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.-Kauffrau Ursula Becker

Lembke
Seminare und Beratungen GmbH

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:

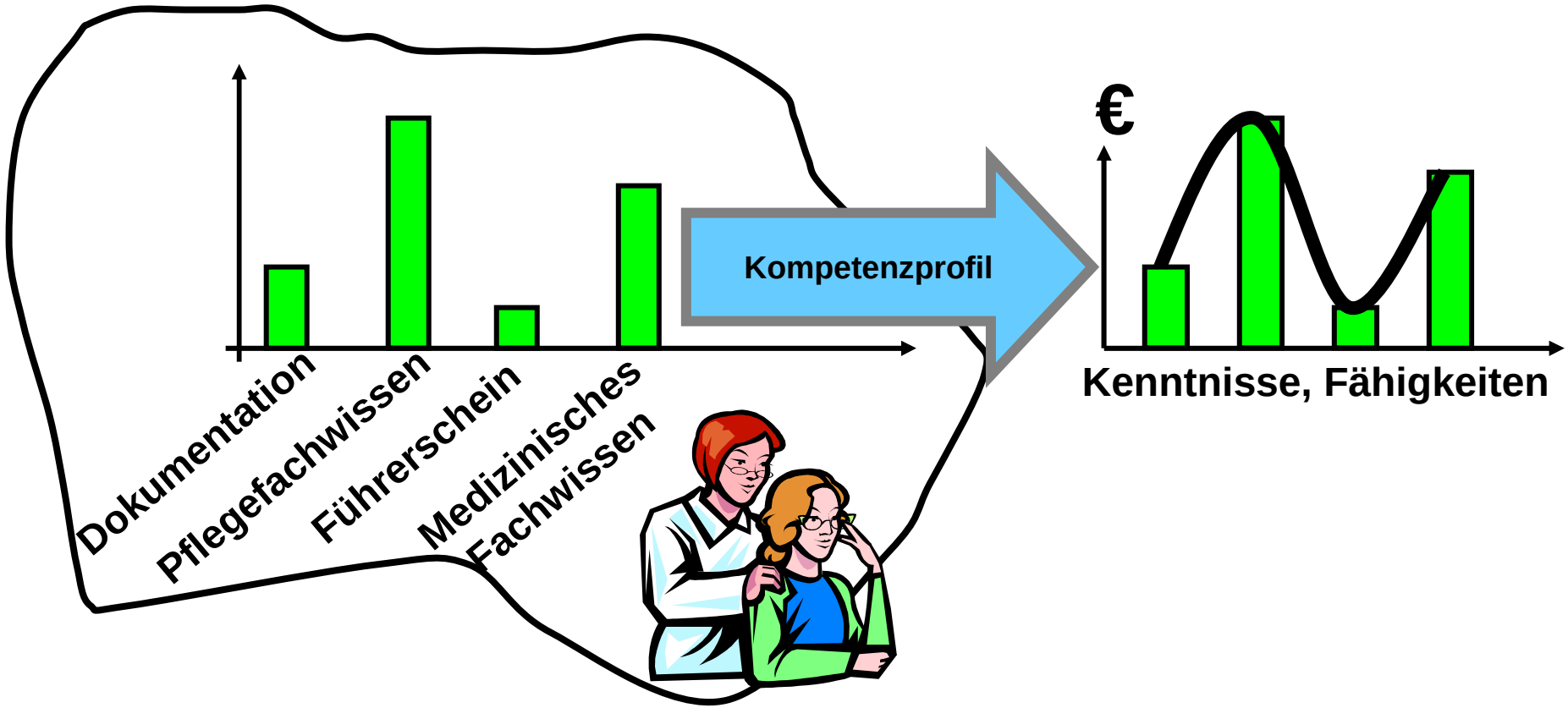
Zielsetzung ist eine gezielte Investition in **den Wissenszuwachs** und die Kompetenzen der Mitarbeiter und damit für den Erfolg des gesamten Unternehmens.

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.

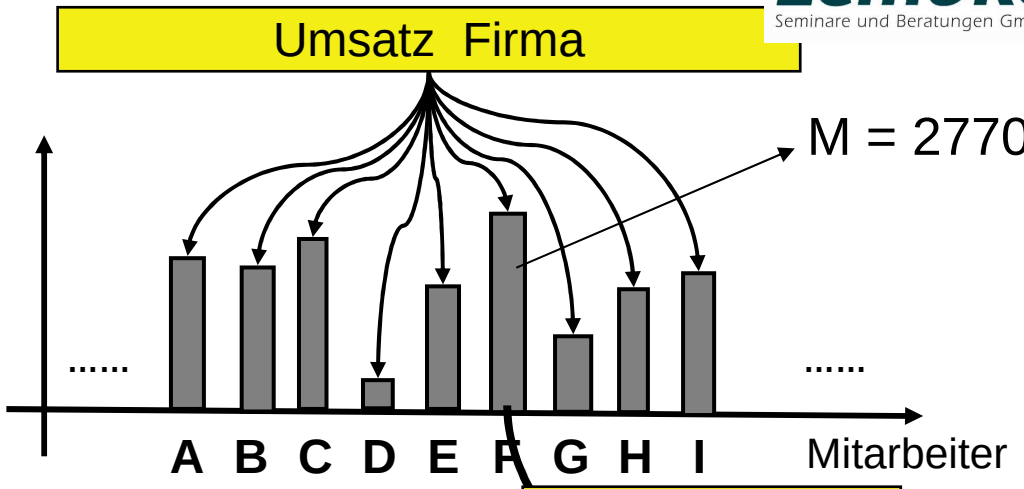
- **Verknüpfung von Wissen und Umsatz**
- **Wissensbilanz spiegelt die Qualität des Unternehmens**


Dokumentation
Pflegefachwissen
Führerschein
Medizinisches Fachwissen
Kompetenzprofil
€
Kenntnisse, Fähigkeiten

Eine zweifache Umsatzumlage führt zu Kompetenzprofile

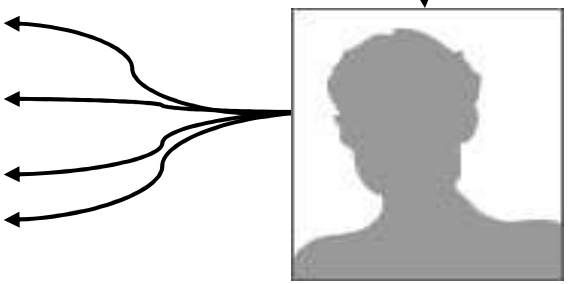
1. Umsatzumlage:
Firmumsatz pro Mitarbeiter
= Pro Kopfumsatz

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



Kompetenzprofil F
Pflegedienstleiter/in

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

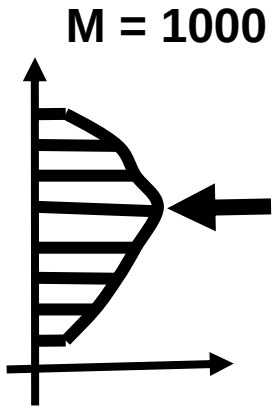


Dipl.-Kffr. Ursula Becker | Lembke Seminare und Beratungen GmbH
Vortrag für die Fachtagung des AAA im Mai 2009

"Breites, glattes" Kompetenzprofil: Großer Humanpotenzialwert H

Kompetenz A	250
Kompetenz B	250
Kompetenz C	250
Kompetenz D	250

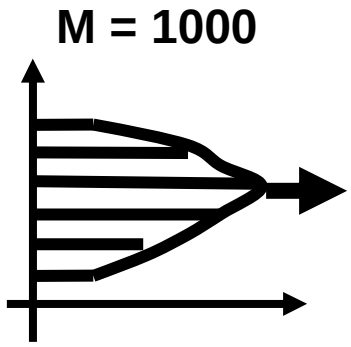
M = 1000
H = 3 hbit
T = M / H = 333.33



"Spitzes, zackiges" Kompetenzprofil: Geringer Humanpotenzialwert H

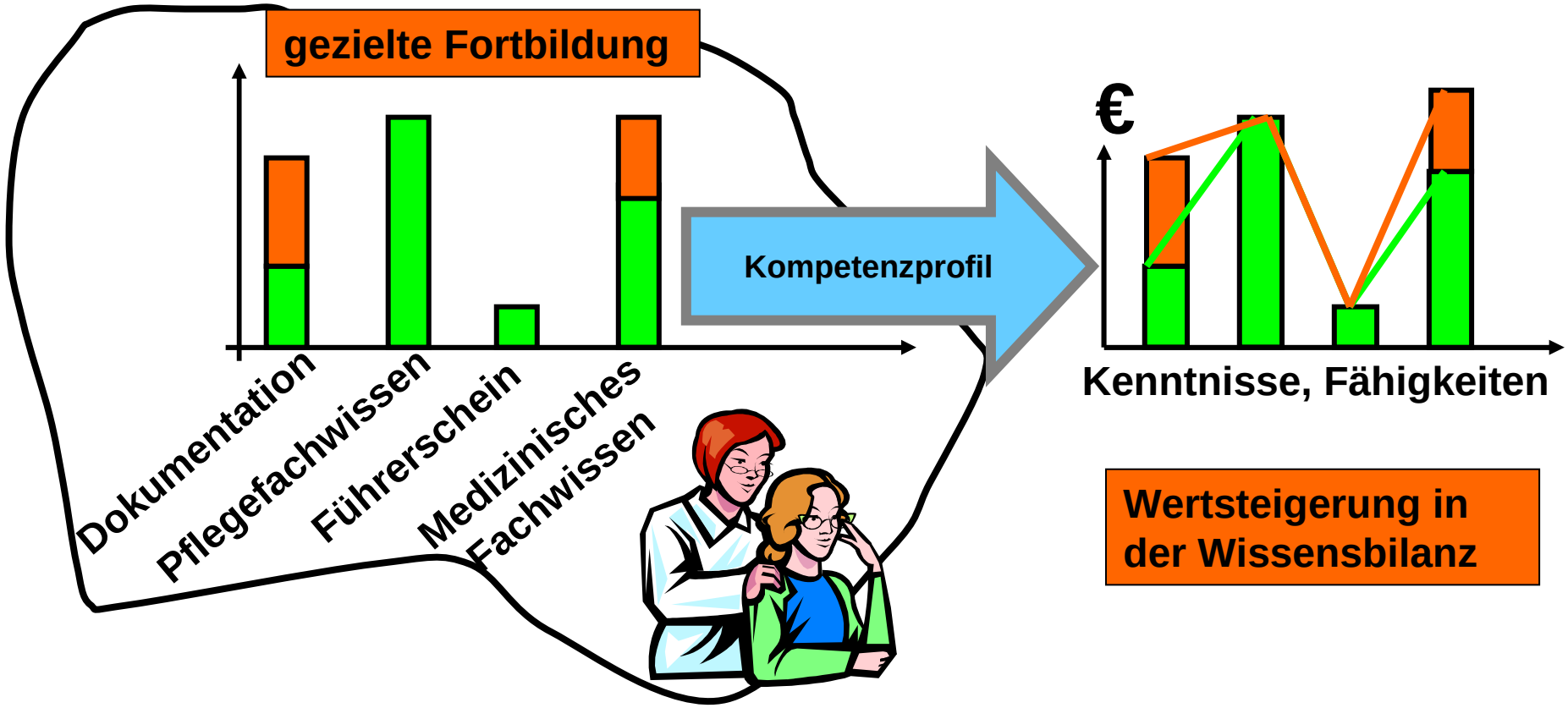
Kompetenz A	
Kompetenz B	250 250 250 250
Kompetenz C	
Kompetenz D	

M = 1000
H = 1 hbit
T = M / H = 1000

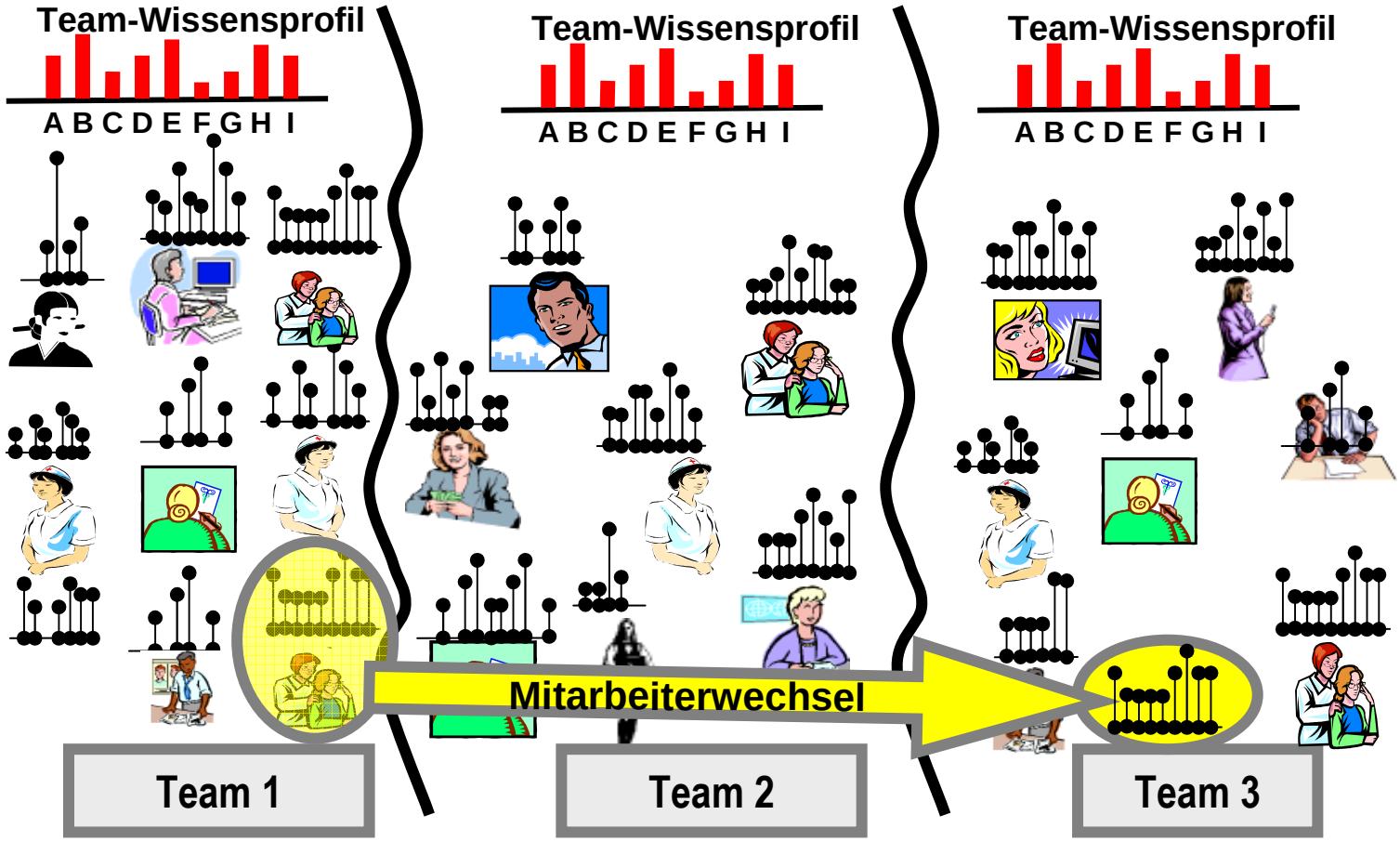


Humatics

- 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 **Qualitäts-verbesserung** 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



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



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

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 Fragbögen umgesetzt, wobei die Mitarbeiter jeweils nach ihren Stärken befragt wurden.

3. Die Fragbögen 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 das 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

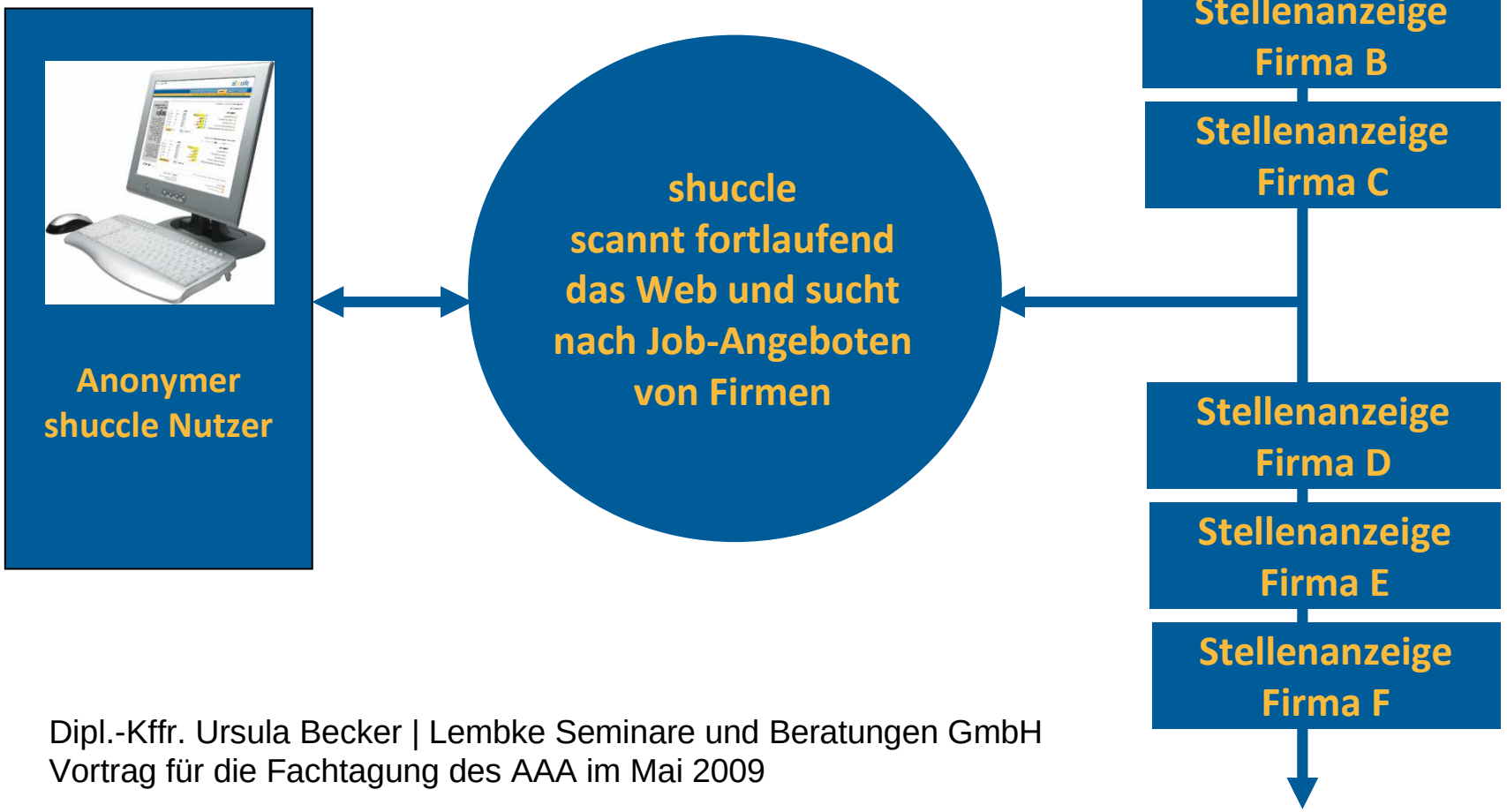
Weiterentwicklung von Humatics zu shuccle

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

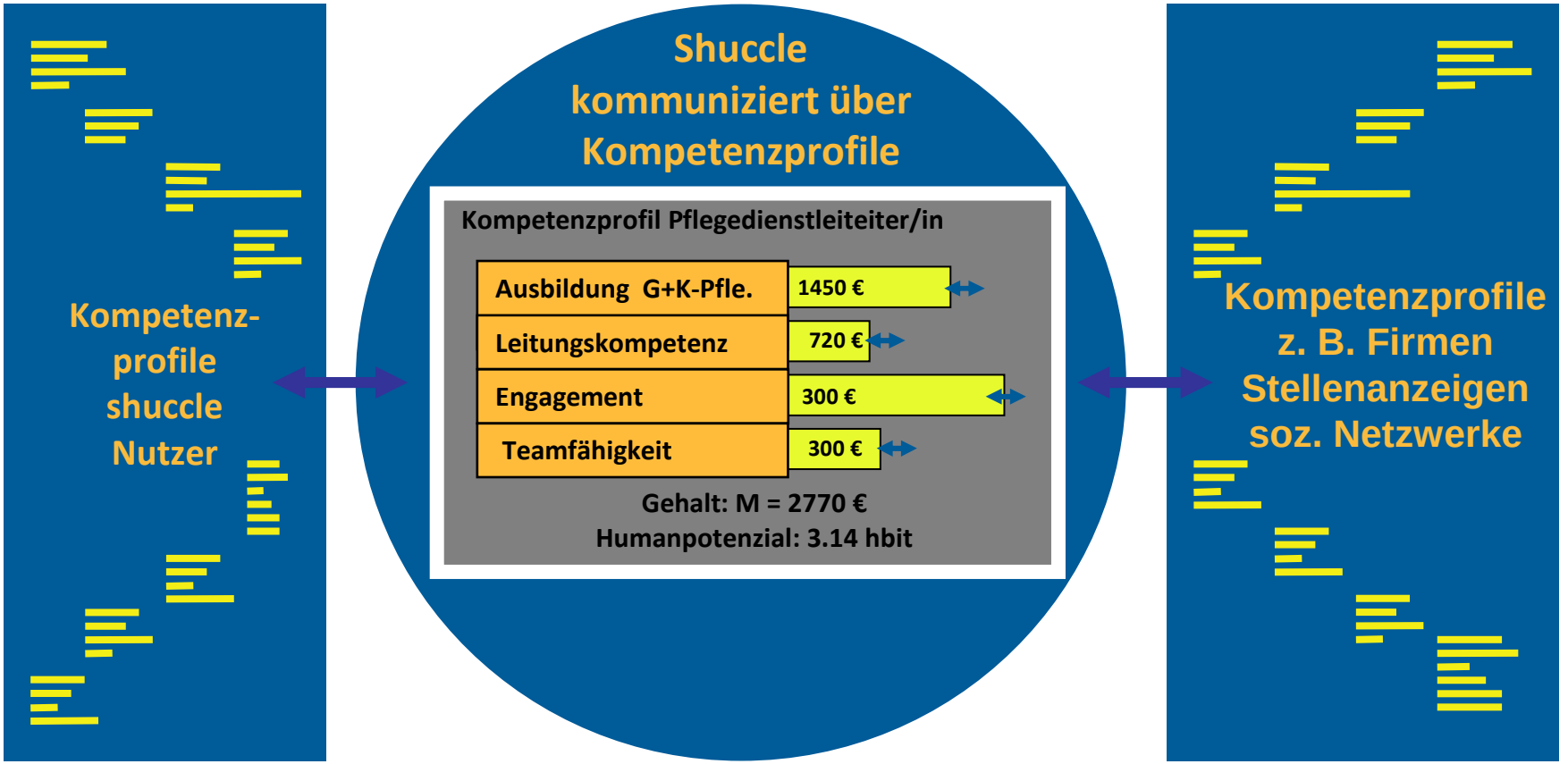
shuccle® **- ein neuartiger Webdienst, zeigt**

- 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 shuccle Nutzer wo verdienen können

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



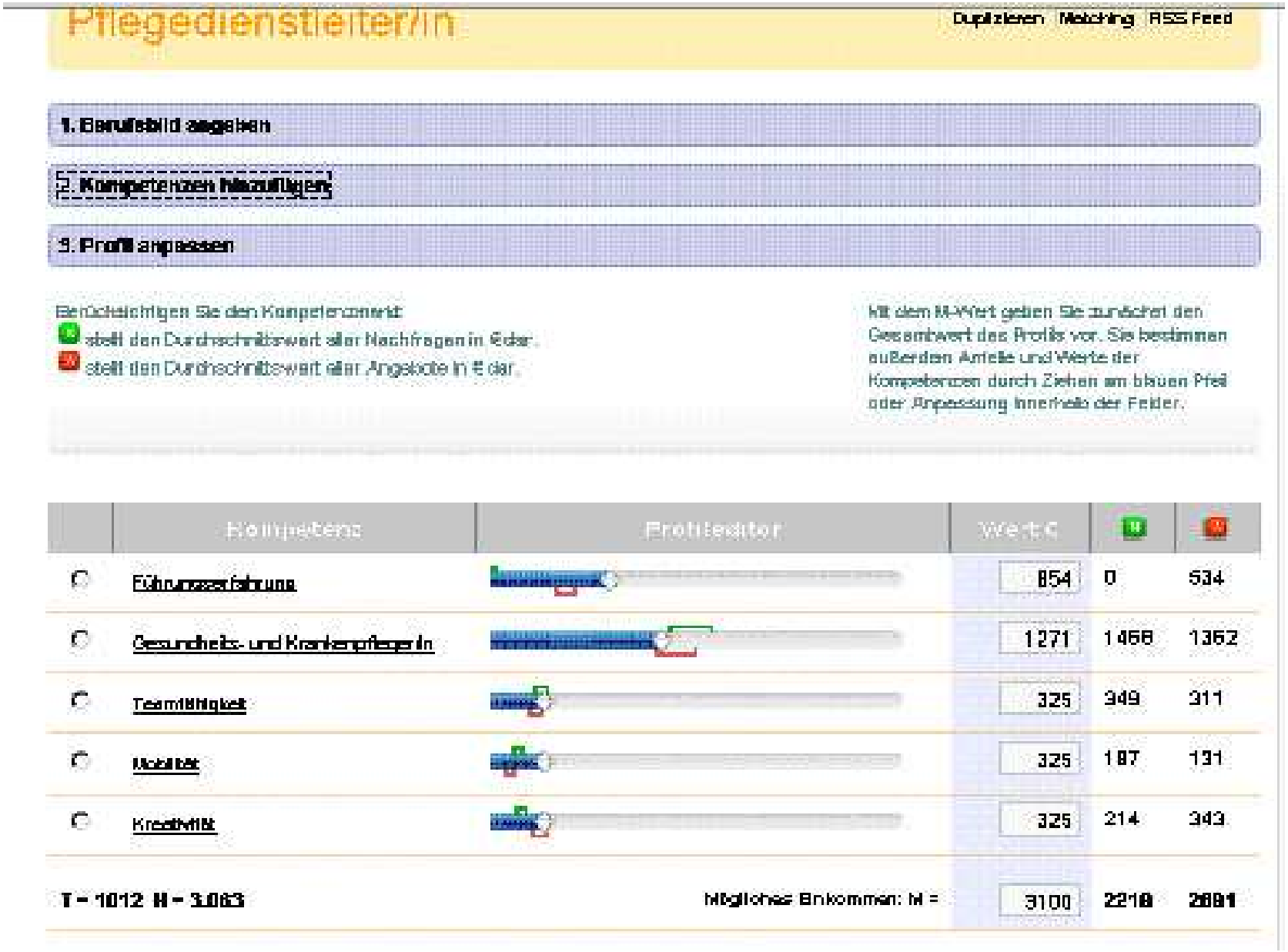
Eine neue, technisch automatisierte Kommunikatikonsform: shuccle kommuniziert im Internet über Kompetenzprofile



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

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.


Pflegedienstleiter/in
Duplizieren Matching RSS Feed
1. Berufsbild angeben
2. Kompetenzen hinzufügen
3. Profil anpassen
Berücksichtigen Sie den Kompetenzwert:
stellt den Durchschnittswert aller Nachfragen in Feder.
stellt den Durchschnittswert aller Angebote in E 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
Profileditor
Wert:
Führungserfahrung
854
0
534
Gesundheits- und Krankenpflegerin
1271
1466
1362
Teamfähigkeit
325
349
311
Mobilität
325
187
131
Kreativität
325
214
343
T = 1012 M = 3.063
Möglicher Einkommen: M =
3100
2218
2881

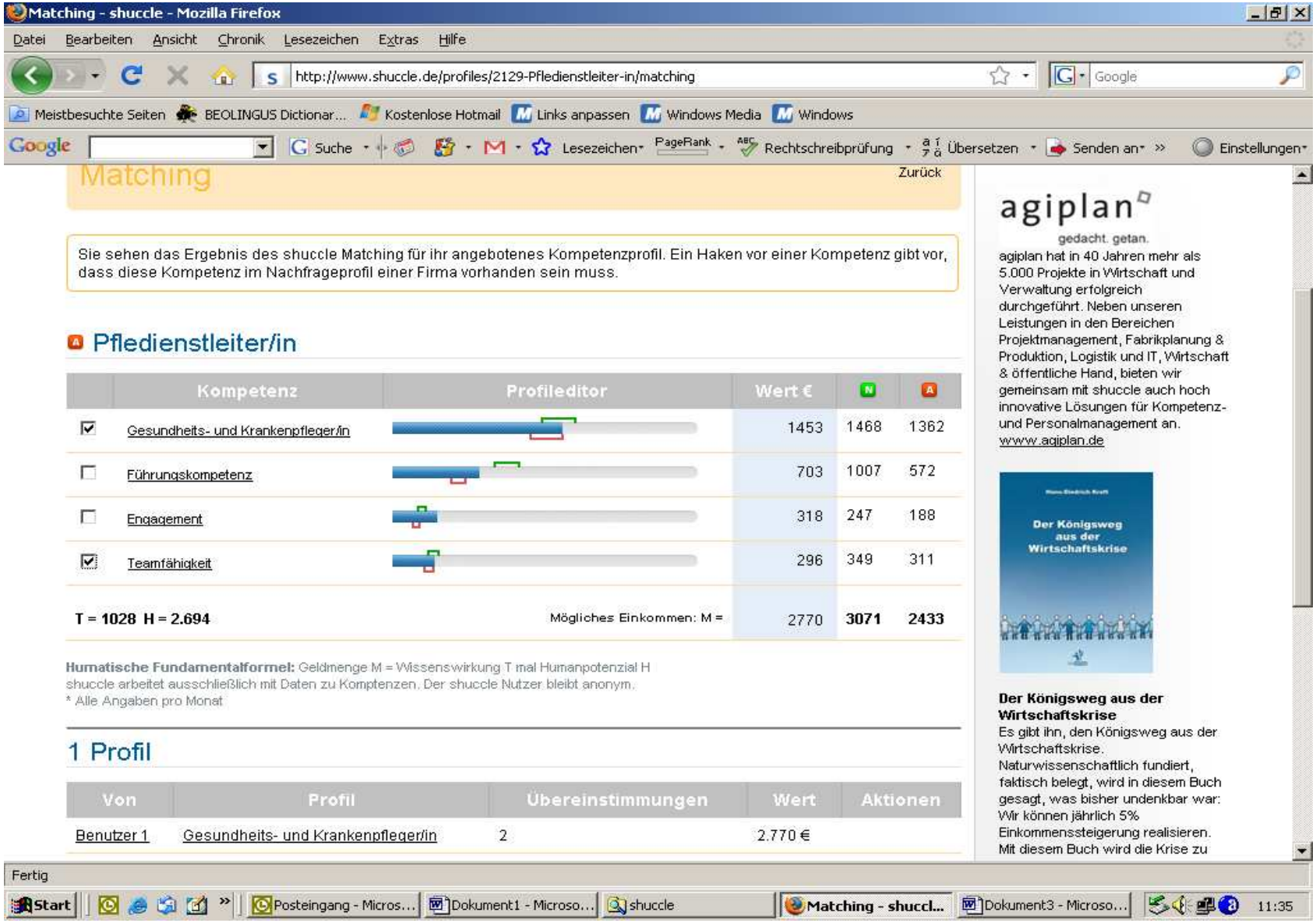
Pflegedienstleiter/in

	Kompetenz	Profileditor	Wert	M	T
☑	Abgeschlossene Ausbildung in der Gesundheits-und Kinderkrankenpflege.		1427	1381	1383
☐	Führungskompetenz		700	1014	570
☐	Durchsetzungsvermögen		311	315	309
☑	Teamfähigkeit		332	348	311
T = 1020 H = 2.715		Mögliches Einkommen: M *	2770	3038	2573

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

3 Profile

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


Matching - shuccle - Mozilla Firefox
Datei Bearbeiten Ansicht Chronik Lesezeichen Extras Hilfe
http://www.shuccle.de/profiles/2129-Pflegedienstleiter-in/matching
Google
Meistbesuchte Seiten BEOLINGUS Dictionar... Kostenlose Hotmail Links anpassen Windows Media Windows
Suche Lesezeichen PageRank Rechtschreibprüfung Übersetzen Senden an Einstellungen
Matching
Zurück
Sie sehen das Ergebnis des shuccle Matching für ihr angebotenes Kompetenzprofil. Ein Haken vor einer Kompetenz gibt vor, dass diese Kompetenz im Nachfrageprofil einer Firma vorhanden sein muss.
Pflegedienstleiter/in
Kompetenz
Profileditor
Wert €
N
A
Gesundheits- und Krankenpfleger/in 1453 1468 1362
Führungskompetenz 703 1007 572
Engagement 318 247 188
Teamfähigkeit 296 349 311
T = 1028 H = 2.694
Mögliches Einkommen: M = 2770 3071 2433
Humatische Fundamentalformel: Geldmenge M = Wissenswirkung T mal Humanpotenzial H
shuccle arbeitet ausschließlich mit Daten zu Komptenzen. Der shuccle 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 shuccle auch hoch innovative Lösungen für Kompetenz- und Personalmanagement an.
www.agiplan.de
Der Königsweg aus der Wirtschaftskrise
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 - Microso...
shuccle
Matching - shuccl...
Dokument3 - Microso...
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

Lembke
Seminare und Beratungen GmbH

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit !

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