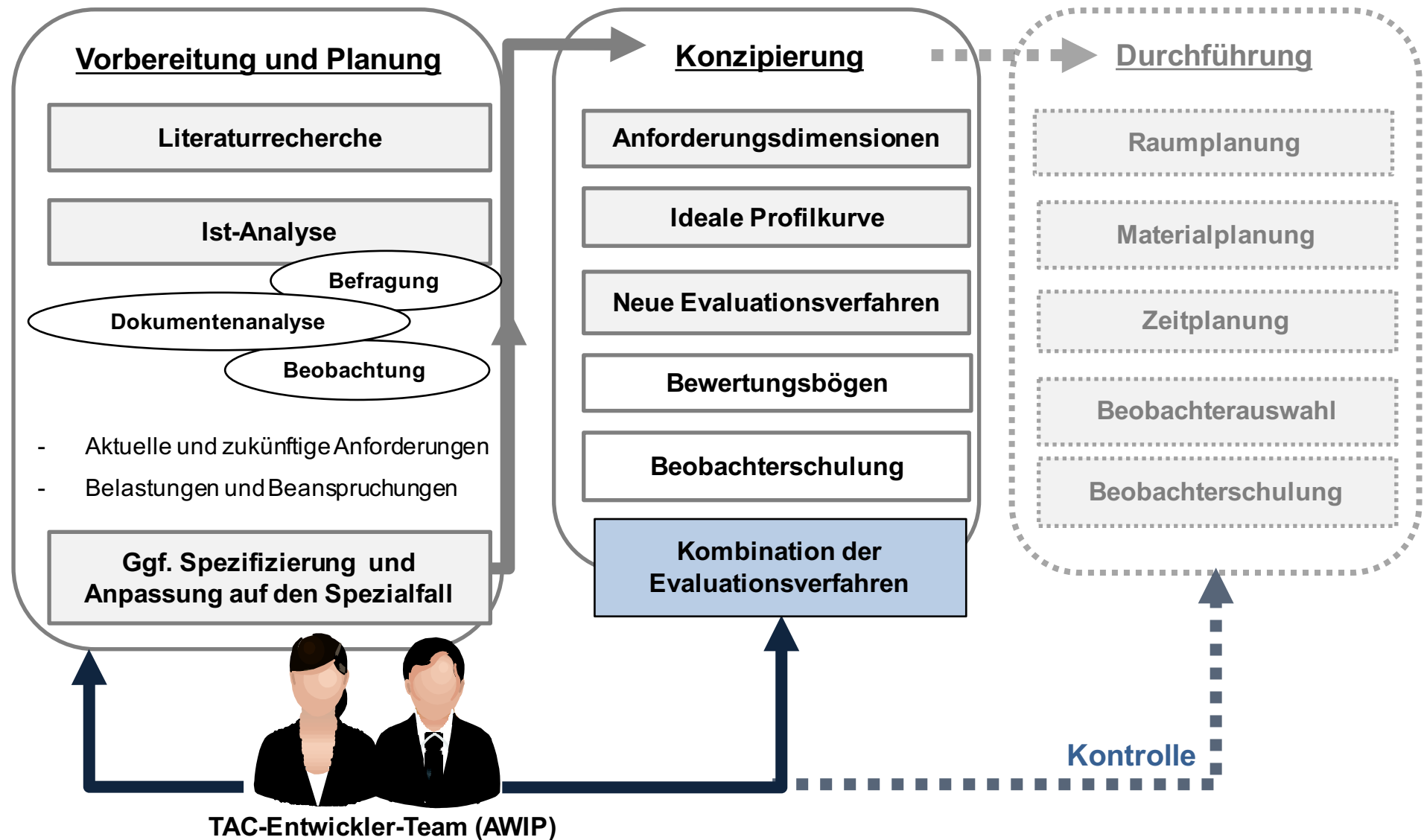
- Ausgereiftes und praxistaugliches Methodeninstrument zur Entwicklung von Verfahren...
 - Zur Evaluation oder Weiterbildung von Operatoren
 - Generalisiert einsetzbar in allen Formen von Leitzentralen
 - Individualisiert anpassbar auf individuelle Besonderheiten
 - Nach wissenschaftlichen Standards

Vorgehen:

- **Analyse:** Ausprägung von Handlungskompetenzen in einem idealen Anforderungsprofil
- **Modellierung:** Grundkonzept und Anpassungsmöglichkeiten
- **Transformierung:** Erprobung in der Praxis (z. B. Kooperation mit Netzleitstellenbetreiber)
- **Evaluierung:** Nachweis von Methodenerfolg und Generalisierbarkeit

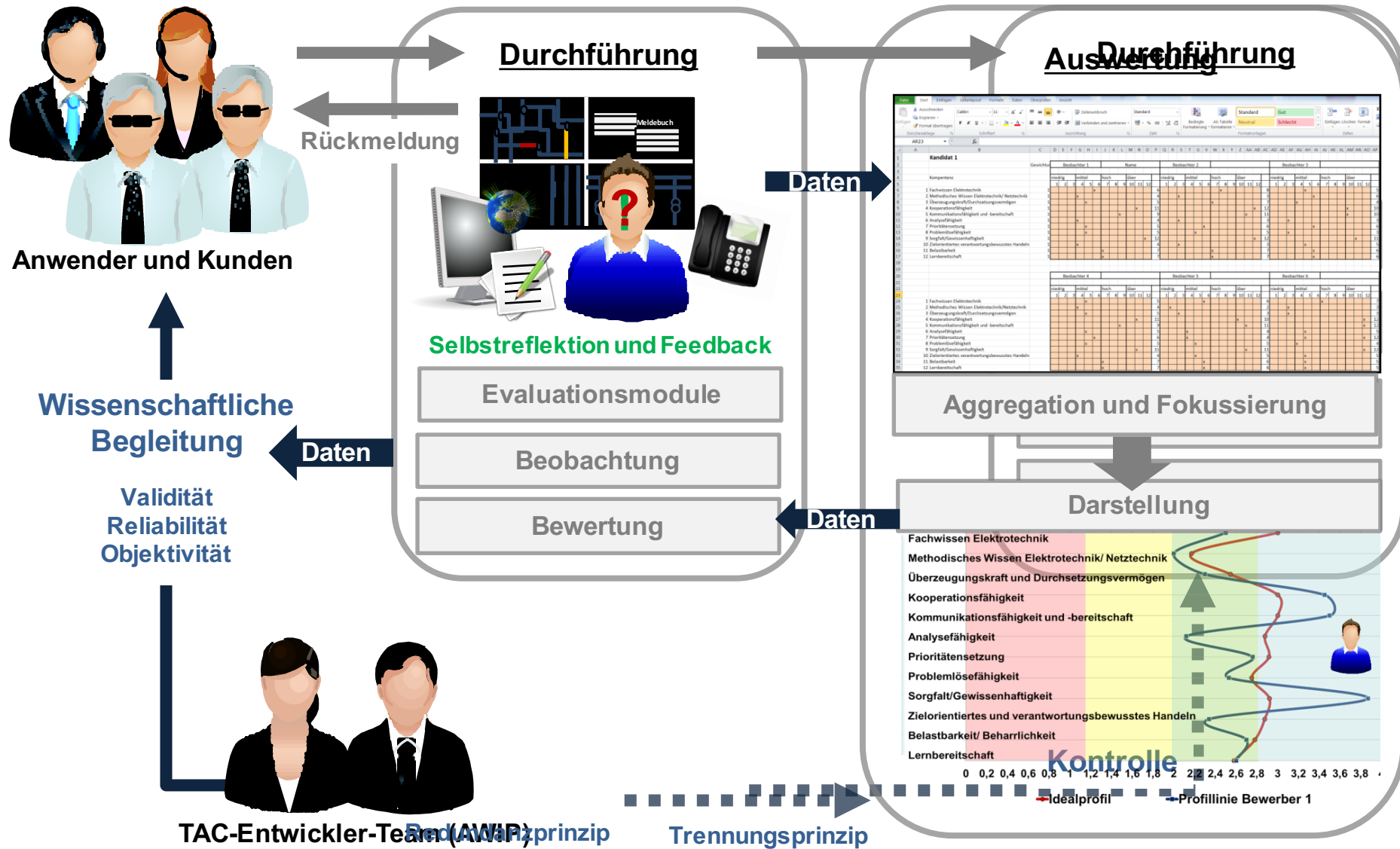


Technisches Assessment Center (TAC) Erarbeitung

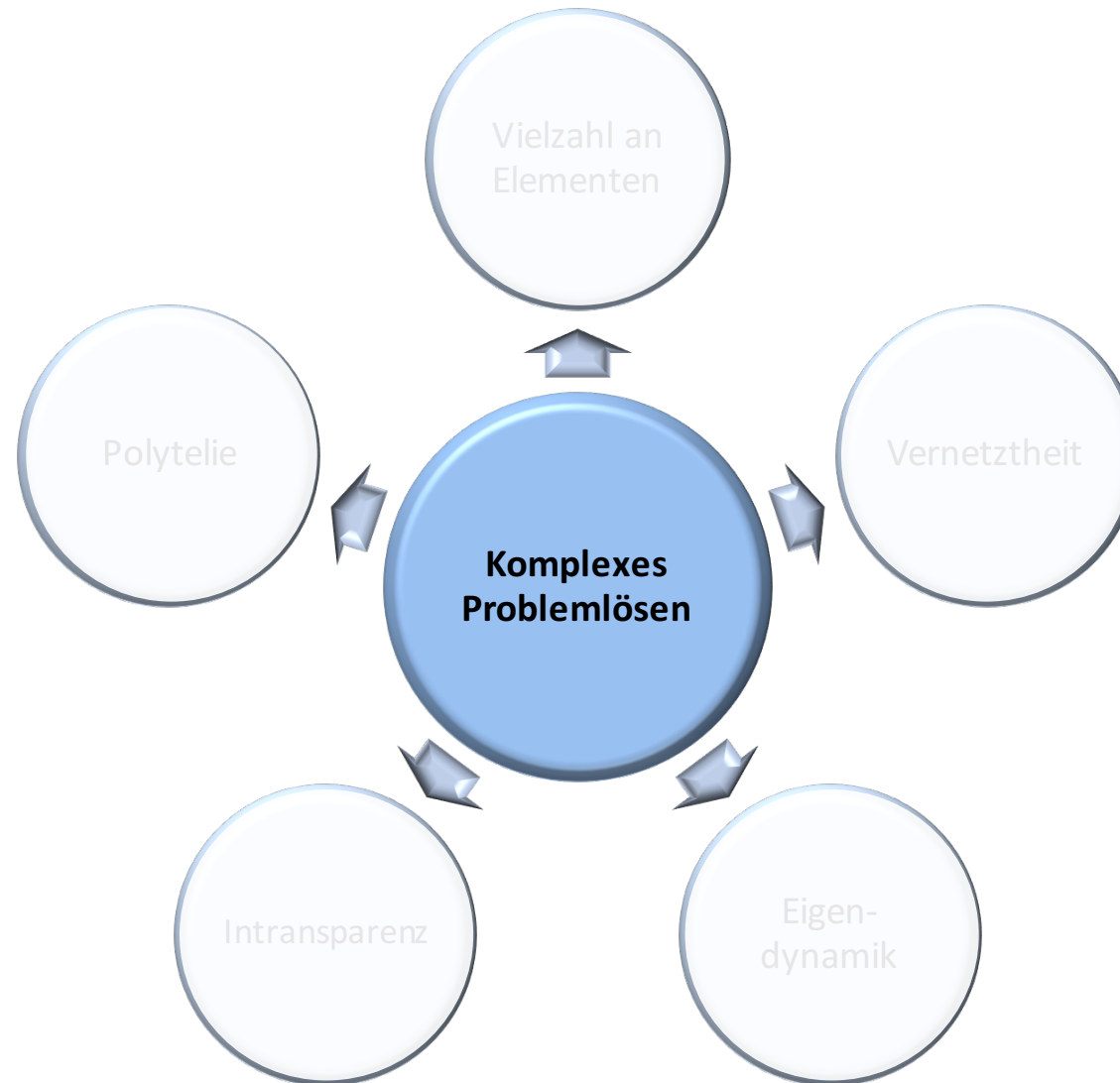


■ Hauptaufgaben ■ Nebenaufgaben

Durchführung und Auswertung des TAC



Weiterentwicklung zum modularen Trainingskonzept



→ Orientierung an verallgemeinerbaren Elementen

Ergebnisse und Nutzen

Angestrebte Ergebnisse:

- Vielseitig einsetzbares wissenschaftliches Methodeninstrument:
 - Personalauswahl: Abgleich von Bewerbern mit einem idealen Kompetenzprofil
→ Erleichterung der Auswahlentscheidung
 - Personalqualifikation: praxisnahe Weiterbildungen durch maximale Anforderungsspezifikation, mit differenzierbaren Schwierigkeitsgraden
- Publikationen und eine Dissertation

Nutzen der Beteiligten:

- Bei Erfolg: langfristiger Einsatz im Unternehmen zur nachhaltigen Verbesserung von Personalauswahl und Weiterbildung, z. B. an Kraftwerksleitständen
 - Optimale Vorbereitung des Personalmanagements auf den demographischen Wandel und an steigende Anforderungen, z. B. durch Energiewende oder Zentralisierungen
 - Kontinuierliche Qualitätssicherung durch wissenschaftliche Begleitung von AWIP
- Förderung wissenschaftlicher Forschung sowie Qualitätssicherung der Lehre



Quelle:
BTU-Medienzentrum
Ralf Schuster



Vielen Dank für Ihr Interesse!

Brandenburgische Technische Universität Cottbus - Senftenberg

Fakultät 3: Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen

Institut für Produktionsforschung

Lehrgebiet Arbeitswissenschaft/ Arbeitspsychologie

Konrad-Wachsmann-Allee 1

03046 Cottbus

Ansprechpartner:

Frau Dipl.-Ing. Susann Röming

Telefon : (0355) 69 - 4808

Email : susann.roeming@b-tu.de

Web : [**www.tu-cottbus.de/awip**](http://www.tu-cottbus.de/awip)