

Vortrag im Rahmen der Fachtagung des AAA
6. Mai 2009 in Hamburg / Rissen

Den Wert von Kompetenzen kennen –

Kompetenzprofile als Grundlage einer gezielten
Kompetenzentwicklung und Kompetenzprüfung
in einem gemeinsamen Prozess von Arbeitgebern,
Arbeitnehmern und Bildungsanbietern.

Dipl.-Kaufrau Ursula Becker



Hintergrund

Lembke Seminare und Beratungen hat verfolgt u.a. folgende Ziele:

- Menschen und Organisationen in ihrer Entwicklung und im **Prozess des Lernens zu unterstützen und zu begleiten.**
- die Chancen der Arbeitnehmer auf gesicherte Beschäftigung durch **hohe Qualifikation und zielgerichtete Kompetenzen** zu erhöhen.
- den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen durch **hohe Qualifikation der Mitarbeiter** zu sichern.

Unser Anspruch

Wir beraten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zielgerichtet:
durch eine Erhöhung der Qualifikation des Einzelnen wird
gleichzeitig auch der Wert der Kompetenzen eines ganzen
Unternehmens gesteigert.

Hierin sehen wir die Grundlage für den Unternehmenserfolg.

Durch die Erstellung und Nutzung von branchenspezifischen
Kompetenzprofilen sehen wir Chancen zur Lösung aktueller
Herausforderungen w. z. B.:

- Image der Pflegeberufe
- Fachkräftemangel
- hohe Fluktuationsraten
- fehlender Nachwuchs

Erwartungen

Was wünschen sich Arbeitnehmer?

- gute Aus-/Fort-/ Weiterbildung
- Stolz auf den Beruf / Anerkennung der Leistung
- leistungsgerecht bezahlte sichere Arbeitsplätze

Was wünschen sich Arbeitgeber?

- motivierte, kompetente Mitarbeiter
- ausreichend Fachkräfte / geringe Fluktuation
- Praxisorientierte, effektive Fortbildung

Was wünschen sich Bildungsanbieter?

- zufriedene Kunden (Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
- volle Kurse

Fortbildungsplanung auf dem Prüfstand Ist-Situation

- Mitarbeiter werden zur Erfüllung der Fortbildungsquoten häufig nach dem **Gießkannenprinzip** in möglichst kostengünstige Seminare geschickt.
- Schulungen werden nach **subjektiver Einschätzung** und/oder zur Belohnung der motivierten Mitarbeiter ausgewählt.
- Der **Fortbildungsbedarf** bei weniger motivierten Mitarbeitern bleibt dem Unternehmen unbekannt!

Konsequenz

- Es entstehen **Kosten** für Fortbildung, die nicht zielgerichtet investiert werden.
- Die **Wissenslücken** und ihre Größe werden nicht ermittelt – der quantitative und qualitative Fortbildungsbedarf ist nicht bekannt.
- Der **Ausbildungsaufwand** führt nicht zu dem gewünschten Erfolg.
- Die **Frustration** der Mitarbeiter steigt.
- Die **Aus-/Weiterbildungsinstitute** bieten nicht die tatsächlich erforderlichen Qualifizierungsangebote bzw. Inhalte.

Rechenbeispiel

- Jede Stunde, die ein Mitarbeiter in einer Fortbildung sitzt, bedeutet für den Arbeitgeber einen **entgangenen Umsatz** von durchschnittlich mindestens **40 € / Std.**
 - allein für die vertraglich vereinbarten Fortbildungen ergibt sich daraus ein Betrag von ca. **1000 € im Jahr** pro Mitarbeiter **!!!**
- Hinzu kommen die Kosten für die Fortbildung, die für **qualitativ hochwertige Schulungen** mit durchschnittlich ca. **10,- €/ Std.** angesetzt werden können
 - für die vertraglich vereinbarten Fortbildungen ergeben sich damit zusätzlich ca. **250 € im Jahr.**
- Gesamtinvestition: ca. **1.200 € / Jahr** für jeden Mitarbeiter.

Rechenbeispiel:

Abwesenheitskosten bei 25 Mitarbeitern	ca. 25.000,- €/Jahr = 80%
Schulungskosten je Mitarbeiter	ca. 6.250,- €/Jahr = 20%
Fortbildungskosten gesamt je Mitarbeiter	ca. 31.250,- €/Jahr = 100%

Diese Investition gilt es zu optimieren:

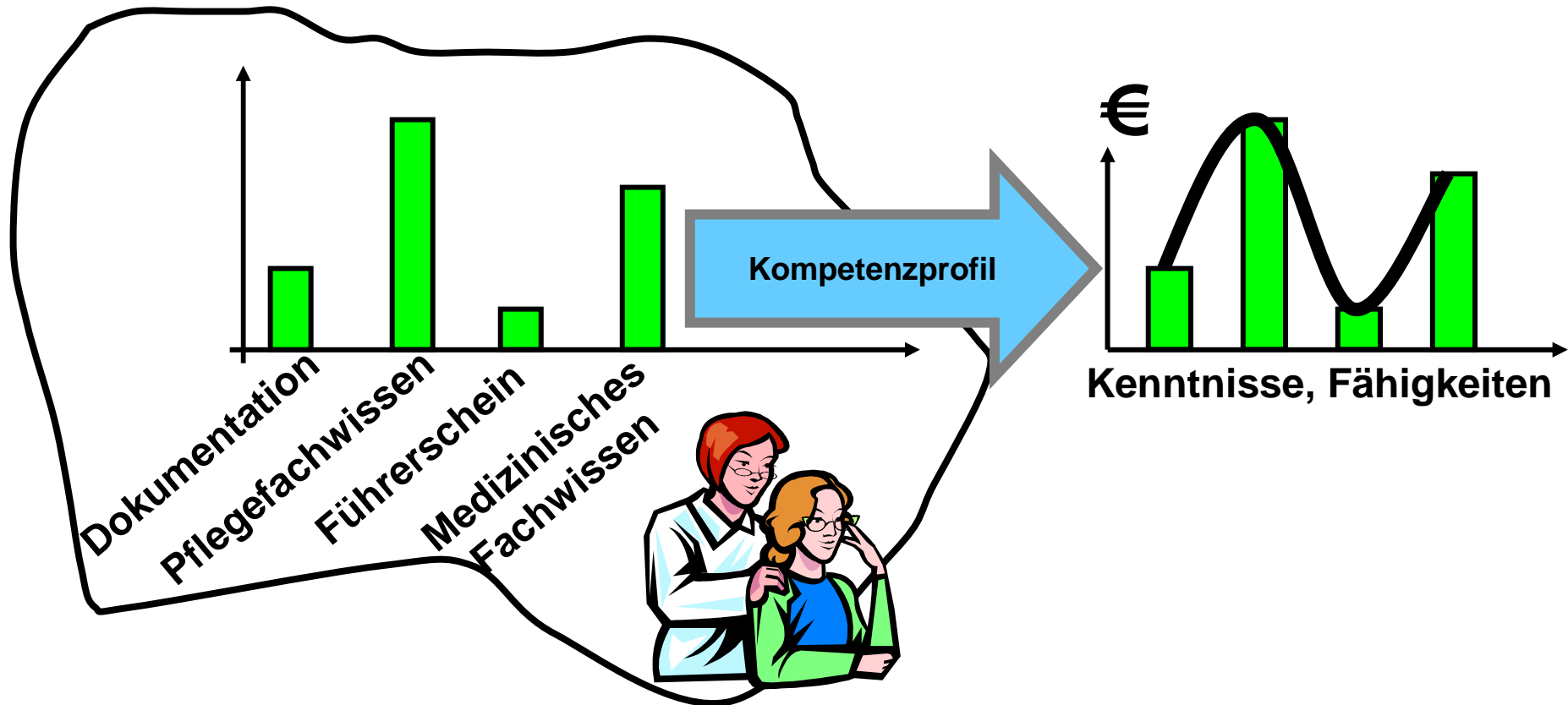
Zielsetzung ist eine gezielte Investition in **den Wissenszuwachs** und die Kompetenzen der Mitarbeiter und damit für den Erfolg des gesamten Unternehmens.

Humatics – ein hilfreiches Tool

Humatics ist ein unabhängiges mathematisches Verfahren, in dem die Kenntnisse und Fähigkeiten bewertet und für jeder Mitarbeiter als Kompetenzprofil dargestellt werden.

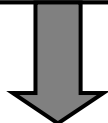
In Relation zum Umsatz pro Mitarbeiter können die einzelnen Kompetenzen dabei auch als €-Werte ausgedrückt werden.

- **Verknüpfung von Wissen und Umsatz**
- **Wissensbilanz spiegelt die Qualität des Unternehmens**

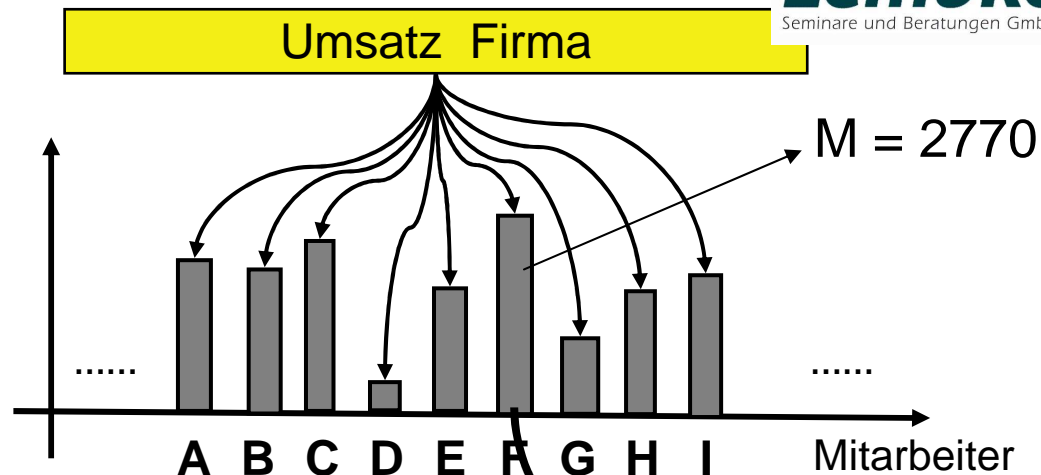


Eine zweifache Umsatzumlage führt zu Kompetenzprofile

1. Umsatzumlage:
Firmumsatz pro Mitarbeiter
= Pro Kopfumsatz



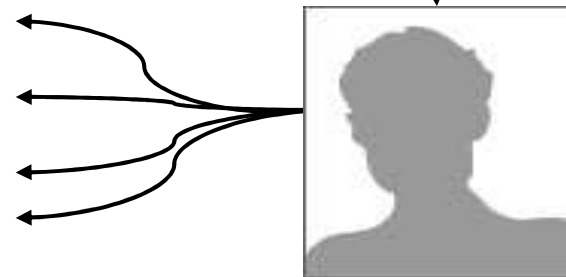
2. Umsatzumlage:
Pro-Kopfumsatz auf
Kenntnisse, Fähigkeiten
(Kompetenzen) umlegen



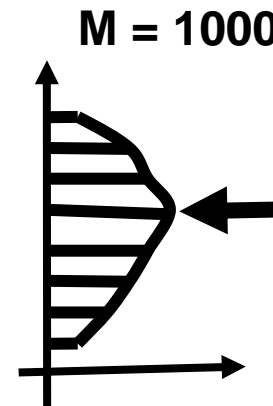
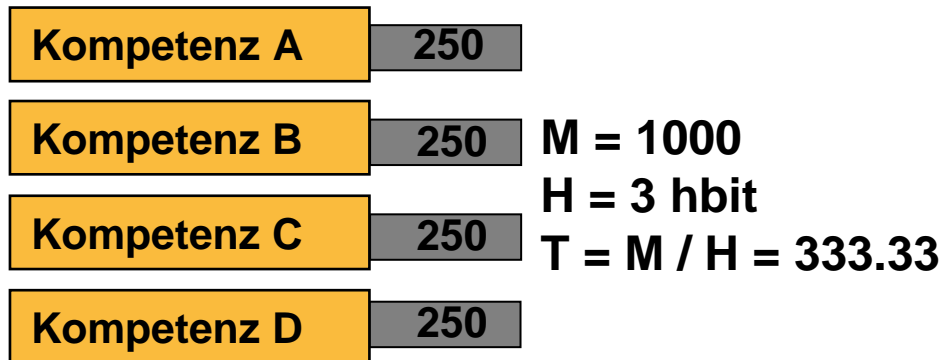
Umsatz
Mitarbeiter F

**Kompetenzprofil F
Pflegedienstleiter/in**

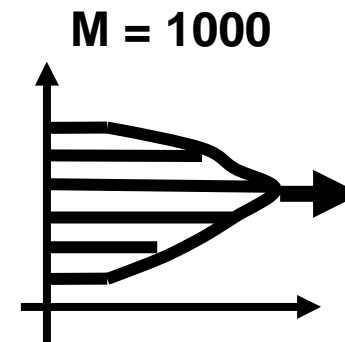
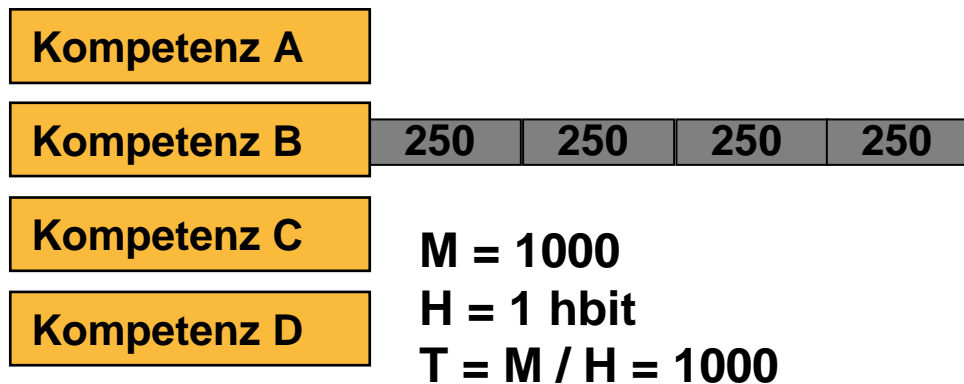
Ausbildung G+K.-Pfle.	1450 €
Führungskompetenz	720 €
Engagement	300 €
Teamfähigkeit	300 €
Humanpotenzial: H = 3.080 hbit	Gehalt: M = 2770 €



"Breites, glattes" Kompetenzprofil: Großer Humanpotenzialwert H

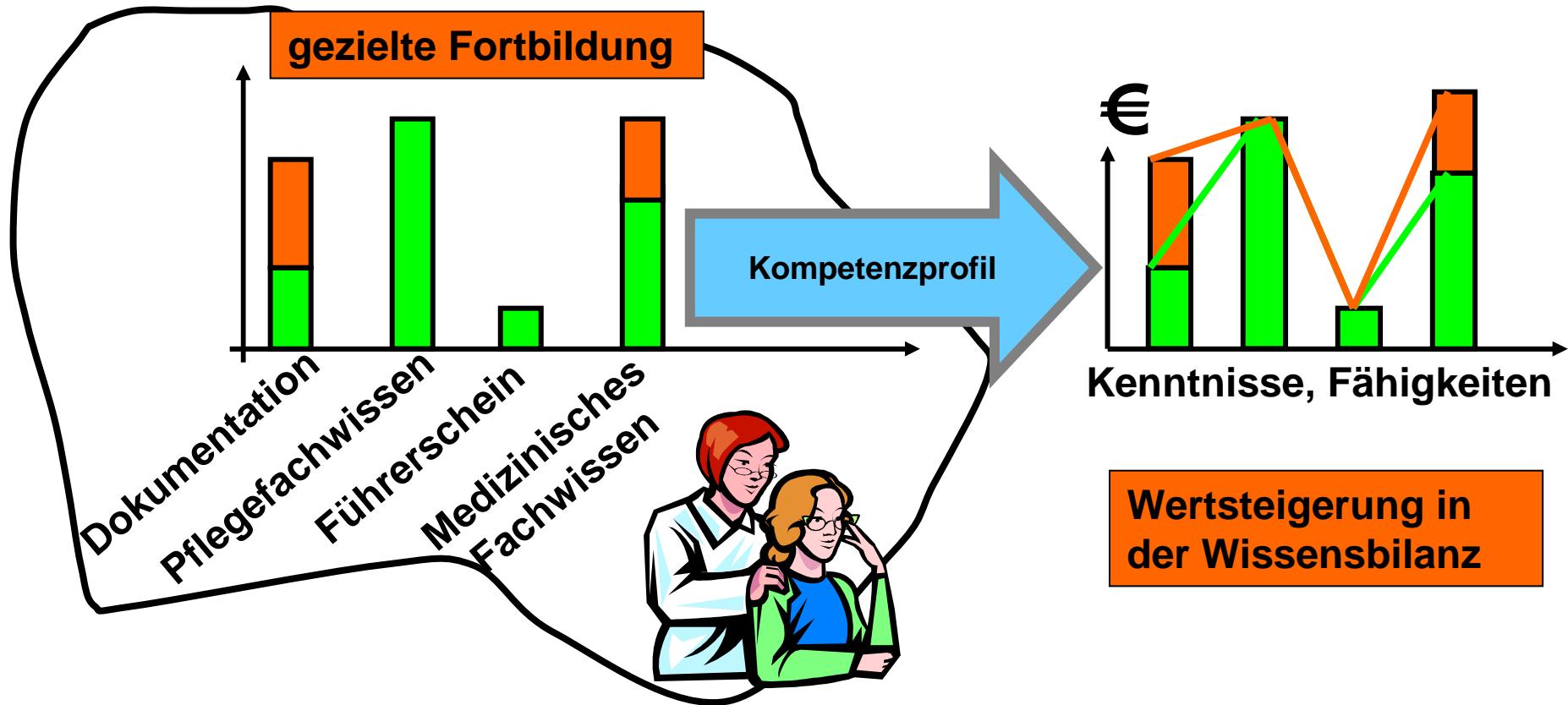


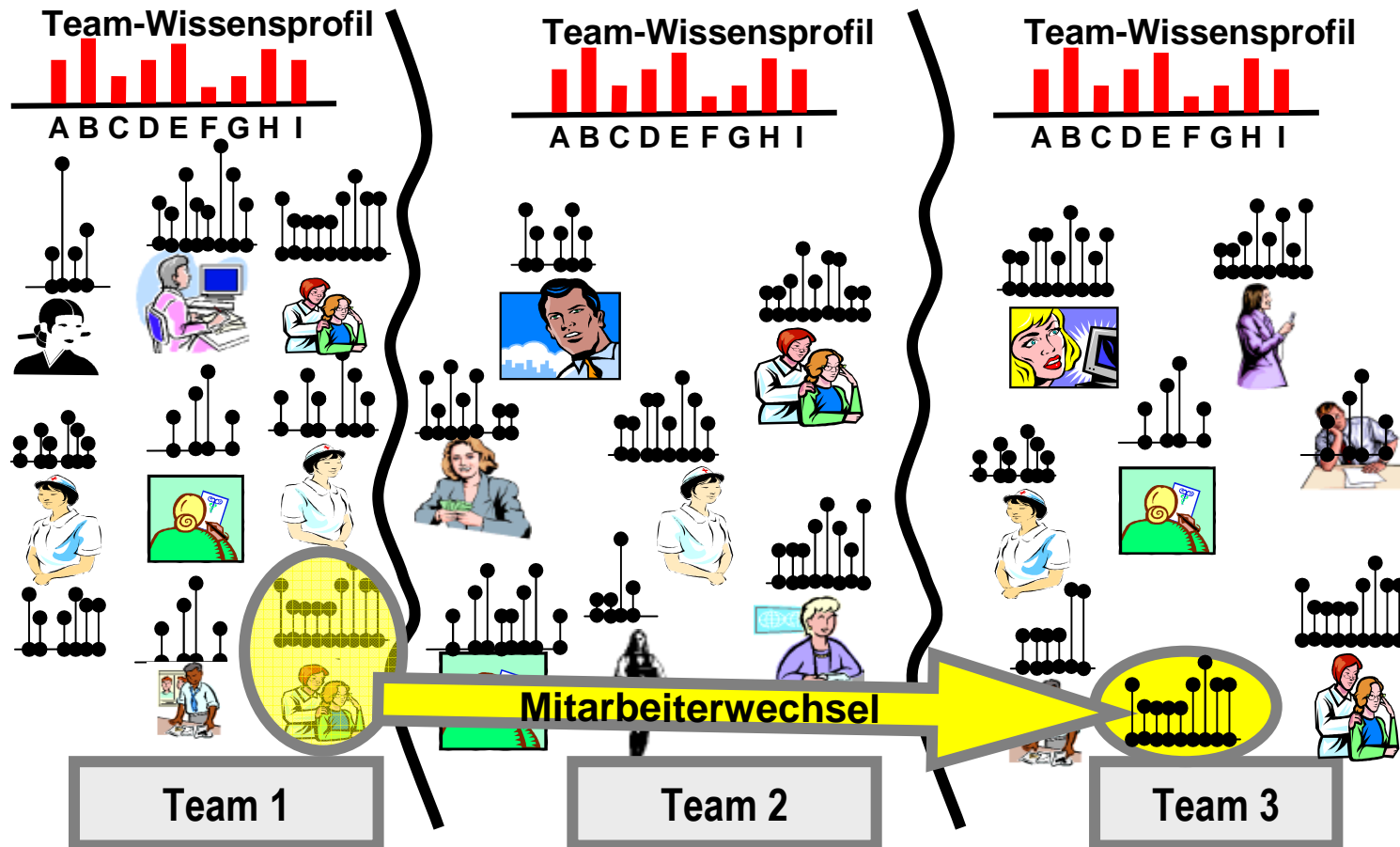
"Spitzes, zackiges" Kompetenzprofil: Geringer Humanpotenzialwert H



Humatics

- identifiziert und bewertet **Qualifikationslücken** und zeigt den qualitativen und quantitativen Fortbildungs-Bedarf
- Messlatte für die Wissens-Bewertung ist das **heute und zukünftig** erforderliche spezielle Branchen-Wissen.
- zukunftsorientierter **Wissensaufbau** und **Qualitätsverbesserung** durch gezielte Personalentwicklung
- **Motivationssteigerung** durch Abbau von Über-/ Unterforderung
- **Effizienzsteigerung** durch Bildung optimaler Teams
- **Einbindung** in Management- und Controllingmodelle
- **Evaluation** durchgeführter Bildungsmaßnahmen - Dokumentation und Erfolgskontrolle





Pilotprojekt 2004 / 2005

in Zusammenarbeit mit der

Lembke Häusliche Kranken- und Altenpflege GmbH:

1. für die Berufsbilder **Pflegehilfskraft, Pflegefachkraft** und **Leitende Pflegefachkraft** wurden Profile der „idealen“ Mitarbeiter hinsichtlich **praktischer, fachlicher, methodischer, und soziale Kompetenzen** erstellt.
2. Diese Profile wurden in Fragebögen umgesetzt, wobei die Mitarbeiter jeweils nach ihren Stärken befragt wurden.
3. Die Fragebögen wurden im Pilotprojekt von 25 Mitarbeitern und 2 PDL-Kursen getestet.

Zielsetzung

- **Ermittlung** des quantitativen und qualitativen Fortbildungsbedarfes und **Planung** der notwendigen Personalentwicklungs-Maßnahmen
- **Teambildung** nach optimalen Kriterien durch Teamharmonisierung
- **Controlling** der durchgeführten Personalentwicklungs-Maßnahmen

Fragen-Kataloge

- Pflegehilfskraft / Anleitung
- Pflegefachkraft / Anleitung
- Leitende Pflegefachkraft / Anleitung

Die Teilnehmer wurden gebeten, ihre eigenen Stärken bzw. die für die Berufsbildung ihrer Meinung nach besonders wichtigen Kompetenzen auszuwählen.

Dadurch empfanden die Teilnehmer die Befragung entspannt und positiv – und nicht als Defizit-orientierte Prüfungssituation. Die Vielzahl der Kompetenzen des Berufsbildes gab den Teilnehmern ein Gefühl von Stolz.

Ergebnisse der Pilotphase

- die anonymisierten Profile konnten den Teilnehmern zugeordnet werden und
- die erkennbaren Fortbildungsbedarfe waren für die Teilnehmer und die Arbeitgeber nachvollziehbar.
- Beispiele PDL

Erfahrungen aus der Umsetzung in die Praxis

- **Bedarfe werden erkannt**
- **Einbeziehung in die Fortbildungsplanung**
- **Ein toller Service ;-)**

aber ...

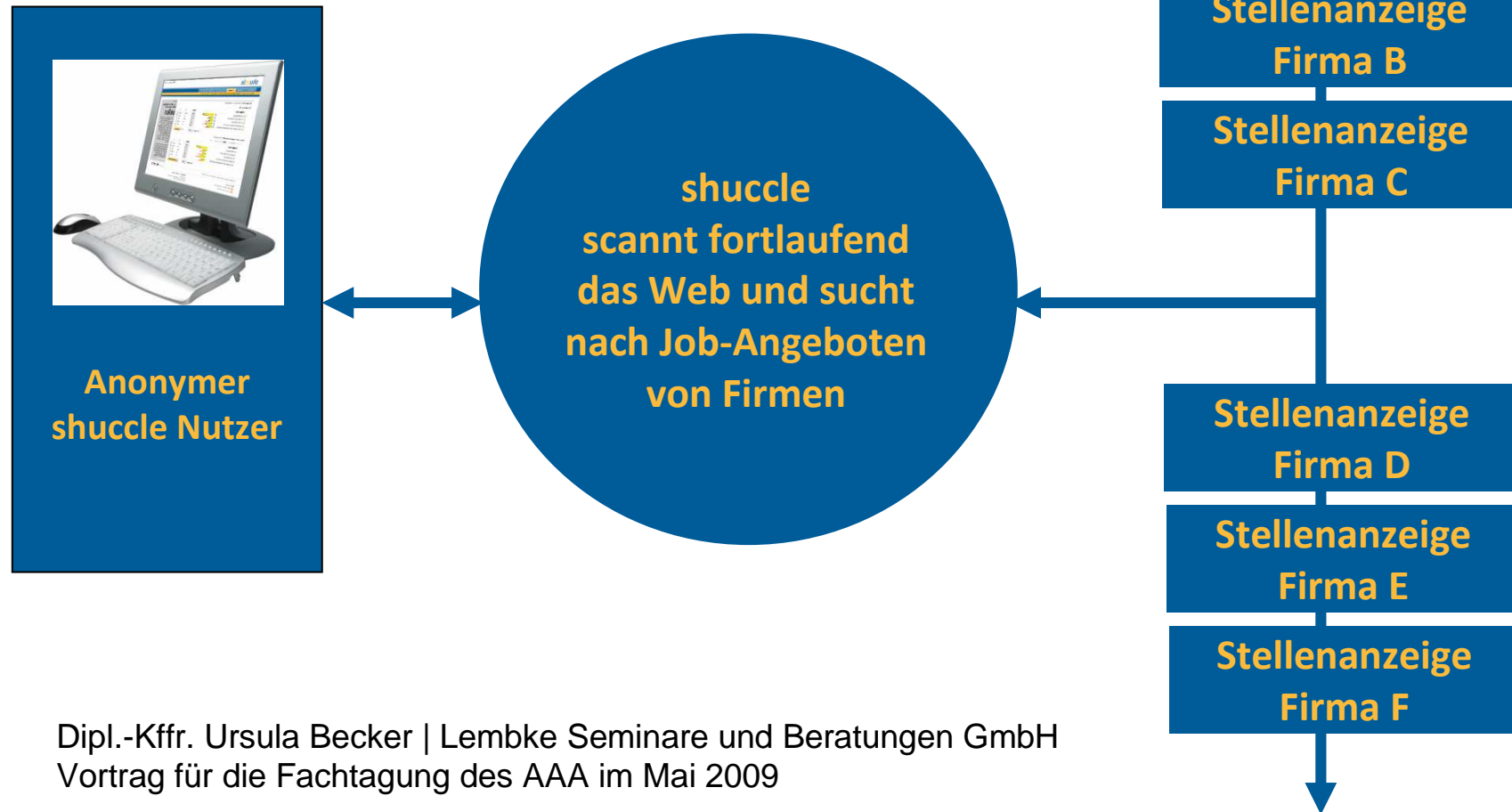
Deshalb

Weiterentwicklung von Humatics zu shucle

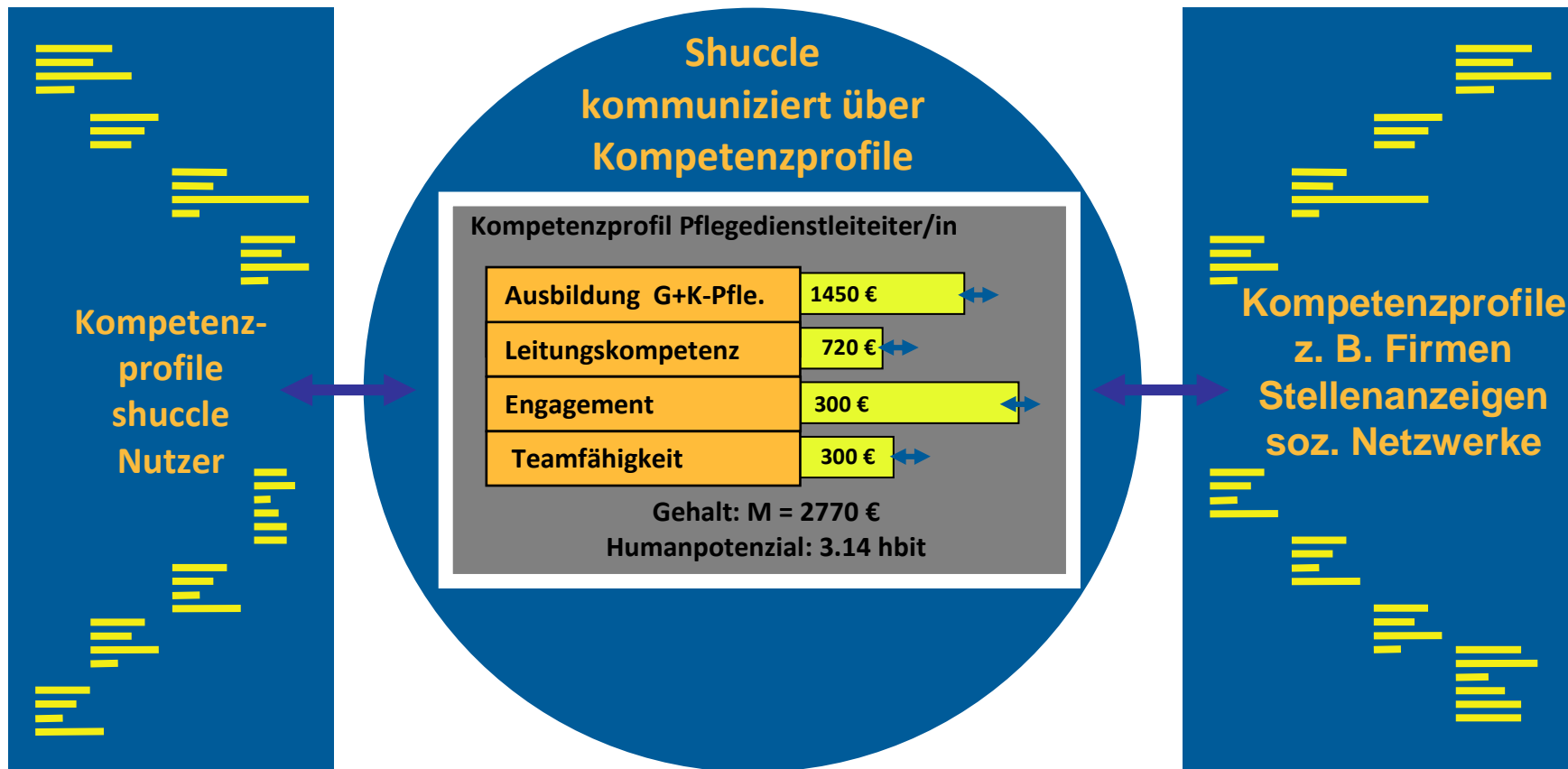
shucclle® - ein neuartiger Webdienst, zeigt

- wer welche Kompetenzen anbietet
- wer welche Kompetenzen nachfragt
- welche Firma bereit ist, wieviel für Kompetenzen zu zahlen
- wo ein passender Job geboten wird
- was eine einzelne Kompetenz wert ist
- wie sich Angebot und Nachfrage für Kompetenzen entwickeln
- wie / wo man Kompetenzen erwerben kann
- wie sich Angebot und Nachfrage für Kompetenzen entwickeln
- wie viel shucclle Nutzer wo verdienen können

Das Prinzip hinter shucclle: Scanning von Firmen mit Job-Angeboten im Web



Eine neue, technisch automatisierte Kommunikationsform: shucle kommuniziert im Internet über Kompetenzprofile



Kompetenz-Kataloge

- Berufsbilder mit den entsprechenden Kompetenzen werden hinterlegt
- Individuelle Stellenausschreibungen / AG-Anforderungen werden laufend zugefügt
- Individuelle anonyme Kompetenzprofile der AN werden laufend zugefügt
- Aufgebaut wird ein Pool von Kompetenzprofilen, die alle Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Bildungsanbieter) nutzen können.

1. Berufsbild zugehen








2. Kompetenzen hinzufügen

3. Profil anpassen

Berücksichtigen Sie den Kompetenzwert:

-  stellt den Durchschnittswert aller Nachfragen in € dar.
-  stellt den Durchschnittswert aller Angebote in € dar.

Mit dem M-Wert geben Sie zunächst den Gesamtwert des Profils vor. Sie bestimmen außerdem Anteile und Werte der Kompetenzen durch Ziehen am blauen Pfeil oder Anpassung innerhalb der Felder.

	Kompetenz	Profilbeditor	Wert €		
<input type="radio"/>	<u>Führungsführung</u>		854	0	534
<input type="radio"/>	<u>Gesundheits- und Krankenpfleger/in</u>		1271	1468	1362
<input type="radio"/>	<u>Teamfähigkeit</u>		325	349	311
<input type="radio"/>	<u>Mobilität</u>		325	187	131
<input type="radio"/>	<u>Kreativität</u>		325	214	343
T = 1012 H = 3083			Mögliches Einkommen: M =	3100	2218 2881

■ Pflegedienstleiter/in

	Kompetenz	Profileditor	Wert (€)	+	-
<input checked="" type="checkbox"/>	<u>Abgeschlossene Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege.</u>		1427	1381	1383
<input type="checkbox"/>	<u>Erfahrungskompetenz</u>		700	1014	570
<input type="checkbox"/>	<u>Durchsetzungsvermögen</u>		311	315	309
<input checked="" type="checkbox"/>	<u>Teamfähigkeit</u>		332	348	311
T = 1020 H = 2715			Mögliches Einkommen: M =	2770	3039 2573

Humannliche Fundamentalformel: Geldmenge M = Wissenswirkung T mal Humanpotential H. shuade ermittelt ausschließlich mit Daten zu Kompetenzen. Der shuade Nutzer bleibt anonym.

* Alle Angaben pro Monat.

3 Profile

Von	Profil	Übereinstimmungen	Wert	Aktionen
<u>Benutzer 803</u>	<u>Abgeschlossene Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege.</u>	2	3.100 €	
<u>Benutzer 800</u>	<u>Abgeschlossene Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege.</u>	2	2.770 €	
<u>Benutzer 801</u>	<u>Abgeschlossene Ausbildung in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege.</u>	2	2.770 €	

Matching - shucclle - Mozilla Firefox

http://www.shucclle.de/profiles/2129-Pfledienstleiter-in/matching

Meistbesuchte Seiten BEOLINGUS Dictionar... Kostenlose Hotmail Links anpassen Windows Media Windows

Google Suche Rechtschreibprüfung Übersetzen Senden an* Einstellungen*

Matching

Zurück

Sie sehen das Ergebnis des shucclle Matching für ihr angebotenes Kompetenzprofil. Ein Haken vor einer Kompetenz gibt vor, dass diese Kompetenz im Nachfrageprofil einer Firma vorhanden sein muss.

4 Pfledienstleiter/in

Kompetenz	Profileditor	Wert €	N	A
<input checked="" type="checkbox"/> Gesundheits- und Krankenpfleger/in		1453	1468	1362
<input type="checkbox"/> Führungskompetenz		703	1007	572
<input type="checkbox"/> Engagement		318	247	188
<input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit		296	349	311
T = 1028 H = 2.694	Mögliches Einkommen: M =	2770	3071	2433

Humatische Fundamentalformel: Geldmenge M = Wissenswirkung T mal Humanpotenzial H
shucclle arbeitet ausschließlich mit Daten zu Kompetenzen. Der shucclle Nutzer bleibt anonym.
* Alle Angaben pro Monat

1 Profil

Von	Profil	Übereinstimmungen	Wert	Aktionen
Benutzer 1	Gesundheits- und Krankenpfleger/in	2	2.770 €	

agiplan
gedacht. getan.

agiplan hat in 40 Jahren mehr als 5.000 Projekte in Wirtschaft und Verwaltung erfolgreich durchgeführt. Neben unseren Leistungen in den Bereichen Projektmanagement, Fabrikplanung & Produktion, Logistik und IT, Wirtschaft & öffentliche Hand, bieten wir gemeinsam mit shucclle auch hoch innovative Lösungen für Kompetenz- und Personalmanagement an.
www.agiplan.de

Der Königsweg aus der Wirtschaftskrise
Es gibt ihn, den Königsweg aus der Wirtschaftskrise. Naturwissenschaftlich fundiert, faktisch belegt, wird in diesem Buch gesagt, was bisher undenkbar war: Wir können jährlich 5% Einkommenssteigerung realisieren. Mit diesem Buch wird die Krise zu

Fertig

Start Posteingang - Micros... Dokument1 - Micros... shucclle Matching - shuccl... Dokument3 - Micros... 11:35

Ausblick

- Pflegekräfte erstellen ihre Angebotsprofile (anonym)
- Unternehmen erstellen ihre Nachfrageprofile
- Nutzer können die eigene Personalentwicklung betreiben
- Nutzer finden die passenden Ausbildungsinstitute
- Ausbildungsinstitute finden Ausbildungsbedarfe
- Pflegekräfte finden die passenden Stellenangebote
- Unternehmen finden die passenden Mitarbeiter



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !

Dipl.-Kffr. Ursula Becker | Lembke Seminare und Beratungen GmbH
Vortrag für die Fachtagung des AAA im Mai 2009