****

**Die EUColComp Competency Framework**

**Leitfaden für Manager und Mitarbeiter**

|  |  |
| --- | --- |
| Inhalt: | Page |
| Zweck des Dokuments und die Zielgruppe | 2 |
| Einbringen | 3 |
| Was ist der EUColComp Collections Management Framework? |  |
| Vorteile des Rahmen |  |
| Toolkit Material |  |
| Leitfaden für Mitarbeiter und Führungskräfte: Kurzanleitung | 4 |
| Erste Schritte: eine Schritt für Schritt Anleitung | 5-6 |
| FAQ | 7-8 |
| Kompetenzprofil: template  | ZUSÄTZLICH |
| Persönliche Entwicklungsplan: template  | ZUSÄTZLICH |
|  |  |

**Zweck des Dokuments**

Diese Führung ist es, die Umsetzung in Ihrem Institutionen unterstützen die EUColComp Competency Framework. Sein Zweck ist, Führungskräfte und Mitarbeiter zu unterstützen, um den Rahmen in kohärenter und wirksamer zu nutzen.

Zielgruppe für dieses Toolkit Manager, Mitarbeiter, Personal-Profis, Ausbildung und Entwicklung-Profis und Führungskräfte.

**Einbringen**

**Was ist der EUColComp Collections Management Framework?**

Das Framework ist ein Dokument, das die Gebiete und Leistungsniveau (Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen), die von einer Einzelperson auf der Grundlage ihrer Rolle innerhalb der Kollektion Pflege und Management-Beruf des Museum erwarten wäre Details.

Das Rahmen zielt darauf ab, ein einheitliches Verständnis der professionellen Standards der Sammlungen Pflege und Verwaltung in der EU zu unterstützen; wodurch die Laufbahnentwicklung von Kuratoren Unterstützung / Sammlungen Fachkräfte ermöglicht eine bessere Mobilität zwischen den EU Museen und anderen Sammlungen Organisationen.

**Durch die Umsetzung des Rahmen erreichbaren möglichen Vorteile**

* Bereitstellung von Klarheit für Einzelpersonen und Führungskräfte in Bezug auf die Leistungserwartungen in einer Sammlung Pflege / Management.
* Helfen Sie dem Organ, den richtigen Fähigkeiten, um ihre Strategie / Vision liefern zu wachsen;
* Unterstützt die konsistente und transparente Talentmanagement und Nachfolgeplanung.
* Wenn zum beruflichen Aufstieg verbunden Rahmen unterstützt auch die Rekrutierung Personalbindung
* Ein strategischer Ansatz bei der Ausbildung und Entwicklung, indem sichergestellt wird, Training gezielt und unterstützt den Aufbau von Stärken und Tagungsfähigkeitslücken.
* Kompetenzen kann ein transparenter und fairer Leistungsmanagementsystem mit den Unterschieden zwischen den Ebenen, Berufsbezeichnungen und Qualitäten sehr klar zu unterstützen.
* Transparenz: Personal Kompetenz sichtbar und Kollegen ist
* Manager kann leicht sehen, das Talent und die Fähigkeit, in ihren Teams, siehe Lücken und durch Suin die EUColComp Curriculum können entsprechende Lern- und Entwicklungs identifizieren

***Wichtige Notiz***

***Obwohl wir auf Führungskräfte und Mitarbeiter / Teams hier ist es liley, dass bis zu einem bestimmten Niveau des Dienstalters der Rahmen gilt sowohl für Mitarbeiter und Führungskräfte. § 6 des Rahmens enthält eine Reihe von Management-Kompetenzen, die geeignet für die Verwaltung sowohl Mitarbeiter und Freiwilligen sind***

**Die Anwendung des Collections Management EU Competency Framework: ein Kurzführer**

1. Wissen, warum du der Umsetzung des Rahmen werden; klar sein, über den Zweck und Nutzen.
2. Stellen Sie sicher, dass das Framework unterstützt Ihren Bedürfnissen Museum; überprüfen Sie, dass sie die richtigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen, die von Ihrem Museum verpflichtet, Entwicklung von Standards der Sammlungen Care / Management-Unterstützung enthält.
3. Stellen Sie sicher, dass die Kompetenzen in der richtigen Sprache / Ton geschrieben, so dass es sich auf Ihrem Museum der Kultur und der Rahmen ist so aufgebaut, dass sie mit der Personalstruktur ist so ausgerichtet, beispielsweise die Ausrichtung der Kompetenzen zu Klassen / Lohnniveau.
4. Überlegen Sie, wie das Framework in bestehende Prozesse integriert werden, beispielsweise der Leistungsbeurteilung, Förderung und Belohnung Prozesse.
5. Betrachten Sie einen Kommunikationsplan, der Gruppe informiert, warum die Rahmen wird umgesetzt, eindeutig, in dem Zweck und Nutzen. Dies wird Engagement und das Verständnis zu unterstützen. Anhang [x] ein Beispiel Kommunikationsplan.
6. Zug-Manager, wie man die Rahmen effektiv zu nutzen, bieten Tools, so dass der Ansatz und das Verständnis ist konsistent über die Pilotgruppe. Anhang [x] bietet ein Toolkit für Manager.
7. Stellen Sie sicher, das Rahmen zusammen mit Leitlinien, ist auf jeden zugänglich ist. Betrachten einer zentral zugänglichen Dokumentspeicher, beispielsweise Intranet.
8. Stellen Sie eine Rezension und Bewertungsverfahren, das die folgenden Fragen befasst:
	1. Haben Sie Ihr Team mit Rahmen zu engagieren?
	2. War die Kommunikation und Ausbildung wirksam, wenn der Rahmen eingeführt wurde?
	3. Hat Ihr Team finden keine persönlichen Vorteile aus der Verwendung der Rahmen?
	4. Haben die Manager keine Vorteile aus der Verwendung der Rahmen sehen
	5. Was hat nicht funktioniert und warum?

***HINWEIS: Wenn Sie in einem der EUCOlComp Partnerländern arbeiten, können Sie beraten über die Rahmen zu bekommen und geben Rückmeldung über Ihre "EUColComp Ambassador" Siehe Website für Details. (EUColComp Partnerländer sind: Großbritannien, Frankreich, Tschechische Republik, Deutschland, Italien, Niederlande und Spanien)***

**Erste Schritte: Eine Schritt für Schritt Anleitung**

1. **Entwurf eines Kompetenzprofil (e)**

Nicht alle Kompetenzen im Rahmen wird die für alle Rollen auf allen Ebenen im Museum sein. Deshalb, um sicherzustellen, dass die Kompetenzen sind relevant für einzelne Rollen ein Kompetenzprofil erstellt werden muss.

Ein Kompetenzprofil ist ein Dokument, relevante Kompetenzen (Standards) für eine bestimmte Rolle aus dem Rahmen gezogen erforderlich festlegt. Eine Vorlage für ein Kompetenzprofil wird im Rahmen dieser Leitlinien in Anhang [x] zur Verfügung gestellt.

Was zu tun ist?

* durch den Rahmen Lesen Sie sicher, das Verständnis und die Relevanz für die Mitarbeiter in Ihrem Team
* Sehen Sie in der Job-Beschreibung, um die Klarheit der Rollenanforderungen zu erlangen; könnte dies pro Einzelperson oder Team sein, wenn alle die Durchführung der dieselbe Rolle auf dem gleichen Niveau
* Wählen Sie aus dem Rahmenkompetenzen, die für die Rolle sind.
* Überlegen Sie, was Leistungsstandard Sie von Mitarbeitern erwarten würden, um in der Lage zu sagen, dass sie eine besondere Kompetenz haben. Zum Beispiel die Einstellung einer Insektenfalle nicht eine Person kompetent in integrierten Pflanzenschutzes zu machen;
* Erstellen Sie einen Entwurf Kompetenzprofil auf der Grundlage des Rahmen um Rollenanforderungen ausgerichtet sind und die Unterstützung der Entwicklung und des Wachstums

***HINWEIS Sie können die Excel-basierte Framework (Link-xxxx) verwenden, um dies zu tun.***

1. **Halten Sie ein Treffen mit Rollenhalter**

Um sicherzustellen, dass die Rolle Halter ist mit dem Prozess beteiligt, würden sie zu einer Informationssitzung, an der sie sich auf die Rahmen, seinen Zweck und Nutzen eingeführt wurden eingeladen wurden. Sie werden auch gesagt, was sie von den Piloten erwartet. Im Anschluss daran, werden Sie dann laden Sie sie zu einem 1-1 Sitzung:

* Finalisieren ein Kompetenzprofil
* Beurteilung Leistung gegen Kompetenzen
* Erstellen Sie einen persönlichen Entwicklungsplan

Was zu tun ist:

* Mit dem Framework und Job-Beschreibung, den Entwurf des Kompetenzprofil zusammen und Fertigstellung des Profils
* Bewerten Sie aktuelle Entwicklungsmöglichkeiten unter Verwendung der Profilkompetenzen, um einen persönlichen Entwicklungsplan zu entwickeln. Vielleicht möchten Sie die folgenden Fragen berücksichtigen:
	+ Was sind die Stärken zeigten im vergangenen Jahr?
	+ Identifizieren Sie Lücken und zu diskutieren, ob es es Bereiche, sie zu entwickeln oder zu verbessern
	+ Welche Entwicklungsziele sollte ein Teil des individuellen Entwicklungsplans sein?
	+ Welche besonderen Entwicklungsmöglichkeiten und Aktivitäten am besten unterstützen die Erreichung dieser Entwicklungsziele zB dehnen Zuweisungen, Abordnungen, Schulungen, Coaching / Mentoring?
	+ Besprechen Sie, was Sie tun können, zur Unterstützung der einzelnen, ihre Karriere und Entwicklungsziele zu erreichen?
	+ Stellen Sie einen Zeitrahmen für solche Aktivitäten und Daten für die Überprüfung.

***HINWEIS Eine Vorlage für eine persönliche Entwicklung ist im Anhang [x] vorgesehen - oder Sie können Ihre eigenen institutionellen Vorlagen, die verwendet werden können, haben.***

1. **Unterstützen Sie die Rolle Inhaber Entwicklungsaktivitäten wie vereinbart übernehmen,**
* Besprechen Sie, welche Unterstützung erhalten Sie von Ihrem Personal / Training Team ist
* Schauen Sie sich die EUColComp Lehrplan und zu sehen, ob es eine oder in die andere Lernaktivität zur Verfügung und hat entsprechende Inhalt und Sprache
* Bitten Sie den Inhaber der Rolle, um das Eigentum an ihrer Entwicklung durch die Untersuchung möglicher Chancen, die ihrer Entwicklung zu unterstützen dauern würde,
1. **Überprüfen**

Am Ende des Berichtszeitraums ist es wichtig, den Erfolg des Rahmen bewerten.

* Halten Sie ein weiteres Mal mit dem Rollenhalter und berücksichtigen:
	+ Welche Entwicklungsaktivitäten statt
	+ Welche neuen Fähigkeiten, Wissen wurde von den Aktivitäten gewonnen
	+ Wie wurde diese, um ihre Arbeit angewendet, welche Auswirkungen hat es zu machen?
	+ Wie gut sind sie die Kompetenzen der Durchführung, welche Beweise / Beispiele können Sie sowohl ein?

**Häufig gestellte Fragen von Führungskräften und Mitarbeitern**

**Was sind die Vorteile für mich?**

Das Bewusstsein für das, was von Ihnen in Bezug auf Kenntnisse Fertigkeiten Einstellungen und Verhaltensweisen in Ihrer Rolle erwartet.

Karriereentwicklung, basierend auf Ihre Fähigkeiten, Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Anwendung von Wissen.

Die Collections Management Competency Framework wird eine klarer und transparenter Mechanismus für die Beurteilung Ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Unter Verwendung des Rahmens werden die Mitarbeiter, ihre Fähigkeiten, indem sie Beweise für ihre Leistungen zu demonstrieren. Dies wird zu Chancen für die weitere berufliche Entwicklung zu führen.

**Wie viel zusätzliche Arbeit bedeutet das für mich?**

Eine kleine Menge von Ihrer Zeit, um ein Kompetenzprofil mit Ihrem Manager vereinbaren; Dieses garantiert, dass alle Kompetenzen sind relevant für Sie und Ihre Rolle.

Dann sollten Zeit für die Entwicklungsaktivitäten zugeordnet werden.

**Wie wurden die Kompetenzrahmen entwickelt?**

Diese Kompetenzen wurden ursprünglich von NHM in London über eine Reihe von Jahren von Teams, die Sammlung und Erhaltung Mitarbeiter, Führungskräfte, Personalwesen und Gewerkschaften entwickelt.

Sammlungen, Management und Personalverantwortlichen in EUCollComp Partnermuseen wurden interviewt und der Rahmen vollständig in vier erprobt. Das Feedback dazu beigetragen, zu verstehen, kulturellen und sozialen Faktoren, die Anwendung der Kompetenzen beeinflussen könnten und der Rahmen wurde entsprechend geändert.

**Was werden sie verwendet?**

Kompetenzen werden von Ihnen und Ihrem Manager verwendet werden, um Ihren Schulungsbedarf ermitteln und Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung werden.

In Zukunft gibt es Potenzial für die Kompetenzen, um als Basis kontinuierlicher Weiterbildungsprogramme für Collections Management verwendet und als Teil von anderen HR-Prozesse wie Rekrutierung, Belohnung und Förderung verwendet werden.

**Die Framework-Dokumente sind lang und komplex, können sie nicht vereinfacht werden?**

Collections Management ist komplex und erfordert eine Reihe von Fertigkeiten, Wissen und Erfahrung.

Um vollständig die verschiedenen potenziellen Karrierewege, zB zu erfassen Restauratoren, Verwaltung und Wissenschaft, hat dazu geführt, dass wir gehabt haben, ein umfassendes Dokument zu erzeugen. Dies war auf Wunsch der Mitarbeiter selbst, die daran interessiert, alle Aspekte ihrer Arbeit abgedeckt haben waren.

**Wird es unterschiedliche Kompetenzen für verschiedene Zwecke sein?**

Ja, es gibt Kompetenzen für die verschiedenen Gruppen im Museum.

Im Collections Management Kompetenzen Sorgfalt wurde die Vielfalt der Karrierewege, die Personal verfügen und die entsprechenden Abschnitte zu umfassen.

**So habe ich in all den in der Rahmen aufgeführten Kompetenzen zuständig sein?**

Nein - Ihre Institution könnte eine Reihe von Kompetenzen, die für alle Mitarbeiter in Sammlungen Pflege und Management-Anwendung zu identifizieren - das sind die Kernkompetenzen und sollten auf institutioneller Ebene festgelegt werden und nicht zu viel im Laufe der Jahre ändern.

Andere Fachkompetenzen identifiziert werden, die spezifisch für Ihren Job / Rolle in Ihrer Abteilung sind. Beispielsweise solche mit Abteilungs- oder Museumsweite Verantwortung für Schädlingsbekämpfung könnten bestimmte übergeordnete Kompetenzen erfordern.

Niemand wird alle Kompetenzen benötigen, obwohl die in kleineren Institutionen, in denen nur wenige Mitarbeiter haben, um viele Bereiche abdecken kann mehr brauchen. Rund 50% (dh etwa 45) wird in der Regel decken eine typische etablierte Sammlungen Managers Arbeit.

**Welche Rolle wird Ich habe bei der Beurteilung der eigenen Kompetenzen?**

Sie und Ihre Vorgesetzten werden Ihre Ebenen entscheiden.

Alle Mitarbeiter werden ein Kompetenzprofil mit ihren Vorgesetzten entwickelt haben.

**Werden meine Kompetenz Berichte und Empfehlungen offen für mich?**

Ja. Jeder Mitarbeiter werden ihre eigenen Kompetenzprofil haben.

**Muss ich eine Auswahl von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten?**

Diese werden speziell auf Ihre Organisation, sondern als Teil des Prozesses werden Schulungsbedarf erkannt.

Das Training kann in einer Vielzahl von Arten von formellen Kursen zur Verfügung gestellt werden, wenn das zu spüren ist angemessen, on-the-job-Training und Mentoring. Die EUCollComp Curriculum (LINK) kann Ihnen dabei helfen, geeignete Lernmöglichkeiten

**Was passiert, wenn meine Arbeit verändert?**

Ein neues Kompetenzprofil würde festgelegt werden, welche die erforderlichen und auf welcher Ebene Kompetenzen wider.

**ANHÄNGE**

**ZUSÄTZLICH**