

Bauleiter

FF14 Bauwesen, Installation und Infrastruktur · ISCO-08 3123 · CBS 0722 Produktionsleiter in der Fertigungsindustrie und im Bauwesen · Dienstalter senior · Auch bekannt als: Bauleiter, Vorarbeiter

Leitet die tägliche Durchführung des Bauprojekts vor Ort, koordiniert die Einsatzplanung der Handwerker und gewährleistet Qualität, Sicherheit und Einhaltung des Zeitplans.

Der Bauleiter ist der Ansprechpartner vor Ort und hält ständig den Kontakt zu Subunternehmern, der Planung und dem Arbeitsvorbereiter. Der Unterschied zu einem Projektleiter besteht darin, dass er die operative, tägliche Steuerung direkt vor Ort und nicht aus der Ferne übernimmt. Bei der Auswahl scheitern Bewerber häufig daran, dass sie zwar über fundierte technische Kenntnisse verfügen, aber zu wenig Autorität besitzen, um Subunternehmer zur Einhaltung von Vereinbarungen anzuhalten.

Kennzahlen für dieses Profil

25 Fähigkeiten · 6 Zu bewertende Kompetenzen · 4 Ausschlusskriterien · Schwerpunkt: Fachliche Wissensbereiche 30%, Ausführung, handwerkliches Können, Sicherheit und Nachhaltigkeit 29%, Zusammenarbeit und zwischenmenschliche Kompetenz 9%

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.
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.

Zu messende Kompetenzen	Zielniveau	hrmforce-Instrument	Messmethode	Verhaltensanker auf Zielniveau
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.
Körperliche Kraft und Ausdauer Kompetenz (50-Framework): Energie	 N4	Arbeitsproben-Test	Arbeitsproben-Test	Bewegt schwere Lasten selbstständig mit Hilfsmitteln, verteilt die Anstrengung über die gesamte Schicht und hält das vereinbarte Arbeitstempo 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
V	andere zur Einhaltung von Vereinbarungen anhalten Wendet sich an Führungskräfte und Partner hinsichtlich der Einhaltung von Vereinbarungen und verankert diese Praxis in der Arbeitsweise der Organisation.	■■■■■ N5	4	nein	Assessment-Center	360 Feedback, Competency Check
V	Bauaufsicht bei Bauprojekten Legt die Aufsichts- und Sicherheitsvorschriften für Projekte fest, analysiert Vorfälle und verbessert die Arbeitsweise aller Vorgesetzten.	■■■■■ N5	4	nein	Beobachtung am Arbeitsplatz	Arbeitsproben-Test, Competency Check

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
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	4	nein	Arbeitsproben-Test	Competency Check, 360 Feedback, Arbeitsproben-Test
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)

T	Skill	Zielniveau	Gewicht	Knockout	Messmethode	hrmforce-Instrument
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
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
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
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)

T	Skill	Zielniveau	Gewicht	Knockout	Messmethode	hrmforce-Instrument
V	Planung betrieblicher Prozesse Erstellt die Wochenplanung für ein Team, berücksichtigt Spitzenauslastung und Abwesenheiten und passt die Planung bei Störungen entsprechend an.	 N4	3	nein	Arbeitsproben-Test	Arbeitsproben-Test, Competency Check
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)
A	Körperliche Kraft und Ausdauer Bewegt schwere Lasten selbstständig mit Hilfsmitteln, verteilt die Anstrengung über die gesamte Schicht und hält das vereinbarte Arbeitstempo ein.	 N4	3	nein	Arbeitsproben-Test	Arbeitsproben-Test
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	Anleitung am Arbeitsplatz Einigt sich mit der betreuten Person darauf, welche Aufgaben eigenständig erledigt werden sollen, beobachtet gezielt und bespricht anschließend zwei konkrete Lernpunkte.	 N3	2	nein	Beobachtung am Arbeitsplatz	360 Feedback, Competency Check
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

T	Skill	Zielniveau	Gewicht	Knockout	Messmethode	hrmforce-Instrument
V	Arbeiten unter extremen Bedingungen Bereitet Arbeiten unter extremen Bedingungen eigenständig vor, wählt die Ausrüstung und den Arbeitsrhythmus aus und unterbricht die Arbeit, sobald der Grenzwert erreicht ist.	 N3	2	nein	Beobachtung am Arbeitsplatz	Wissenstest (kundenspezifisch), Arbeitsproben-Test
K	Nachhaltiges und energieeffizientes Bauen Vergleicht eigenständig verschiedene Varianten von Kennzahlen zu Energieeffizienz, Kosten und Materialverbrauch und berät den Kunden bei der Auswahl.	 N3	1	nein	Wissenstest	Wissenstest (kundenspezifisch)

3 Stufen nach Dienstalter

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

Skill	medior	senior
Handwerkliche Tätigkeiten im Bauwesen	N4	N5
Sicherheitsbewusstsein	N4	N5
Lesen und Anwenden technischer Zeichnungen	N3	N4
andere zur Einhaltung von Vereinbarungen anhalten	N4	N5
Bauaufsicht bei Bauprojekten	N4	N5
Räumliches Vorstellungsvermögen	N3	N4
Abstimmung und Koordination	N3	N4
Planung und Organisation	N4	N4
Disziplin und Einhaltung von Verpflichtungen	N3	N4
Gebäudetechnik	N3	N4
Anwendung von Bauvorschriften und -normen	N4	N4
Auswahl und Einsatz von Tools	N3	N4
Korrekte Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung	N3	N4
Sicheres Arbeiten in der Höhe und in beengten Räumen	N3	N4
Risikobewertung	N3	N4
Kundenorientierung	N3	N4
Ausdauer	N3	N4
Planung betrieblicher Prozesse	N3	N4
Vorbereitung von Bauarbeiten	N3	N4
Körperliche Kraft und Ausdauer	N3	N4
Anwendung von Werkstoffkenntnissen	N3	N4
Anleitung am Arbeitsplatz	N2	N3
Umgang mit digitalen Geräten und Anwendungen	N2	N3
Arbeiten unter extremen Bedingungen	N2	N3
Nachhaltiges und energieeffizientes Bauen	N2	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.
andere zur Einhaltung von Vereinbarungen anhalten Auf andere zugehen, wenn Vereinbarungen oder Standards nicht eingehalten werden, die Diskrepanz benennen und gemeinsam mit ihnen eine neue Vereinbarung festhalten.	Spricht einen direkten Kollegen auf eine nicht eingehaltene Vereinbarung an und fragt, wann diese erfüllt wird.	Spricht auch Kollegen außerhalb des eigenen Teams auf Vereinbarungen an, nennt die Konsequenzen und sorgt für die Umsetzung der neuen Vereinbarung.	Wendet sich an Führungskräfte und Partner hinsichtlich der Einhaltung von Vereinbarungen und verankert diese Praxis in der Arbeitsweise der Organisation.
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.
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.
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.

Skill	N1	N3	N5
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.
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.

Skill	N1	N3	N5
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.
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.
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.
Planung betrieblicher Prozesse Verteilt Arbeit, Mitarbeiter und Ressourcen zeitlich so, dass die erforderliche Leistung oder Dienstleistung mit den verfügbaren Kapazitäten erreicht wird.	Erfüllt den Tagesdienstplan gemäß den festgelegten Planungsregeln und meldet Personalengpässe an den Planer.	Erstellt die Wochenplanung für ein Team, berücksichtigt Spitzenauslastung und Abwesenheiten und passt die Planung bei Störungen entsprechend an.	Legt das Planungsmodell für mehrere Abteilungen fest und entscheidet über Kapazitätserweiterungen oder die Auslagerung von Aufgaben.
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.
Körperliche Kraft und Ausdauer Vermittelt die Kraft und Ausdauer, die für das Heben, Tragen und Bewegen von Lasten im Laufe eines Arbeitstages erforderlich sind.	Hebt und trägt leichte Lasten über kurze Strecken unter Anwendung der vorgeschriebenen Technik im Rahmen der eigenen Aufgaben.	Bewegt schwere Lasten selbstständig mit Hilfsmitteln, verteilt die Anstrengung über die gesamte Schicht und hält das vereinbarte Arbeitstempo ein.	Legt für den gesamten Prozess fest, wie sich die Arbeitsbelastung verteilt und welche Hilfsmittel standardmäßig zum Einsatz kommen, und begründet diese Entscheidung.

Skill	N1	N3	N5
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.
Anleitung am Arbeitsplatz Begleitet einen Kollegen oder Auszubildenden bei der praktischen Arbeit, gibt gezieltes Feedback zu den Beobachtungen und fördert Schritt für Schritt die Selbstständigkeit.	Arbeitet mit einem neuen Kollegen zusammen, weist auf Abweichungen im Arbeitsablauf hin und berichtet dem Praxisanleiter über den Fortschritt.	Einigt sich mit der betreuten Person darauf, welche Aufgaben eigenständig erledigt werden sollen, beobachtet gezielt und bespricht anschließend zwei konkrete Lernpunkte.	Richtet die Arbeitsplatzberatung für die Organisation ein, schult die Berater und überwacht die Qualität ihres Coachings.
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.
Arbeiten unter extremen Bedingungen Arbeitet unter Hitze, Kälte, Lärm, in der Höhe oder unter kontaminierten Bedingungen gemäß der geltenden Methode und passt Arbeitsgeschwindigkeit, Pausenrhythmus und Ausrüstung entsprechend an.	Hält sich an die für die jeweilige Arbeitsbedingung vorgeschriebene Arbeitsweise und beachtet die festgelegten Arbeitszeiten und Pausen.	Bereitet Arbeiten unter extremen Bedingungen eigenständig vor, wählt die Ausrüstung und den Arbeitsrhythmus aus und unterbricht die Arbeit, sobald der Grenzwert erreicht ist.	Legt die Arbeitsmethoden für extreme Bedingungen fest, legt gemeinsam mit Experten Grenzwerte fest und überprüft die Einhaltung dieser Werte an den Standorten.
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.

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.
Assessment-Center	0.29	0.09	Mehrere Übungen, mehrere Bewerter, bewertungsdimensionenbezogene Benotung.
Beobachtung am Arbeitsplatz	-	-	Strukturierte Arbeitsplatzbeobachtung anhand eines Formulars, das auf Verhaltensankern basiert.
Test zur kognitiven Leistungsfähigkeit	0.41	0.14	Standardisierter Test zum verbalen, numerischen oder abstrakten Denkvermögen.
Persönlichkeitsfragebogen	0.40	0.15	Selbstauskunft zu Verhaltenspräferenzen. Unter hrnforce finden Sie den „Big Fifty“ und den „15PF“.
Zertifikat oder Diplom	-	-	Formeller Nachweis über den Abschluss einer Ausbildung oder Prüfung.
360-Grad-Feedback	-	-	Mehrere Bewerter 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	14	Repräsentatives Arbeitsbeispiel unter standardisierten Bedingungen
Wissenstest (kundenspezifisch)	11	Fachwissenstest, individuell auf jeden Kunden zugeschnitten
Competency Check	9	Kompetenzbeurteilung auf Verhaltensebene
360 Feedback	6	Mehrere Bewertungen auf der Grundlage von Verhaltensankern
Big Fifty	4	Persönlichkeitsfragebogen, 150 Items, 25 Faktoren
15PF	2	„Personality Profile“, eine kürzere Alternative zum „Big Fifty“
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.