

2 KURZBESCHREIBUNG DER WERKZEUGE

erstellt von

Dipl.-Ing. Martina Schneller

Bergische Universität Wuppertal, Fachbereich D, LuF Baubetrieb und Bauwirtschaft

Mit finanzieller Unterstützung des Landes
Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



2.1 HANDLUNGSHILFE ZUR BEWERBERAUSWAHL

Die Handlungshilfe zur Bewerberauswahl soll dem **Bewerber** die Möglichkeit eröffnen, die eigenen Qualitäten, Qualifikationen und Kompetenzen im Hinblick auf seine Aufgaben als Baustellen-Führungskraft eigenständig zu überprüfen. Das Tätigkeitsfeld der Baustellen-Führungskraft soll für Bewerber transparent sein und ihn so vor Fehlentscheidungen im Hinblick auf die Berufswahl schützen.

Für das **Unternehmen** soll die Handlungshilfe eine Unterstützung sein im Hinblick auf die Auswahl der richtigen Charaktere für das Berufsbild der Baustellen-Führungskraft.

2.2 HANDLUNGSHILFE ZUM MITARBEITERGESPRÄCH

Die Handlungshilfe zum Mitarbeitergespräch soll **Mitarbeiter** dazu ermutigen, ein solches Gespräch von ihrem Vorgesetzten einzufordern, und sie soll als Hilfestellung zur Vorbereitung und Durchführung des Gesprächs dienen.

Unternehmen sollen durch die Handlungshilfe motiviert werden, regelmäßige Mitarbeitergespräche durchzuführen, auch ihnen dient die Handlungshilfe als Hilfestellung und zur Vorbereitung der Durchführung des Mitarbeitergesprächs.

2.3 LEITBILD BAULEITUNG

Das Leitbild Bauleitung soll für Mitarbeiter und Unternehmen ein Leitfaden sein, wie die Firmenphilosophie auf den Tätigkeitsbereich der Bauleitung übertragen werden kann. Hierbei wird insbesondere auf die Bereiche der Verantwortung, Delegation, Kooperation und Kommunikation eingegangen.

2.4 HANDLUNGSHILFE MENTORING

Die Handlungshilfe Mentoring soll **Mitarbeiter** und **Unternehmen** über mögliche Ansätze oder Umsetzungsmöglichkeiten im Bereich des Mentoring informieren. Sie soll den Mentor bei der Ausübung seiner Tätigkeit unterstützen und den Mentee auf seine Rolle vorbereiten

2.5 HANDLUNGSHILFE GUTE BAUSTELLEN-FÜHRUNGSKRÄFTE FÖRDERN, BINDEN UND GEWINNEN

Für **Mitarbeiter** kann die Handlungshilfe als Leitfaden gesehen werden, denn nicht jeder Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin ist mit gleichen Mitteln positiv zu motivieren.

Die Handlungshilfe der Personalmotivation soll den **Unternehmern** Möglichkeiten aufzeigen, wie sie gute Mitarbeiter binden, fördern und auch gewinnen können, d. h. eine positive Innen- wie auch Außenwirkung erzeugen können.

2.6 HANDLUNGSHILFE ASSISTENZMODELL

Die Idee des Assistenzmodells basiert auf der Ausgangsthese und Notwendigkeit, dass die Baustellen-Führungskraft sich wieder auf die wesentlichen Dinge im Tätigkeitsbereich der Bauleitung konzentrieren muss.

Die Umsetzung des neuen Ausbildungsberufes „kaufmännisch-technische Assistenz der Bauleitung“ ist kurzfristig nicht umsetzbar. Daher wird angeregt, eine kurzfristige Umsetzung in der Einstellung von Bachelor-Absolventen oder dem Einsatz von gewerblichen Mitarbeitern, die aus gesundheitlichen Gründen ihrer Tätigkeit auf der Baustelle nicht mehr nachkommen können, zu sehen.

In der Handlungshilfe werden für **Unternehmen** delegierbare Bereiche dargestellt.

2.7 APPLIKATION ZUR SCHNITTSTELLENANALYSE UND PROZESSOPTIMIERUNG

Die Applikation (App) zur Schnittstellenanalyse und Prozessoptimierung soll insbesondere Baustellen-Führungskräfte, also **Mitarbeitern**, die Möglichkeit bieten, eine eigenständige Analyse im Bereich Prozesse und Schnittstellen ohne großen Aufwand in Bezug auf die Aufnahme und selbstständig in Bezug auf die Auswertung durchzuführen.

Die App bietet die Möglichkeit, alle getätigten Prozesse einer Baustellen-Führungskraft sowie die wichtigsten Begleitumstände sekundengenau aufzuzeichnen und mithilfe einer Excel-Tabelle auszuwerten.

2.8 TOOL ZUR QUALIFIZIERUNGSBEDARFSANALYSE

Die Qualifizierungsmatrix ist ein Werkzeug für die **Unternehmen**, mit deren Hilfe sie den Weiterbildungsstatus von Mitarbeitern erfassen und den Schulungsbedarf ermitteln können. Hierzu ist es erforderlich, einen Soll-Zustand zu definieren und den Ist-Zustand zu ermitteln. Durch den Abgleich zwischen Soll und Ist, ergibt sich der Schulungsbedarf und auch der Weiterbildungsstatus. Die Qualifizierungsmatrix bietet einen einfachen Überblick über den Weiterbildungsstatus der Mitarbeiter.