

Architekt

FF14 Bauwesen, Installation und Infrastruktur · ISCO-08 2161 · CBS 0714 Architekten und Stadtplaner · Dienstalter senior · Auch bekannt als: Bauarchitekt

Entwirft Gebäude und Außenanlagen, setzt Kundenwünsche in ein stimmiges Konzept um und begleitet dieses Konzept durch den gesamten Bauprozess.

Der Architekt begleitet das Projekt von der ersten Skizze bis zur Übergabe und muss sowohl kreativ als auch technisch fundiert sein. Der Unterschied zum Bauingenieur liegt in der Gesamtverantwortung für die Gestaltung und die räumliche Qualität und nicht in der Statik. Oft scheitern Bewerber an Portfolios, die zwar ästhetisch überzeugen, aber wenig über die Fähigkeit aussagen, ein Projekt im Rahmen des Budgets und der Vorschriften umzusetzen.

Kennzahlen für dieses Profil

23 Fähigkeiten · 6 Zu bewertende Kompetenzen · 4 Ausschlusskriterien · Schwerpunkt: Fachliche Wissensbereiche 32%, Ausführung, handwerkliches Können, Sicherheit und Nachhaltigkeit 24%, Kognitive Fähigkeiten und Problemlösung 18%

1 Zu messende Kompetenzen

Dies sind die Verhaltens- und Fähigkeitskonstrukte in diesem Profil. Zu jedem wird angezeigt, welcher hrmforce-Fragebogen es misst.

Zu messende Kompetenzen	Zielniveau	hrmforce-Instrument	Messmethode	Verhaltensanker auf Zielniveau
Sicherheitsbewusstsein Kompetenz (50-Framework): Fachgebiet Knockout	■■■■■ N5	Big Fifty, Competency Check	Situational Judgement Test	Legt den Sicherheitsstandard für die Organisation fest, macht das Thema Sicherheit auf allen Ebenen zum Gesprächsthema und lenkt Verhalten und Kultur.
Kreatives Denken Kompetenz (50-Framework): Kreativität	■■■■■ N5	Big Fifty, Competency Check	Persönlichkeitsfragebogen	Durchbricht gängige Annahmen in diesem Bereich, eröffnet neue Lösungsansätze und gibt anderen Raum zum Experimentieren.

Zu messende Kompetenzen	Zielniveau	hrmforce-Instrument	Messmethode	Verhaltensanker auf Zielniveau
Räumliches Vorstellungsvermögen	 N4	Ability Scan	Test zur kognitiven Leistungsfähigkeit	Leitet den Aufbau des Endprodukts aus einer zweidimensionalen Zeichnung ab und meldet, wenn Teile nicht zusammenpassen.
Disziplin und Einhaltung von Verpflichtungen Kompetenz (50-Framework): Fachgebiet	 N4	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback	Persönlichkeitsfragebogen	Verpflichtet sich nur zu dem, was machbar ist, behält den Überblick über die eigenen Verpflichtungen und informiert die Beteiligten, sobald eine Frist unter Druck gerät.
Kundenorientierung Kompetenz (50-Framework): Kundenorientierung	 N4	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback	360-Grad-Feedback	Ermittelt den tatsächlichen Bedarf hinter einer Kundenanfrage, unterbreitet einen passenden Vorschlag und überprüft nach der Umsetzung, ob dieser funktioniert.
Ausdauer Kompetenz (50-Framework): Durchhaltevermögen	 N4	Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)	Persönlichkeitsfragebogen	Sucht weiterhin nach alternativen Lösungswegen bei einem festgefahrenen Fall und bezieht dabei aus eigener Initiative andere in diese Suche mit ein.

2 Vollständiges Kompetenzprofil

Alle Kompetenzen in diesem Profil, sortiert nach Gewichtung. Der unter jeder Kompetenz angegebene Verhaltensanker bezieht sich auf das Zielniveau.

T	Skill	Zielniveau	Gewicht	Knockout	Messmethode	hrmforce-Instrument
V	Handwerkliche Tätigkeiten im Bauwesen Legt die unternehmensweiten Standardkonstruktionsdetails fest und bestimmt im Falle von Ausfallkosten, welche Arbeitsweise angepasst werden muss.	■■■■■ N5	5	ja	Arbeitsproben-Test	Arbeitsproben-Test, Wissenstest (kundenspezifisch)
G	Sicherheitsbewusstsein Legt den Sicherheitsstandard für die Organisation fest, macht das Thema Sicherheit auf allen Ebenen zum Gesprächsthema und lenkt Verhalten und Kultur.	■■■■■ N5	5	ja	Situational Judgement Test	Big Fifty, Competency Check
V	Lesen und Anwenden technischer Zeichnungen Leitet selbstständig die korrekten Maße aus mehreren Zeichnungen ab, erkennt Unstimmigkeiten und weist den Konstrukteur darauf hin.	■■■■■ N4	5	ja	Wissenstest	Wissenstest (kundenspezifisch), Arbeitsproben-Test
G	Kreatives Denken Durchbricht gängige Annahmen in diesem Bereich, eröffnet neue Lösungsansätze und gibt anderen Raum zum Experimentieren.	■■■■■ N5	4	nein	Persönlichkeitsfragebogen	Big Fifty, Competency Check
V	Design Thinking Führt den Designansatz als Standard innerhalb der Organisation ein, schult andere darin und legt die Gestaltungsprinzipien fest.	■■■■■ N5	4	nein	Arbeitsproben-Test	Arbeitsproben-Test, Portfolio

T	Skill	Zielniveau	Gewicht	Knockout	Messmethode	hrmforce-Instrument
A	Räumliches Vorstellungsvermögen Leitet den Aufbau des Endprodukts aus einer zweidimensionalen Zeichnung ab und meldet, wenn Teile nicht zusammenpassen.	 N4	4	nein	Test zur kognitiven Leistungsfähigkeit	Ability Scan
V	Abstimmung und Koordination Organisiert die Abstimmung zwischen den Beteiligten in einem gemeinsamen Prozess, dokumentiert Vereinbarungen und verfolgt aktiv, ob diese eingehalten werden.	 N4	4	nein	Assessment-Center	Competency Check, 360 Feedback
G	Disziplin und Einhaltung von Verpflichtungen Verpflichtet sich nur zu dem, was machbar ist, behält den Überblick über die eigenen Verpflichtungen und informiert die Beteiligten, sobald eine Frist unter Druck gerät.	 N4	4	nein	Persönlichkeitsfragebogen	Big Fifty, 15PF, 360 Feedback
V	Gebäudetechnik Nimmt eigenständig eine Heizungs- oder Lüftungsanlage in Betrieb, misst deren Leistung und stellt die Steuerung ein.	 N4	4	nein	Arbeitsproben-Test	Arbeitsproben-Test, Wissenstest (kundenspezifisch)
K	Anwendung von Bauvorschriften und -normen Prüft eigenständig, ob ein Entwurf den Brandschutz-, baulichen und energetischen Anforderungen entspricht, und gibt an, welche Anpassungen für die Erteilung der Genehmigung erforderlich sind.	 N4	4	nein	Wissenstest	Wissenstest (kundenspezifisch)
V	Auswahl und Einsatz von Tools Wählt selbstständig Werkzeuge für unterschiedliche Materialien und Aufgaben aus, begründet die Wahl und ersetzt verschlissene Teile rechtzeitig.	 N4	4	nein	Arbeitsproben-Test	Arbeitsproben-Test

T	Skill	Zielniveau	Gewicht	Knockout	Messmethode	hrmforce-Instrument
V	Korrekte Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung Legt für jede Aufgabe fest, welche Schutzausrüstung erforderlich ist, überprüft diese vor dem Einsatz und weist neue Kollegen in deren Verwendung ein.	 N4	4	nein	Beobachtung am Arbeitsplatz	Wissenstest (kundenspezifisch), Arbeitsproben-Test
V	Sicheres Arbeiten in der Höhe und in beengten Räumen Bereitet Arbeiten in der Höhe oder in beengten Räumen eigenständig vor, organisiert die Aufsichtsperson sowie die Vermessung und stellt die Arbeitsgenehmigung aus.	 N4	4	ja	Zertifikat oder Diplom	Wissenstest (kundenspezifisch), Arbeitsproben-Test
V	Risikobewertung Ermittelt die Hauptrisiken für den eigenen Prozess, ordnet diese nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung und ergreift entsprechende Maßnahmen.	 N4	3	nein	Arbeitsproben-Test	Competency Check, Arbeitsproben-Test
V	Stakeholder-Management Bewerten Sie den Einfluss und das Interesse der einzelnen Parteien, wählen Sie eine geeignete Kontaktform und erörtern Sie widersprüchliche Wünsche, bevor eine Entscheidung getroffen wird.	 N4	3	nein	Assessment-Center	Competency Check, 360 Feedback
G	Kundenorientierung Ermittelt den tatsächlichen Bedarf hinter einer Kundenanfrage, unterbreitet einen passenden Vorschlag und überprüft nach der Umsetzung, ob dieser funktioniert.	 N4	3	nein	360-Grad-Feedback	Big Fifty, Competency Check, 360 Feedback
V	Planung und Organisation Plant die Arbeit des Teams für mehrere Wochen, verteilt Aufgaben und passt die Aufteilung bei Störungen an, ohne dass Fristen versäumt werden.	 N4	3	nein	Arbeitsproben-Test	Competency Check, 360 Feedback, Arbeitsproben-Test

T	Skill	Zielniveau	Gewicht	Knockout	Messmethode	hrmforce-Instrument
G	Ausdauer Sucht weiterhin nach alternativen Lösungswegen bei einem festgefahrenen Fall und bezieht dabei aus eigener Initiative andere in diese Suche mit ein.	 N4	3	nein	Persönlichkeitsfragebogen	Big Fifty, 15PF, Mental Resilience (4C)
V	Vorbereitung von Bauarbeiten Erstellt eigenständig Planungen und Stücklisten für ein Projekt, holt Angebote ein und stimmt die Liefertermine mit der Baustelle ab.	 N4	3	nein	Arbeitsproben-Test	Arbeitsproben-Test, Wissenstest (kundenspezifisch)
K	Nachhaltiges und energieeffizientes Bauen Vergleicht eigenständig verschiedene Varianten von Kennzahlen zu Energieeffizienz, Kosten und Materialverbrauch und berät den Kunden bei der Auswahl.	 N4	3	nein	Wissenstest	Wissenstest (kundenspezifisch)
V	Bauaufsicht bei Bauprojekten Überprüft eigenständig die fertiggestellten Arbeiten auf Qualität und Sicherheit, spricht Subunternehmer an und dokumentiert Abweichungen mit Fotos.	 N4	3	nein	Beobachtung am Arbeitsplatz	Arbeitsproben-Test, Competency Check
K	Anwendung von Werkstoffkenntnissen Erläutert, wie sich Feuchtigkeit, Wärme oder Belastung auf ein Material auswirken, und wählt die Verarbeitungsverfahren sowie Hilfsstoffe entsprechend aus.	 N4	3	nein	Wissenstest	Wissenstest (kundenspezifisch)
V	Umgang mit digitalen Geräten und Anwendungen Wählt für jede Aufgabe das geeignete Gerät und die passende Anwendung aus und behebt häufige Störungen ohne Unterstützung durch andere.	 N3	2	nein	Arbeitsproben-Test	Wissenstest (kundenspezifisch), Arbeitsproben-Test

3 Stufen nach Dienstalter

Dasselbe Profil unter Berücksichtigung der Dienstaltersanpassung für die Berufsgruppe. Die Zielstufen sind auf 1 bis 5 begrenzt.

Skill	medior	senior	lead
Handwerkliche Tätigkeiten im Bauwesen	N4	N5	N5
Sicherheitsbewusstsein	N4	N5	N5
Lesen und Anwenden technischer Zeichnungen	N3	N4	N4
Kreatives Denken	N4	N5	N5
Design Thinking	N4	N5	N5
Räumliches Vorstellungsvermögen	N3	N4	N4
Abstimmung und Koordination	N3	N4	N4
Disziplin und Einhaltung von Verpflichtungen	N3	N4	N4
Gebäudetechnik	N3	N4	N4
Anwendung von Bauvorschriften und -normen	N4	N4	N4
Auswahl und Einsatz von Tools	N3	N4	N4
Korrekte Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung	N3	N4	N4
Sicheres Arbeiten in der Höhe und in beengten Räumen	N3	N4	N4
Risikobewertung	N3	N4	N4
Stakeholder-Management	N3	N4	N4
Kundenorientierung	N3	N4	N4
Planung und Organisation	N3	N4	N4
Ausdauer	N3	N4	N4
Vorbereitung von Bauarbeiten	N3	N4	N4
Nachhaltiges und energieeffizientes Bauen	N3	N4	N4
Bauaufsicht bei Bauprojekten	N3	N4	N4
Anwendung von Werkstoffkenntnissen	N3	N4	N4
Umgang mit digitalen Geräten und Anwendungen	N2	N3	N3

4 Die Kompetenzskala

Ebene	Bezeichnung	Autonomie	Komplexität	Umfang	Kenntnisumfang
N1	Geführt	arbeitet unter Aufsicht und befolgt Anweisungen	Routine, jeweils eine Variable nach der anderen	eigene Aufgabe	Grundlegendes Verständnis der Terminologie
N2	Anwendung	arbeitet selbstständig innerhalb festgelegter Rahmenbedingungen	vertraute Situationen mit geringen Abweichungen	die eigene Rolle	praktische Kenntnisse, wendet Standardverfahren an
N3	Beherrscht	legt den eigenen Ansatz fest und holt proaktiv Input ein	mehrere Variablen, gewisse Mehrdeutigkeiten	eigenes Team oder eigener Prozess	fundierte Kenntnisse, wägt Alternativen ab
N4	Fortgeschritten	leitet andere an und entscheidet über die Vorgehensweise	komplex, mit widersprüchlichen Interessen	mehrere Teams oder eine Abteilung	fundierte Kenntnisse, berät andere
N5	Führung	legt den Standard und die Richtlinien fest	strategisch, unter hoher Unsicherheit	Organisation, Wertschöpfungskette oder Berufsfeld	Autorität, fördert die Entwicklung des Berufsstandes

5 Verhaltensanker pro Kompetenz

Die Ankerpunkte befinden sich bei N1, N3 und N5. N2 und N4 sind bewusst nicht als Ankerpunkte festgelegt: Die Bewerter interpolieren zwischen diesen Punkten gemäß der O*NET-Konvention.

Skill	N1	N3	N5
Handwerkliche Tätigkeiten im Bauwesen Führt Rohbau- und Ausbauarbeiten durch, wählt Materialien und Verbindungselemente aus und arbeitet maßgenau gemäß Zeichnung und Leistungsbeschreibung.	Führt unter Aufsicht Bauarbeiten gemäß der Arbeitsanweisung durch und überprüft die Maße mit den bereitgestellten Werkzeugen.	Erarbeitet eigenständig ein Konstruktionsdetail vor Ort, wählt geeignete Materialien aus und behebt Maßabweichungen direkt vor Ort.	Legt die unternehmensweiten Standardkonstruktionsdetails fest und bestimmt im Falle von Ausfallkosten, welche Arbeitsweise angepasst werden muss.
Sicherheitsbewusstsein Achtet kontinuierlich auf unsichere Situationen und Handlungen am Arbeitsplatz, spricht andere darauf an und wählt auch unter Zeitdruck die sichere Arbeitsweise.	Befolgt die Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz und holt im Zweifelsfall Rückmeldung ein, wenn Unklarheiten bezüglich eines Arbeitsvorgangs bestehen.	Erkennt unsichere Situationen im eigenen Arbeitsablauf, greift ein und spricht Kollegen darauf an, ohne die Arbeit zum Stillstand zu bringen.	Legt den Sicherheitsstandard für die Organisation fest, macht das Thema Sicherheit auf allen Ebenen zum Gesprächsthema und lenkt Verhalten und Kultur.

Skill	N1	N3	N5
Lesen und Anwenden technischer Zeichnungen Liest Konstruktions- und Montagezeichnungen mit Maßen und Symbolen und setzt diese in umsetzbare Arbeitsabläufe oder Fertigungsanweisungen um.	Zeigt in einer Zeichnung die Maße, Symbole und Ansichten auf, die zu der eigenen Arbeit gehören.	Leitet selbstständig die korrekten Maße aus mehreren Zeichnungen ab, erkennt Unstimmigkeiten und weist den Konstrukteur darauf hin.	Legt Zeichnungskonventionen und Informationsstandards für Projekte fest und beurteilt, ob die gelieferten Zeichnungssätze brauchbar sind.
Kreatives Denken Betrachtet ein Thema aus ungewöhnlichen Blickwinkeln, kombiniert vorhandene Elemente auf neue Weise und entwickelt eigene Ideen.	Bringt in einer Besprechung eine eigene Idee ein, um eine kleine Verbesserung im Rahmen der eigenen Aufgabe zu erzielen.	Stellt mehrere ungewöhnliche Lösungsansätze für ein festgefahrenes Problem nebeneinander und erarbeitet den vielversprechendsten Ansatz weiter.	Durchbricht gängige Annahmen in diesem Bereich, eröffnet neue Lösungsansätze und gibt anderen Raum zum Experimentieren.
Design Thinking Entwickelt Lösungen, indem zunächst die Nutzerbedürfnisse ermittelt werden und anschließend Entwürfe erstellt, getestet und verbessert werden – ein Ansatz, der als „Design Thinking“ bekannt ist.	Stellt einem Nutzer einen Entwurf oder eine Testversion zur Verfügung und berücksichtigt die Anmerkungen bei der Erstellung einer nächsten Version.	Durchläuft die einzelnen Schritte der Bedarfsanalyse, der Prototypenerstellung und der Tests mit dem Team und passt das Design anhand der Rückmeldungen der Nutzer an.	Führt den Designansatz als Standard innerhalb der Organisation ein, schult andere darin und legt die Gestaltungsprinzipien fest.
Räumliches Vorstellungsvermögen Stellt sich vor, wie Objekte, Räume oder Zeichnungen nach dem Drehen, Falten oder Zusammenfügen aussehen, und nutzt diese Vorstellung in der Arbeit.	Zeigt auf einem Grundriss den richtigen Weg auf und benennt, welche Seite links bzw. rechts vom Eingang liegt.	Leitet den Aufbau des Endprodukts aus einer zweidimensionalen Zeichnung ab und meldet, wenn Teile nicht zusammenpassen.	Denkt komplexe dreidimensionale Aufbauten im Voraus durch, prognostiziert Kollisionen zwischen Bauteilen und legt die Zeichnungskonventionen für den jeweiligen Bereich fest.
Abstimmung und Koordination Die Aktivitäten verschiedener Personen und Gruppen hinsichtlich Zeitplan, Abfolge und Inhalt so aufeinander abstimmen, dass Doppelarbeit und Verzögerungen vermieden werden.	Stimmt die eigenen Aktivitäten mit einem direkten Kollegen ab und klärt, wer welche Aufgabe wann übernimmt.	Organisiert die Abstimmung zwischen den Beteiligten in einem gemeinsamen Prozess, dokumentiert Vereinbarungen und verfolgt aktiv, ob diese eingehalten werden.	Richtet die Koordinationsstruktur zwischen Abteilungen oder Partnern in der Lieferkette ein und legt fest, welche Besprechungen, Rollen und Informationsflüsse die Organisation standardmäßig nutzt.
Disziplin und Einhaltung von Verpflichtungen Hält sich auch ohne Aufsicht an Vereinbarungen, Abläufe und Verpflichtungen und meldet rechtzeitig, wenn sich eine Verpflichtung als nicht erfüllbar erweist.	Erscheint zur vereinbarten Zeit mit der vereinbarten Arbeit und meldet etwaige Verzögerungen dem Vorgesetzten.	Verpflichtet sich nur zu dem, was machbar ist, behält den Überblick über die eigenen Verpflichtungen und informiert die Beteiligten, sobald eine Frist unter Druck gerät.	Verankert den Standard für die zuverlässige Einhaltung von Arbeitsvereinbarungen und richtet sich an alle Mitarbeiter auf jeder Ebene, die diesen Standard vernachlässigen.

Skill	N1	N3	N5
Gebäudetechnik Installiert und wartet Wasser-, Heizungs-, Lüftungs- und Energiesysteme in Gebäuden, nimmt diese in Betrieb und misst anschließend deren Leistung.	Verlegt unter Aufsicht Rohre und Formstücke gemäß der Arbeitsanweisung und meldet Abweichungen von den Gegebenheiten vor Ort.	Nimmt eigenständig eine Heizungs- oder Lüftungsanlage in Betrieb, misst deren Leistung und stellt die Steuerung ein.	Entwickelt Konzepte für die Gebäudetechnik komplexer Gebäude, legt Unternehmensstandards fest und berät Kunden bei der Auswahl nachhaltiger Systeme.
Anwendung von Bauvorschriften und -normen Kennt die Anforderungen aus Bauvorschriften, Normen und Genehmigungen und prüft Planung und Ausführung im Hinblick auf statische, brandschutztechnische und energetische Anforderungen.	Schlägt bei einer einfachen baulichen Frage die entsprechende Vorschrift in den Bauvorschriften nach und übermittelt das Ergebnis.	Prüft eigenständig, ob ein Entwurf den Brandschutz-, baulichen und energetischen Anforderungen entspricht, und gibt an, welche Anpassungen für die Erteilung der Genehmigung erforderlich sind.	Vertritt das Unternehmen in Normungsgremien und setzt neue Vorschriften in unternehmensweite Überprüfungsprotokolle um.
Auswahl und Einsatz von Tools Wählt das für eine Aufgabe geeignete Handwerkzeug oder Elektrowerkzeug aus, setzt es vorschriftsmäßig ein und hält es in einem funktionsfähigen und sicheren Zustand.	Verwendet das bereitgestellte Werkzeug für einen festgelegten Arbeitsschritt und legt es nach der Verwendung wieder an seinem vorgesehenen Platz ab.	Wählt selbstständig Werkzeuge für unterschiedliche Materialien und Aufgaben aus, begründet die Wahl und ersetzt verschlissene Teile rechtzeitig.	Legt die Richtlinien für Werkzeuge fest, bewertet neue Werkzeuge hinsichtlich ihrer Eignung und Sicherheit und bestimmt, welche Werkzeuge zur Standardausstattung gehören.
Korrekte Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung Wählt die für die jeweilige Aufgabe und Gefahr geeignete Schutzausrüstung aus, legt sie korrekt an und überprüft sie auf Funktion, Passform und Haltbarkeit.	Trägt die vorgeschriebene Schutzausrüstung am Arbeitsplatz und bittet um Ersatz, wenn Schäden sichtbar sind.	Legt für jede Aufgabe fest, welche Schutzausrüstung erforderlich ist, überprüft diese vor dem Einsatz und weist neue Kollegen in deren Verwendung ein.	Legt Richtlinien für Schutzausrüstung fest, wählt Lieferanten anhand von Standards und Tragekomfort aus und überwacht die Einhaltung dieser Vorgaben entlang der gesamten Lieferkette.
Sicheres Arbeiten in der Höhe und in beengten Räumen Arbeitet in der Höhe und in beengten Räumen gemäß dem geltenden Verfahren, trifft vorab die erforderlichen Maßnahmen und beachtet das Arbeitsgenehmigungssystem.	Führt Arbeiten in der Höhe unter Aufsicht mit der vorgeschriebenen Absturzsicherung durch und verlässt den Einsatzort im Zweifelsfall.	Bereitet Arbeiten in der Höhe oder in beengten Räumen eigenständig vor, organisiert die Aufsichtsperson sowie die Vermessung und stellt die Arbeitsgenehmigung aus.	Entwickelt Verfahren für Arbeiten in der Höhe und in beengten Räumen, überprüft Auftragnehmer hinsichtlich der Einhaltung dieser Verfahren und entscheidet über die Freigabe der Arbeiten.
Risikobewertung Benennt mögliche Probleme, schätzt deren Wahrscheinlichkeit und Auswirkungen ein und verknüpft Kontrollmaßnahmen oder eine bewusste Akzeptanz damit.	Erkennt unsichere oder vom Normablauf abweichende Situationen in der eigenen Arbeit und meldet diese gemäß dem geltenden Verfahren.	Ermittelt die Hauptrisiken für den eigenen Prozess, ordnet diese nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung und ergreift entsprechende Maßnahmen.	Legt die Risikobereitschaft und die Bewertungsmethode für die Organisation fest und berücksichtigt akzeptierte Restrisiken.

Skill	N1	N3	N5
Stakeholder-Management Ermittlung der Personen, die Interesse an einer Initiative haben, und Pflege des Kontakts zu diesen Personen, damit die Entscheidungen weiterhin auf deren Unterstützung zählen können.	Führt eine Liste der Beteiligten und informiert diese gemäß dem vereinbarten Zeitplan über den Fortschritt.	Bewerten Sie den Einfluss und das Interesse der einzelnen Parteien, wählen Sie eine geeignete Kontaktform und erörtern Sie widersprüchliche Wünsche, bevor eine Entscheidung getroffen wird.	Pflegt ein Netzwerk, das bis in Regierungs- und politische Gremien reicht, bringt Parteien mit unterschiedlichen Interessen zusammen und sichert die Position der Organisation.
Kundenorientierung Ausgehend von den Fragen und Interessen des Kunden handeln, Vereinbarungen einhalten und die eigene Arbeit sichtbar auf den Nutzen für diesen Kunden ausrichten.	Beantwortet Kundenanfragen innerhalb der vereinbarten Frist und leitet diese weiter, wenn die Antwort außerhalb des eigenen Aufgabenbereichs liegt.	Ermittelt den tatsächlichen Bedarf hinter einer Kundenanfrage, unterbreitet einen passenden Vorschlag und überprüft nach der Umsetzung, ob dieser funktioniert.	Setzt Kundenrückmeldungen in Änderungen bei Dienstleistungen und Richtlinien um und sorgt dafür, dass die Organisation für das versprochene Kundenerlebnis verantwortlich bleibt.
Planung und Organisation Aktivitäten, Personen und Ressourcen zeitlich einordnen, Prioritäten setzen und Abhängigkeiten festlegen, damit vereinbarte Ergebnisse termingerecht erzielt werden.	Erstellt einen Tages- oder Wochenplan für die eigenen Aufgaben und hält sich an die vereinbarte Reihenfolge und die festgelegten Zeiten.	Plant die Arbeit des Teams für mehrere Wochen, verteilt Aufgaben und passt die Aufteilung bei Störungen an, ohne dass Fristen versäumt werden.	Legt das Planungssystem für die Organisation fest, verknüpft Jahresplan, Kapazitäten und Budget und entscheidet bei widersprüchlichen Anforderungen.
Ausdauer Arbeitet auch dann weiter auf ein Ziel hin, wenn die Arbeit auf Widerstand stößt, sich wiederholt oder enttäuschende Zwischenergebnisse mit sich bringt, und sucht nach einem anderen Weg zum selben Ziel.	Nimmt eine Aufgabe nach einem fehlgeschlagenen Versuch wieder in Angriff, sobald der Vorgesetzte gezeigt hat, wie sie anders ausgeführt werden kann.	Sucht weiterhin nach alternativen Lösungswegen bei einem festgefahrenen Fall und bezieht dabei aus eigener Initiative andere in diese Suche mit ein.	Hält mehrjährige Programme trotz anhaltender Widerstände auf Kurs und sorgt dafür, dass die Organisation auch nach Rückschlägen an der gewählten Ausrichtung festhält.
Vorbereitung von Bauarbeiten Setzt einen Bauauftrag in Planung, Stücklisten, Kostenkalkulationen und Arbeitsanweisungen um und stimmt Lieferung und Einsatz mit der Baustelle und den Lieferanten ab.	Erfasst unter Anleitung Daten aus Zeichnungen und Spezifikationen und erstellt die Stückliste im Standardformat.	Erstellt eigenständig Planungen und Stücklisten für ein Projekt, holt Angebote ein und stimmt die Liefertermine mit der Baustelle ab.	Entwickelt die Arbeitsvorbereitungsmethode des Unternehmens, standardisiert Kalkulationsrichtwerte und begleitet die Verantwortlichen bei komplexen Projekten.
Nachhaltiges und energieeffizientes Bauen Kennt Maßnahmen und Materialien, die den Energieverbrauch und die Umweltbelastung von Gebäuden senken, und bewertet diese hinsichtlich Leistung, Kosten und Lebensdauer.	Führt unter Anleitung vorgeschriebene Dämm- und Dichtheitsmaßnahmen durch und meldet Stellen, die nicht ordnungsgemäß verschlossen sind.	Vergleicht eigenständig verschiedene Varianten von Kennzahlen zu Energieeffizienz, Kosten und Materialverbrauch und berät den Kunden bei der Auswahl.	Erarbeitet die Nachhaltigkeitsrichtlinie für Projekte, legt Leistungsstandards fest, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen, und begründet diese gegenüber den Kunden.

Skill	N1	N3	N5
Bauaufsicht bei Bauprojekten Überwacht den Fortschritt, die Qualität und die Sicherheit auf der Baustelle, spricht mit den ausführenden Parteien und dokumentiert die Ergebnisse nachweisbar.	Führt unter Anleitung einen Kontrollrundgang durch, füllt die Checkliste aus und meldet unsichere Situationen unverzüglich dem Bauleiter.	Überprüft eigenständig die fertiggestellten Arbeiten auf Qualität und Sicherheit, spricht Subunternehmer an und dokumentiert Abweichungen mit Fotos.	Legt die Aufsichts- und Sicherheitsvorschriften für Projekte fest, analysiert Vorfälle und verbessert die Arbeitsweise aller Vorgesetzten.
Anwendung von Werkstoffkenntnissen Kennt die Eigenschaften und das Verhalten der verwendeten Materialien und wählt auf dieser Grundlage die Verarbeitungsmethode, die Hilfsstoffe sowie die Lagerungsart für einen Auftrag aus.	Nennt die am häufigsten verwendeten Materialien und deren vorgeschriebene Verarbeitung und wählt das für die jeweilige Aufgabe geeignete Material aus.	Erläutert, wie sich Feuchtigkeit, Wärme oder Belastung auf ein Material auswirken, und wählt die Verarbeitungsverfahren sowie Hilfsstoffe entsprechend aus.	Prüft neue Materialien auf ihre Eignung und Nachhaltigkeit, berät bei der Materialauswahl innerhalb der Organisation und pflegt die Wissensdatenbank.
Umgang mit digitalen Geräten und Anwendungen Nutzt Computer, mobile Geräte und Standardanwendungen zur Erledigung von Arbeitsaufgaben, passt Einstellungen an und löst einfache Anwendungsprobleme ohne Hilfe.	Öffnet und nutzt die vorgegebenen Anwendungen für die eigenen Aufgaben und bittet um Hilfe, sobald eine unbekannte Meldung erscheint.	Wählt für jede Aufgabe das geeignete Gerät und die passende Anwendung aus und behebt häufige Störungen ohne Unterstützung durch andere.	Legt unternehmensweit fest, welche digitalen Arbeitsplatzlösungen zum Einsatz kommen, und steuert deren Einführung in allen Teams.

6 Bewertungsmethoden und Validität

Bei den Validitätswerten handelt es sich um die korrigierten metaanalytischen Schätzungen von Sackett, Zhang, Berry und Lievens (2022) aus dem „Journal of Applied Psychology“, die die älteren Zahlen von Schmidt und Hunter (1998) ersetzen. Die Streuung ist ebenso wichtig wie der Mittelwert: Bei einer hohen Standardabweichung (SD) variiert die Validität stark je nach Kontext.

Messmethode	rho	SD	Was ist das?
Arbeitsproben-Test	0.33	0.09	Der Bewerber führt unter standardisierten Bedingungen eine repräsentative Arbeitsprobe durch.
Situational Judgement Test	0.12	0.11	Szenario mit Antwortmöglichkeiten, das hinsichtlich Wissen oder Verhaltenstendenzen bewertet wird.
Wissenstest	0.40	0.13	Test zur Überprüfung des deklarativen Fachwissens, der in der Regel kundenspezifisch zusammengestellt wird.
Persönlichkeitsfragebogen	0.40	0.15	Selbstausskunft zu Verhaltenspräferenzen. Unter hrnforce finden Sie den „Big Fifty“ und den „15PF“.
Test zur kognitiven Leistungsfähigkeit	0.41	0.14	Standardisierter Test zum verbalen, numerischen oder abstrakten Denkvermögen.
Assessment-Center	0.29	0.09	Mehrere Übungen, mehrere Bewerber, bewertungsdimensionenbezogene Benotung.
Beobachtung am Arbeitsplatz	-	-	Strukturierte Arbeitsplatzbeobachtung anhand eines Formulars, das auf Verhaltensankern basiert.
Zertifikat oder Diplom	-	-	Formeller Nachweis über den Abschluss einer Ausbildung oder Prüfung.
360-Grad-Feedback	-	-	Mehrere Bewerber aus dem Umfeld der betreffenden Person bewerten das Verhalten anhand von Verhaltensankern.

7 Assessment-Instrumente für diesen Beruf

hrnforce-Instrument	Kompetenzen	Was damit gemessen wird
Arbeitsproben-Test	12	Repräsentatives Arbeitsbeispiel unter standardisierten Bedingungen
Wissenstest (kundenspezifisch)	10	Fachwissenstest, individuell auf jeden Kunden zugeschnitten
Competency Check	8	Kompetenzbeurteilung auf Verhaltensebene
Big Fifty	5	Persönlichkeitsfragebogen, 150 Items, 25 Faktoren
360 Feedback	5	Mehrere Bewertungen auf der Grundlage von Verhaltensankern
15PF	2	„Personality Profile“, eine kürzere Alternative zum „Big Fifty“
Portfolio	1	Bewertung bisheriger Arbeiten anhand festgelegter Kriterien
Ability Scan	1	Eignungstest: Verbale, numerische und abstrakte Denkfähigkeiten

hrmforce-Instrument	Kompetenzen	Was damit gemessen wird
Mental Resilience (4C)	1	Psychische Belastbarkeit gemäß dem 4C-Modell

8 So verwenden Sie dieses Profil

1. Stimmen Sie das Profil mit dem Personalverantwortlichen ab, bevor der erste Kandidat bewertet wird. Nachträglich vorgenommene Gewichtsadjustierungen machen das Ergebnis nicht mehr vertretbar.
2. Wählen Sie die Bewertungsmethode pro Kompetenz aus der Spalte „Bewertungsmethode“ aus. Kombinieren Sie maximal drei Methoden pro Bewerber.
3. Führen Sie in einer zweistündigen Sitzung eine Kalibrierung der Bewerter anhand der Ankerwerte aus Kapitel 5 durch. Ankerwerte ohne Schulung der Bewerter sind kaum aussagekräftig.
4. Füllen Sie den Übereinstimmungsrechner aus und besprechen Sie die Lücken im Entwicklungsgespräch. Typ A und Typ G sind Auswahlkriterien, keine Entwicklungsziele für das erste Quartal.

Quelle: hrmforce Skills Framework 2.0, Version 2.0.0, erstellt am 2026-09-08. Zuordnungen zu ESCO v1.2.1, O*NET 31.0, Lightcast Open Skills, SFIA 9, DigComp 3.0, EntreComp, LifeComp, GreenComp, AILit, WEF Future of Jobs 2025, ISCO-08 sowie zur niederländischen CBS-Berufsklassifikation BRC 2014, Ausgabe 2025. Dieses Profil dient als Ausgangspunkt und stellt keinen Standard dar: Passen Sie es an Ihre eigene Organisation an, bevor Sie darauf basierend eine Auswahl treffen.