

Melba

lda

Grundlagen Melba

Melba ist das Ergebnis eines Forschungsprojekts der Universität Siegen Deutschland.

Definition

Melba ist ein Verfahren zur **Dokumentation**

- **der Anforderungen von Arbeitsplätzen**
und
- **Fähigkeiten von Menschen**
in Bezug auf einen Arbeitsplatz

Merkmale von Melba

1. Kompatible Fähigkeits- und Anforderungsprofile
2. Berücksichtigung verschiedener Formen von Einschränkungen
3. Berücksichtigung verschiedener Arbeitsplätze
4. Definitionen der Merkmale
5. Testgütekriterien
6. Relevanz der Merkmale

Das Verfahren MELBA

Das Verfahren MELBA nutzt 29 Merkmale zur Beschreibung einer Tätigkeit bzw. zur Beschreibung von Arbeitsfähigkeiten.

Kognitive Merkmale	Soziale Merkmale	Merkmale zur Art der Arbeitsausführung	Psychomotorische Merkmale	Kulturtechniken/ Kommunikation
Arbeitsplanung Auffassung Aufmerksamkeit Konzentration Lernen/Merken Problemlösen Umstellung Vorstellung	Durchsetzung Führungsfähigkeit Kontaktfähigkeit Kritikfähigkeit Kritisierbarkeit Teamarbeit	Ausdauer Misserfolgstoleranz Kritische Kontrolle Ordnungsbereitschaft Pünktlichkeit Selbständigkeit Sorgfalt Verantwortung	Antrieb Feinmotorik Reaktionsgeschwindigkeit	Lesen Rechnen Schreiben Sprechen

Das Verfahren MELB

Bei allen 29 Merkmalen handelt es sich um **Schlüsselqualifikationen**, die eine hinreichende und umfassende Beschreibung der tätigkeitsrelevanten Fähigkeiten einer Person erlauben.

Basierend auf diesem Merkmalkatalog besteht das Verfahren aus drei Teilen:

- **Anforderungsprofil**
- **Fähigkeitsprofil**
- **Profilvergleich**

Relevanz der Merkmale

Melba enthält aus Gründen der Ökonomie einerseits und des Persönlichkeitsschutzes andererseits nicht mehr als die unbedingt notwendigen, relevanten Merkmale in Bezug auf einen Arbeitsplatz.

Die Anwendungsmöglichkeiten von MELBA

Nutzung des Anforderungsprofils

- Ein Anforderungsprofil kann zunächst einmal genutzt werden, um das **grundsätzliche Anforderungsniveau** einer Tätigkeit deutlich zu machen und gleichzeitig aufzuzeigen, hinsichtlich welcher Merkmale besondere Belastungen auftreten.
- Liegen zu einer einzelnen Tätigkeit Anforderungsprofile vor, die von verschiedenen Personen erstellt wurden, lässt sich feststellen, ob beide die **gleiche Vorstellung** von den Anforderungen der Tätigkeit haben. Dadurch können häufig Missverständnisse und unangemessene Erwartungen erkannt und, in der Folge, beseitigt werden.

Warum „nur“ 29 Kriterien?

Die **29 Kriterien** wurden in einem umfassenden Verfahren ermittelt. Sie stellen **das Minimum der zu erfassenden Kriterien** dar. Eine weitere Reduktion, würde das Fähigkeitsprofil der erfassten Personen, negativ beeinflussen.

Profilwerte

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

sehr geringe Anforderung **1** stark eingeschränkte Fähigkeit
geringe Anforderung **2** eingeschränkte Fähigkeit
durchschnittliche Anforderung **3** durchschnittliche Fähigkeit
hohe Anforderung **4** ausgeprägte Fähigkeit
sehr hohe Anforderung **5** weit überdurchschnittliche Fähigkeit

Viel Erfolg!