

# Nutzung der Deskriptoren des EQR zur Einschätzung der beruflichen Leistung innerhalb der periodischen Performanzmessung

## Einleitung

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) wurde als Referenzinstrument für die Beschreibung und den Vergleich von nationalen und internationalen Bildungsabschlüssen entwickelt (EU 2008). Aufgrund der differenzierten Beschreibung innerhalb der Qualifikationsniveaus wurden erstmalig die Deskriptoren des EQR als Skalierung zur Einschätzung der beruflichen Leistung innerhalb der periodischen Performanzmessung genutzt. Innerhalb von Performanzmessungen werden oftmals Skalierungen verwendet, welche eine unspezifische Einschätzung von z.B. „sehr guter Leistung“ bis „ungenügender Leistung“ erfordern. Die Frage bleibt hierbei, was der jeweilige Akteur unter dieser versteht?

## Forschungsfragen

- Eignen sich die Deskriptoren des EQR zur Mitarbeiterbewertung innerhalb von Leistungsbewertungen?
- Gibt es Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbewertung?

## Methoden

Die Erhebung fand in der Abteilung Notfall- und Rettungsdienst (N=28) des Spitals Emental statt. Die Bewertungsgrundlage stellte das berufsspezifische Anforderungsprofil dar, welches durch eine Selbst- und Fremdrelexion mit den EQR-Deskriptoren bewertet wurde. Durch die Selbst- und Fremdbewertung sollte die Interpretationsobjektivität überprüft werden. Zusätzlich wurde vergleichend die Leistungsbewertung 2013 im akademischen Bereich analysiert, welche Kaderärzte betraf (Abb. 2). Weiter wurde die Mitarbeiterakzeptanz zum Erhebungsinstrument über das Technology Acceptance Model (TAM) von Davis (1985) erhoben, welches eine fünfstufige Likertskala (trifft vollkommen zu bis trifft überhaupt nicht zu) enthielt. Die Messung der Leistung erfolgte durch das Instrument „Personalentwicklungsmatrix“ (Sailer, Eissler 2011, S. 44-45), welches als Evaluationsraster den EQR für Lebenslanges Lernen beinhaltet und seit 2011 in der Abteilung Anwendung findet.

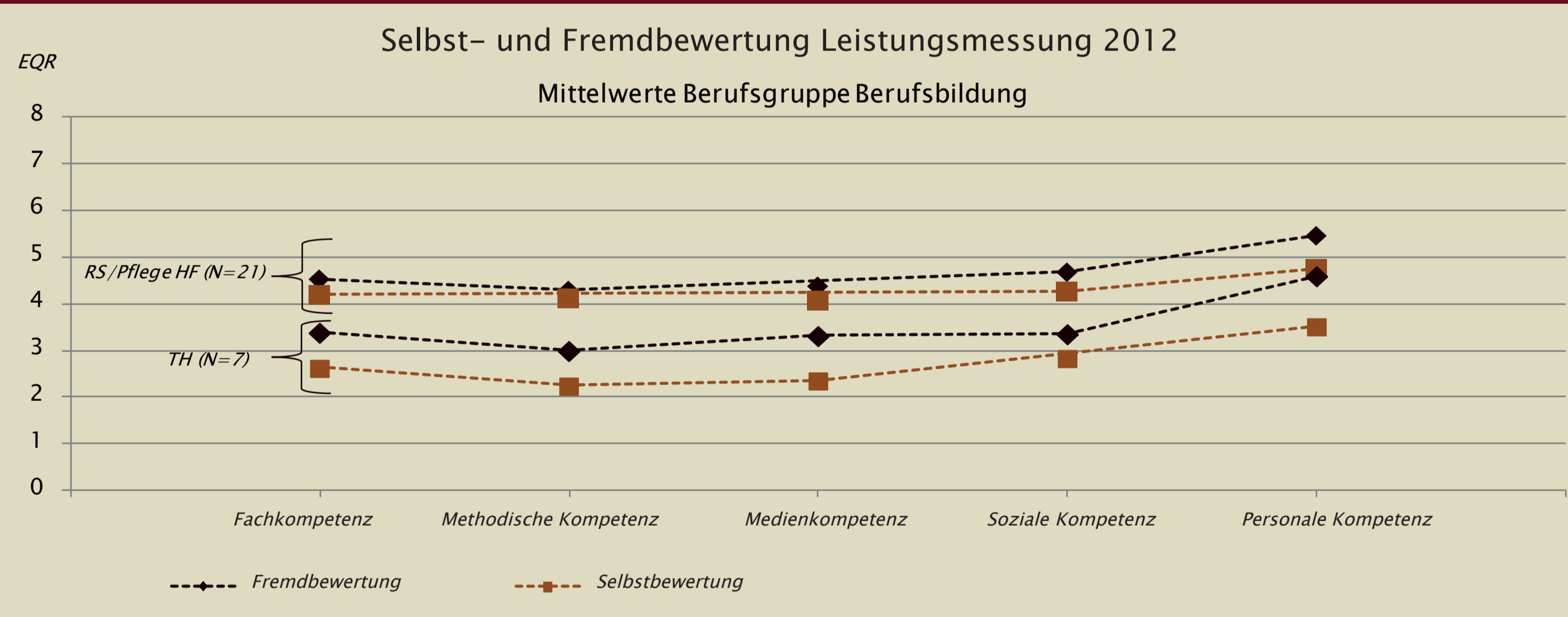


Abbildung 1: Mittelwerte der Selbst- und Fremdbewertung innerhalber der Leistungsbewertung 2012. Berufsgruppe Berufsbildung. Die Mittelwerte betreffen die Niveaus 1-8 des EQR.

## Ergebnisse

Die Ergebnisse der Leistungsmessung 2012 zeigen, dass sich die Selbst- und Fremdbewertungen nur geringfügig unterscheiden. Insgesamt weist die Fremdbewertung höhere Mittelwerte auf (Abb. 1 & 2). Ein signifikanter Unterschied kann innerhalb der Medienkompetenz der Berufsgruppe Kaderärzte ( $p=.034$ ), wie auch der Transporthelfer (TH) ( $p=.044$ ) festgestellt werden. Ebenso innerhalb der sozialen Kompetenz ( $p=.029$ ) und der personalen Kompetenz ( $p=.004$ ) der Berufsgruppe Rettungssanitäter (RS)/Pflege. Die Unterschiede der Selbst- und Fremdbewertung liegen zwischen einer Mittelwertdifferenz von  $-0.17$  und  $-1.0$ . Die Mittelwerte betreffend der Mitarbeiterakzeptanz zum Instrument lagen eng beieinander im Zustimmungsbereich ( $M=3.41-3.71$ ). Hierbei trifft die allgemeine Wahrnehmung (positiv, sinnvoll, förderlich) den höchsten Mittelwert ( $M=3.41-3.71$ ).

## Literatur

- Davis, F. D. (1985). *A Technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems. Theory and results* (Dissertation). Massachusetts Institute of Technology.
- EU (2008). Amtsblatt der Europäischen Union. *Empfehlungen Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.04.2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen* (2008/C 111/01).
- Gaupp, R., Fries, M. & Eissler, C. (2012). Using full-scale simulation to teach pharmacology for pre-hospital care providers. *Resuscitation*, 84(1), 90-91.
- Roch, S., Williams, K. (2012). Building Effective Performance Appraisals from an Analysis of Work. In M. Wilson; B. Winston & S. Gibson, *The Handbook of Work Analysis; Methods, Systems, Applications and Science of Work Measurement in Organizations*, 419-436.
- Sailer, M. & Eissler, C. (2011). Matrix macht Führungskräfte kompetenter. *kmapflege*, 10, 44-45.

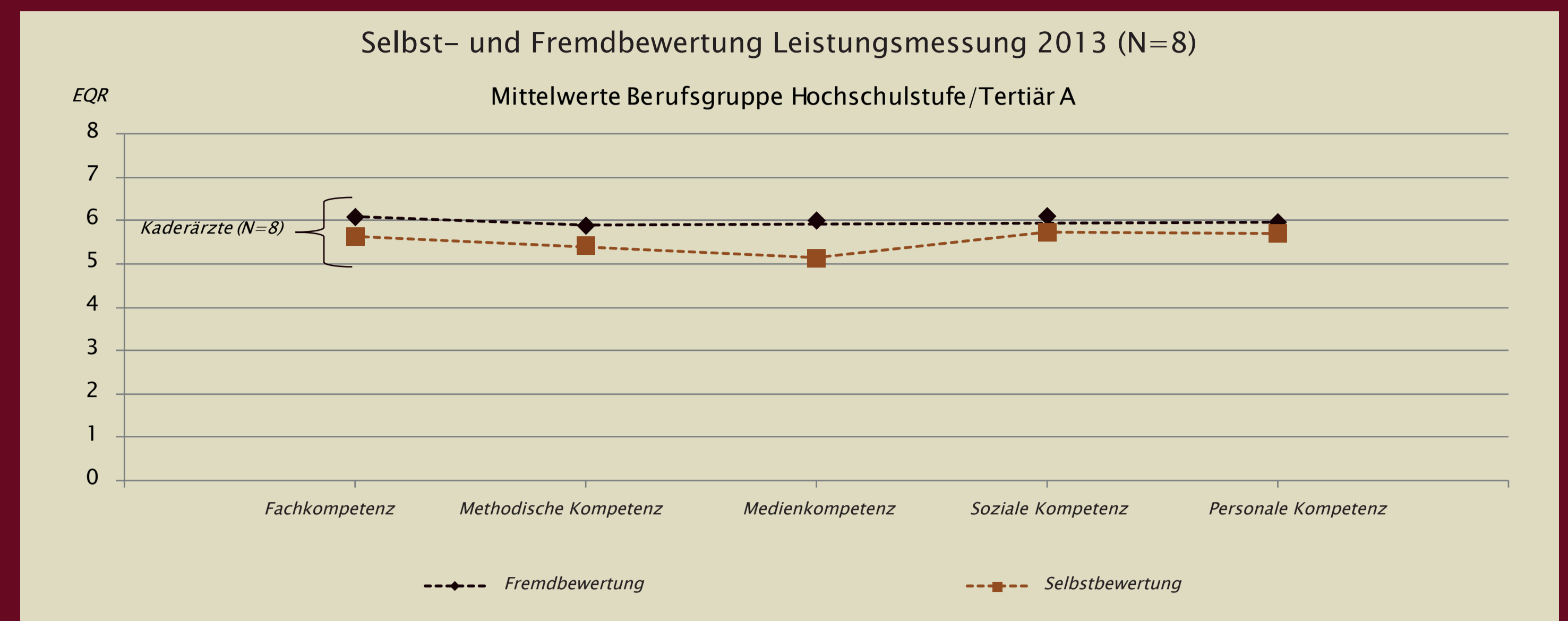


Abbildung 2: Mittelwerte der Selbst- und Fremdbewertung innerhalber der Leistungsbewertung 2013. Akademischer Berufsbereich. Die Mittelwerte betreffen die Niveaus 1-8 des EQR.

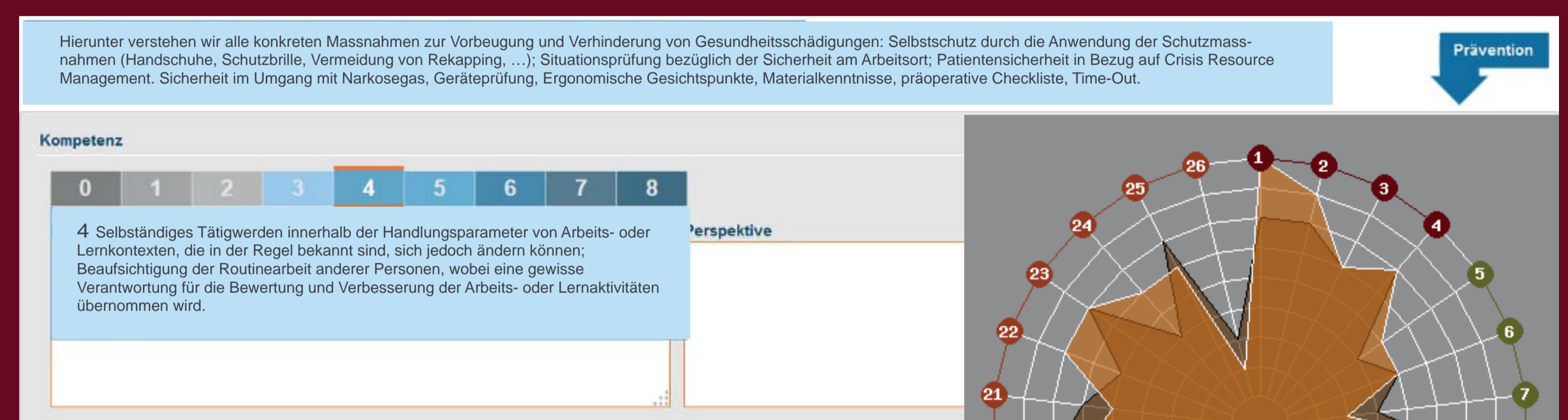


Abbildung 3: Beispiel des Instruments zur Leistungsbewertung. Oberhalb steht die Anforderung der entsprechenden Kompetenz, welche mit den Deskriptoren 1-8 des EQR erhoben werden. Innerhalb des Instruments können diverse Auswertungen zur Visualisierung erfolgen.

## Diskussion

Da der EQR durch seine taxonomische Skalierung über die Deskriptoren das aktuelle Wissen, die Fertigkeiten oder die Kompetenzen beschreibt, kann dieser nicht nur im Vergleich von Bildungsabschlüssen, sondern auch innerhalb von periodischen Leistungsbewertungen im beruflichen Umfeld Anwendung finden. Der Vorteil liegt in der konkreten Beschreibung, was unter der jeweiligen Einstufung zu verstehen ist. Hierdurch entstehen diverse Möglichkeiten innerhalb der Personalentwicklung, wie auch dem Bildungscontrolling (Gaupp, Fries, Eissler 2012).

Die Selbst- und Fremdbewertung unterscheidet sich nur sehr geringfügig. So zeigen die geringen Mittelwertdifferenzen, dass tendenziell von einer hohen Interpretationsobjektivität der EQR-Deskriptoren innerhalb der Leistungsbewertung ausgegangen werden kann. Signifikant angezeigte Unterschiede müssen aufgrund der geringen Fallzahl kritisch gesehen werden. Die Fallzahl wird sich aufgrund der Nutzung des Instruments erhöhen und es können weitere spezifische Auswertungen erfolgen.

Die knappe Zustimmung der Mitarbeiterakzeptanz kann darauf zurückgeführt werden, dass durch das Instrument die eigene Leistung reflektiert wird und auf dessen Grundlage das periodische Mitarbeitergespräch geführt wird. So besteht die Gefahr, dass das Instrument weniger für die eigene Weiterentwicklung, sondern mehr als Kontrollinstrument betrachtet wird. Aufgrund dessen sollte die periodische Leistungsbewertung nicht isoliert, sondern als integraler Bestandteil der Personal- und Kompetenzentwicklung, welche diverse Entwicklungsinstrumente beinhaltet, betrachtet werden (Roch, Williams 2012, S. 419). Eine Verknüpfung erfolgte bereits zu einer Lernzielverfolgung und der fakultativen Anbindung an e-learning-Systeme.

## Schlussfolgerung

- Die Deskriptoren des EQR eignen sich für spezifische Kompetenzbewertungen innerhalb der periodischen Performanzmessung.
- Die Selbst- und Fremdbewertung unterscheiden sich nur geringfügig. Durch die kleinen Mittelwertdifferenzen kann von einer hohen Interpretationsobjektivität ausgegangen werden.
- Die Eigenbewertung wird gesamthaft, im Gegensatz zur Fremdbewertung, niedriger eingestuft.