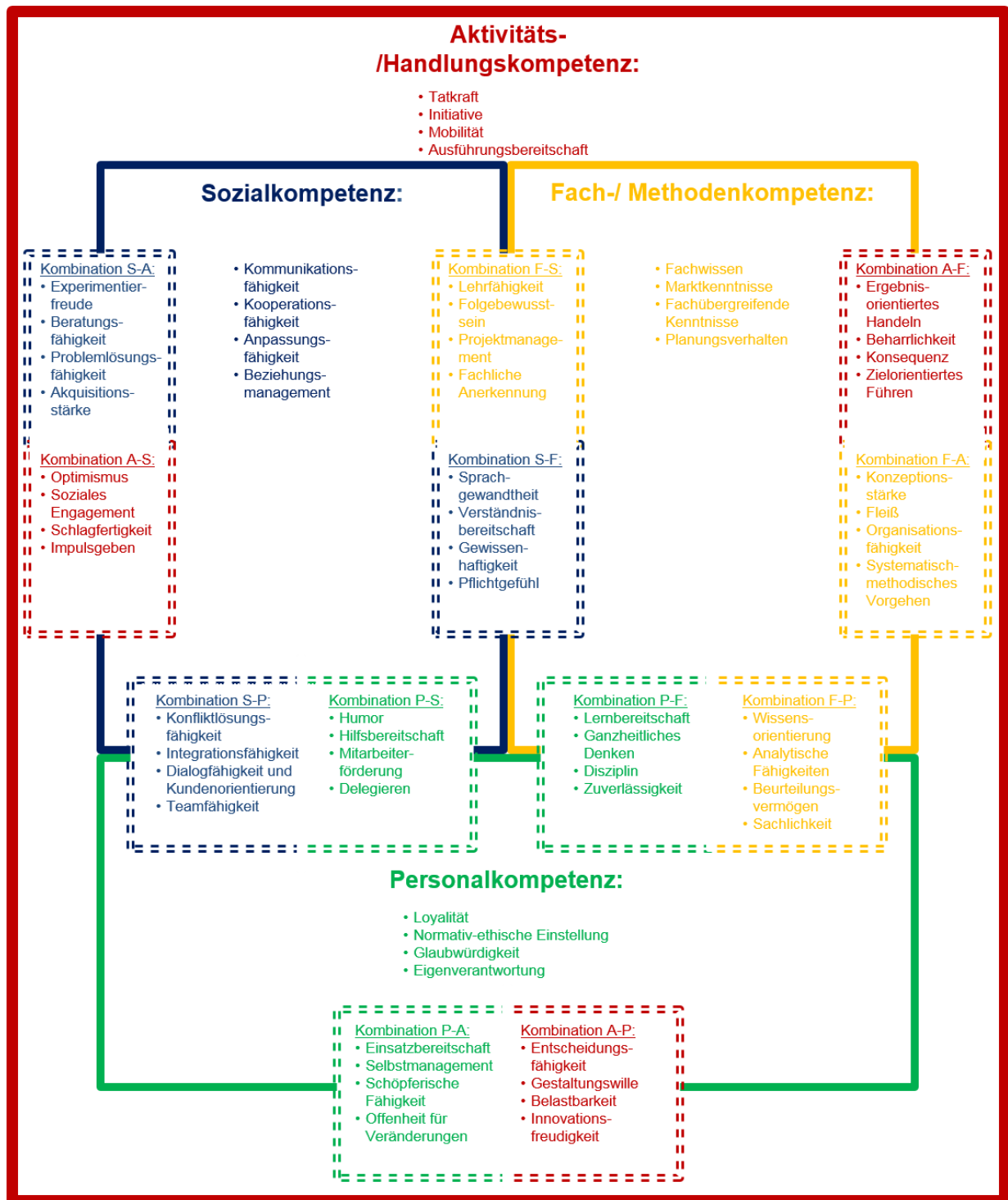




Kapitel 2.3.2 Abbildung 9\_Darstellung der Teilkompetenzen des Kompetenzatlas\_Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Heyse (2007), S. 27.

### Problemstellung:

1. Systematische qualitative Personalbedarfsplanung von TUL-funktionen, arbeitsplatzspezifische Anforderungsanalysen und damit auch wissenschaftlich fundierte Anforderungsprofile (Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen) als Ergebnisse dieser existieren nicht.

### Hypothesen:

1. Wenn Unternehmen der Logistikbranche über Anforderungsprofile verfügen, dann sind diese meistens nicht mittels wissenschaftlicher Methoden der qualitativen Personalbedarfsplanung ermittelt worden.
2. Wenn Unternehmen nicht explizit über dokumentierte Anforderungsprofile verfügen, dann existieren implizit Vorstellungen über die Kompetenzen und Qualifikationen eines geeigneten Bewerbers.
3. Wenn Unternehmen der Logistikbranche über Anforderungsprofile verfügen, dann wurden die Aufgaben der Stellen nicht in direkten Bezug zu den entsprechenden Anforderungen gesetzt.
4. Wenn Unternehmen der Logistikbranche über Anforderungsprofile verfügen, dann werden diese nach Ideal- und Mindestanforderungen differenziert.
5. Wenn Unternehmen der Logistikbranche über Anforderungsprofile verfügen, dann werden diese nach Anforderungen an Kompetenzen und Qualifikationen differenziert.
6. Wenn Unternehmen der Logistikbranche über Anforderungsprofile verfügen, dann werden diese für weitere HR-Teilfunktionen verwendet.
7. Wenn bei Unternehmen der Logistikbranche qualitative Personalbedarfsplanung existiert, dann ist diese nicht auf strategischer Ebene verankert.
8. Wenn verschiedene betriebliche Funktionen Angaben zu Anforderungen machen, dann gibt es Differenzen zwischen diesen.
9. Wenn sich die Unternehmen hinsichtlich ihrer Größe unterscheiden, dann gibt es Differenzen zwischen den Anforderungsprofilen.

### Operationalisierung:

| Begriffsdefinition<br>(theoretisches Konstrukt und Indikatoren)                                                | Auswahlverfahren                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Methode                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Operationalistischer Ansatz<br>Typologisch-induktiver Ansatz<br>Kausal-analytischer Ansatz<br>(Kompetenzatlas) | <u>Vollerhebung</u><br>baden-württembergische und bayerische Betriebe der Branche<br><br><u>Teilerhebung</u><br>Zufallsstichprobe: <ul style="list-style-type: none"><li>- einfache Stichprobe</li><li>- geschichtete Stichprobe</li><li>- Klumpenstichprobe</li><li>- mehrstufige Zufallsstichprobe</li><li>- Flächenstichprobe</li></ul><br>Willkürliche Auswahl<br>Bewusste Auswahl: <ul style="list-style-type: none"><li>- typische Fälle</li><li>- extreme Fälle</li><li>- nach Konzentrationsprinzip</li><li>- Schneeball-Verfahren</li><li>- Quota-Verfahren</li></ul> | Experiment<br>Inhaltsanalyse<br>Beobachtung<br>Befragung: <ul style="list-style-type: none"><li>- mündlich</li><li>- schriftlich</li></ul> Online-Umfrage<br>E-Mail-Umfrage<br>Mixed-Mode-Umfrage<br>postalische Umfrage |

**Anforderungsanalyse:**  
- Setzung durch Experten  
- Methode kritischer Ereignisse

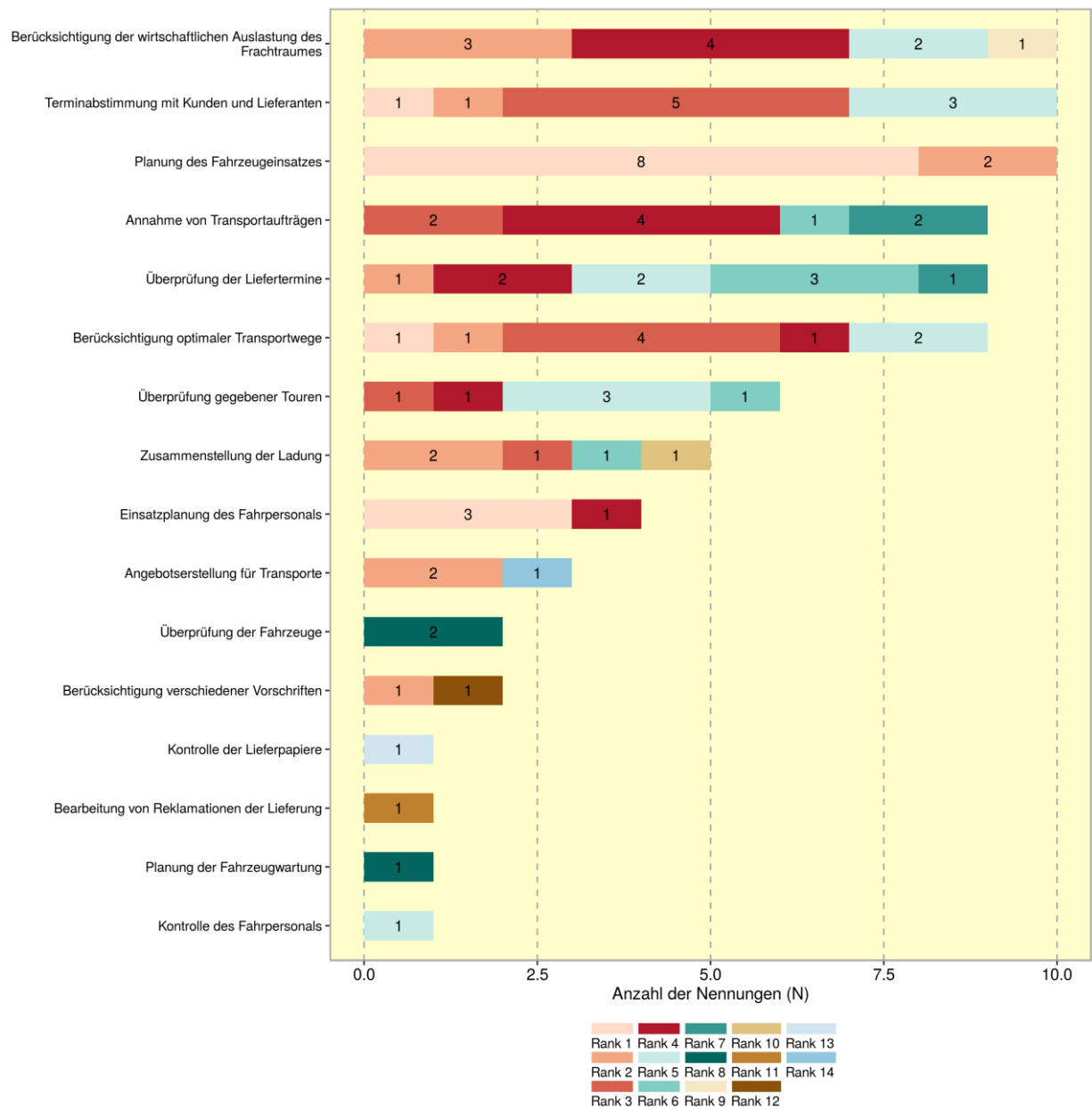
### Fragebogengestaltung:

| Aufbau                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Fragenart                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Anschreiben mit Informationen zur Studie:<br>Flyer<br>- Fragebogen:<br>1.) Allgemein: Determinanten, Personalwirtschaftliche Mechanismen, Methode der qualitativen Personalbedarfsplanung<br>2.) Arbeitsplatzbezogene Aufgaben<br>3.) Zuordnung von Kompetenzen und Qualifikationen<br>4.) Unternehmens- und Probandendaten | Offene Fragen<br>Mischung offene und geschlossene Fragen<br>Geschlossene Fragen<br>Fragenformulierung: Anpassung an Umgangssprache der Probanden |

**3 Befragtengruppen:**  
- Personalmanagement  
- Führungskraft  
- Stelleninhaber

### Pretest:

| Methoden                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Operationalistischer Ansatz<br>Frame of reference probing<br>Think aloud<br>Interacting Code<br>Paraphrasing |



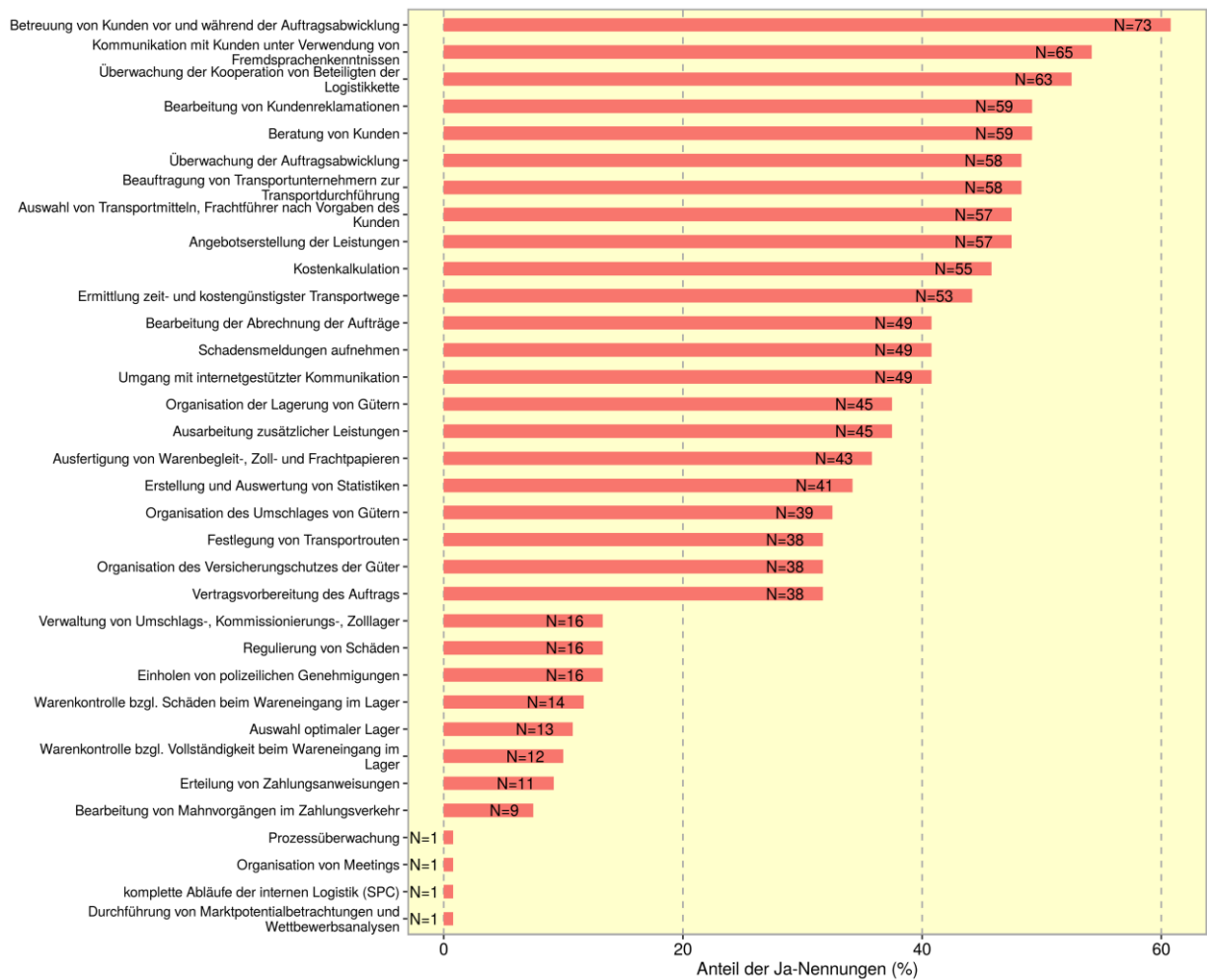
Kapitel 4.3.5\_Abbildung 30\_Ranking der Tätigkeiten Disponent Güterverkehr\_Quelle:Eigene Darstellung



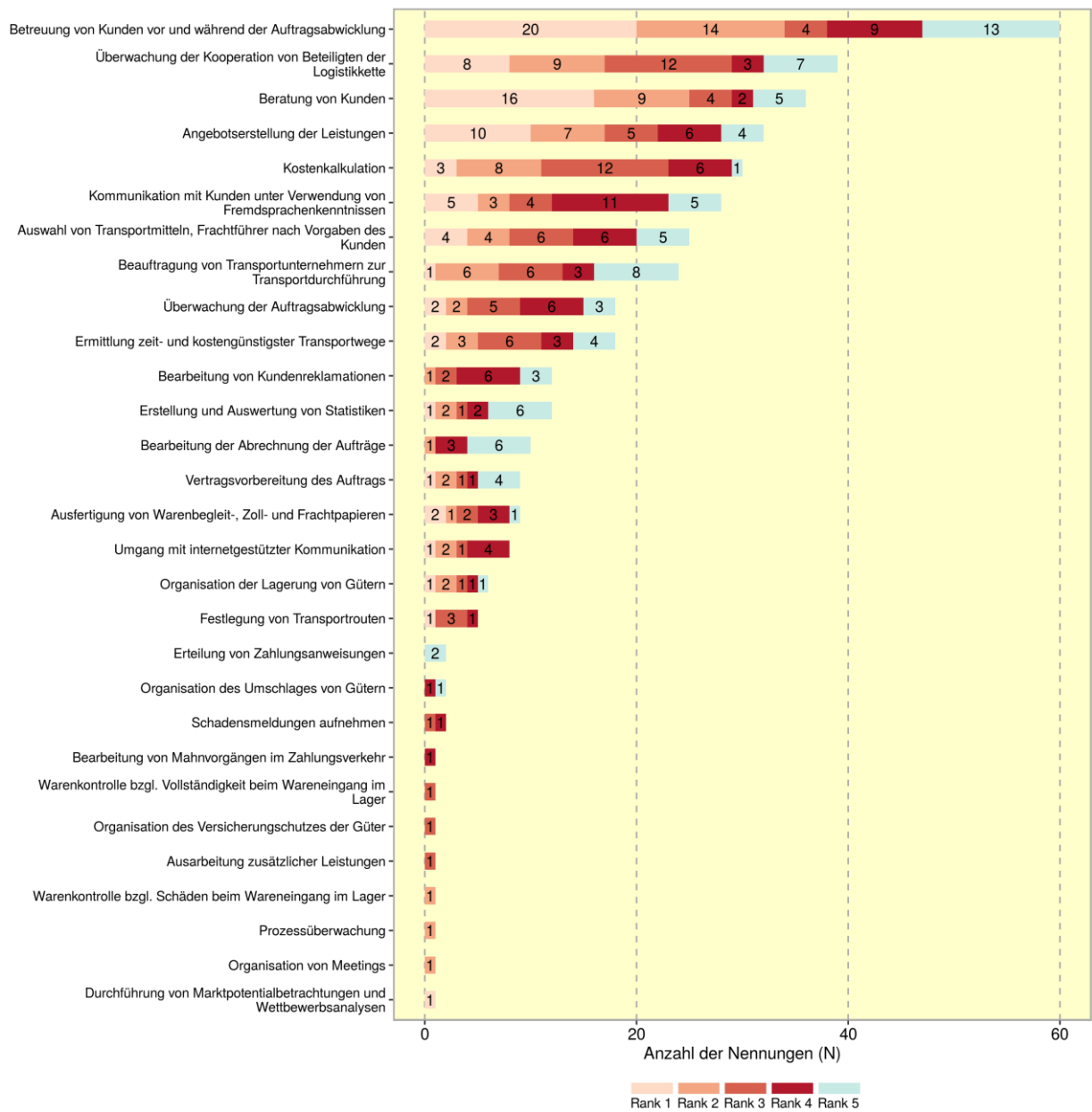
Kapitel 4.3.5\_Abb. 32\_Ranking der Tätigkeiten Berufskraftfahrer\_\_Quelle: Eigene Darstellung



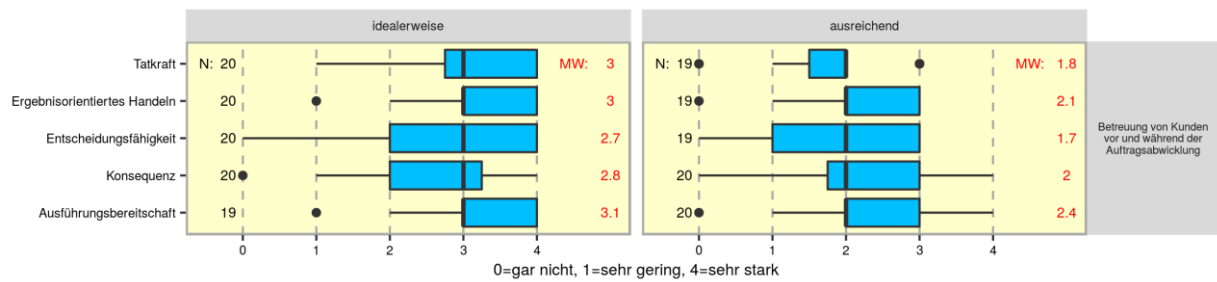
Kapitel 4.3.5\_Abb. 33\_Tätigkeiten der Rangplätze 1-5 des Berufsbildes Berufskraftfahrer\_Quelle: Eigene Darstellung



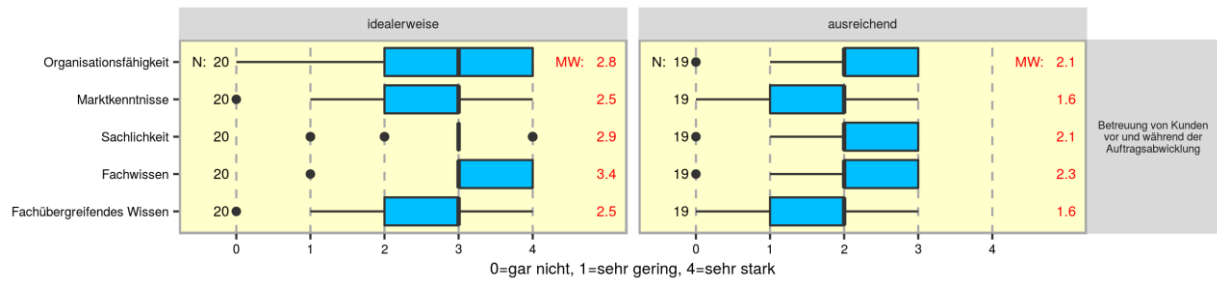
Kapitel 4.3.5\_Abb. 34\_Absolute Häufigkeiten zu den Tätigkeiten des Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung\_Quelle: Eigene Darstellung



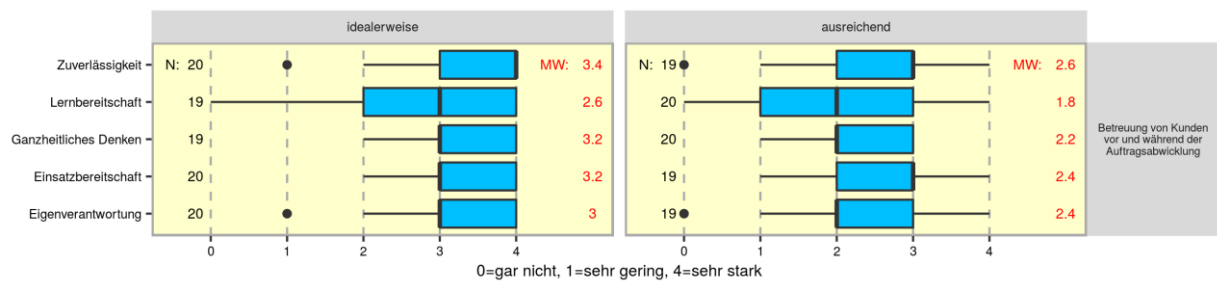
Kapitel 4.3.5\_Abb. 35\_Tätigkeiten der Rangplätze 1-5 des Berufsbildes Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung\_Quelle: Eigene Darstellung



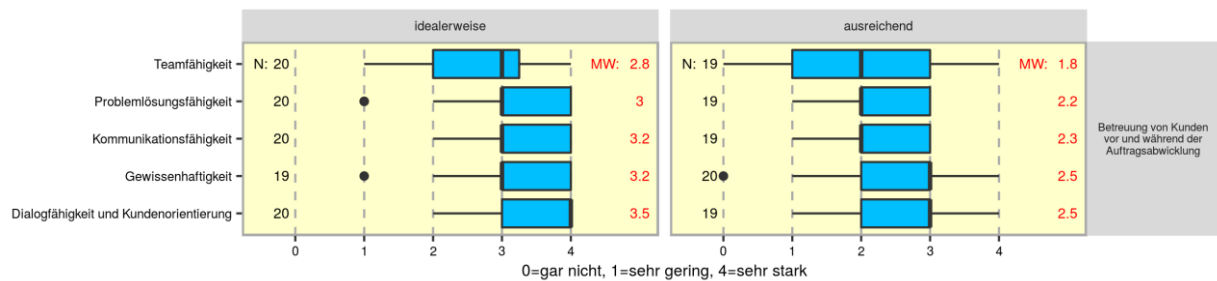
Kapitel4.3.6\_Abb.40\_Anforderungen an Aktivitäts- und Handlungskompetenzen\_Quelle:Eigene Darstellung



Kapitel4.3.6\_Abb.41\_Anforderungen an fachlich-methodische Kompetenzen\_Quelle: Eigene Darstellung



Kapitel 4.3.6\_Abb.42\_Anforderungen an Personalkompetenzen\_Quelle: Eigene Darstellung



Kapitel 4.3.6\_Abb.43\_Anforderungen an soziale Kompetenz\_Quelle: Eigene Darstellung

Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der  
Logistik

Empirische Analyse betrieblicher Anforderungen mit  
Fokus Baden-Württemberg und Bayern

Janning-Backfisch, N.

2018, XXVII, 605 S. 55 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-22629-9