

Assessment durch Qualifizierung

Effiziente und zeitnahe Personalauswahl durch
gezielte Weiterbildung



TÜV Thüringen

Mit Sicherheit in guten Händen!

Die Person vor Ihnen

Thomas Büschel

Dipl.-Lehrer Physik/Astronomie, 44 Jahre

Geschäftsführer TÜV Akademie GmbH

Geschäftsführer Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH

Beauftragter des Vorstandes TÜV Thüringen e.V.

Direktor TÜVKarpat

Fachthemen Personalentwicklung

Risikomanagement, Sustainable Management System

Motto „Klar in der Ansage, konsequent im Handeln!“

- 1. Worum geht es?**
- 2. Was wir schon haben und was wir noch wollen**
- 3. Vorhandenes nutzen, um Neues zu tun!**
- 4. Was bringt es und wem nützt es?**
- 5. Fast zum Schluss: Motivation!**
- 6. Fazit und Ausblick**

- 1. Worum geht es?**
2. Was wir schon haben und was wir noch wollen
3. Vorhandenes nutzen, um Neues zu tun!
4. Was bringt es und wem nützt es?
5. Fast zum Schluss: Motivation!
6. Fazit und Ausblick

Worum geht es?

- ☞ Existenzsicherung des Unternehmens
- ☞ Halten und Entwickeln der Fach- und Führungskräfte
- ☞ Weiterentwicklung von Technik und Technologie
- ☞ Diversifikation, Wettbewerb, Globalisierung
- ☞ Generierung des internen Erfahrungsaustausches
- ☞ Gestaltung betrieblicher Managementsysteme
- ☞ Übertragung von Verantwortlichkeiten
- ☞ Effiziente Umsetzung von Regelwerken
- ☞ Lebenslanges Lernen

Agenda

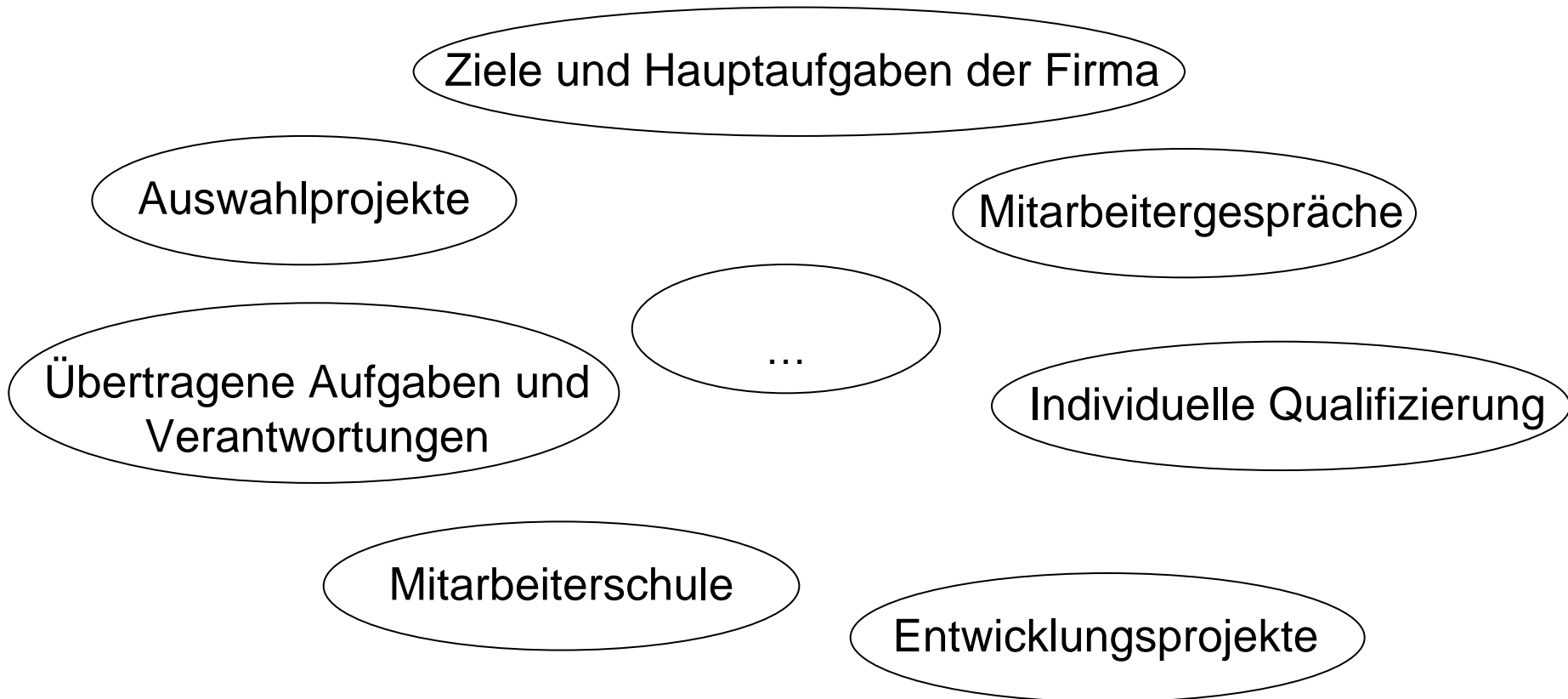
1. Worum geht es?
- 2. Was wir schon haben und was wir noch wollen**
3. Vorhandenes nutzen, um Neues zu tun!
4. Was bringt es und wem nützt es?
5. Fast zum Schluss: Motivation!
6. Fazit und Ausblick

Was wir schon haben und was wir noch wollen

- ☞ Unternehmen investieren in Weiterbildung ca. 650 € pro Mitarbeiter und Jahr (1.700 € pro TN)
- ☞ über zwei Drittel der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Weiterbildung in irgendeiner Form an
- ☞ Lehrgänge, Kurse, Seminare nur von knapp 55% der Betriebe (10-19 MA → 44%, >1000 MA → 94,6%)
- ☞ durchschnittlich nehmen weniger als 40% der Beschäftigten an Lehrveranstaltungen teil
- ☞ im Durchschnitt ca. 30 Stunden pro Teilnehmer

Quelle: Statistisches Bundesamt

Was wir schon haben und was wir noch wollen



Was wir schon haben **und was wir noch wollen**

Ziele und Hauptaufgaben der Firma

Übertragene Aufgaben und
Verantwortungen

Mitarbeitergespräche

Mitarbeiterschule

Auswahlprojekte

Entwicklungsprojekte

Individuelle Qualifizierung

...

**E
F
F
I
Z
I
E
N
N**



Agenda

1. Worum geht es?
2. Was wir schon haben und was wir noch wollen
- 3. Vorhandenes nutzen, um Neues zu tun!**
4. Was bringt es und wem nützt es?
5. Fast zum Schluss: Motivation!
6. Fazit und Ausblick

Personalauswahl

- extern/intern (Ausschreibungen, gezielte Ansprache)
- betriebliche Erfordernisse ↔ persönliche Eignung und Interessen der MA
- Organisationsmodelle
- technische/technologische Entwicklung
- verfügbare Ressourcen



Personalentwicklung

- Zieldefinition des Unternehmens
- genaue Kenntnis der vorhandenen Ressourcen
- Personalentwicklungsplan
- Führungskräftenachwuchsprogramm
- Werks-/BA-Studenten, Auszubildende, Praktikanten
- Prozesscharakter, Meilensteine, Controlling

Mitarbeiterqualifikation

- freiwillig, verpflichtend, gefordert
- Inhouse-Seminare
- offene Seminare
- Erfahrungsaustausch (extern, intern)
- Berufsausbildung
- Werksstudium



Assessment

- Ermittlung desjenigen Bewerbers/Mitarbeiters, der den Anforderungen des Unternehmens (am besten) entspricht
- Bewertung des Umgangs mit gestellten Problemen/Aufgaben
- Test der Prüflinge in „extremen“ Situationen
- Prüfung einer Auswahl von Kompetenzen
- Schaffung nachvollziehbarer und überprüfbarer Entscheidungskriterien
- nicht nur Einzelbewertung, sondern auch Poolbildung möglich

Qualifizierung

- simuliert „extreme“ Situation
- gestattet sowohl Einzel- als auch Gruppenarbeit
- erlaubt Ansatz von Auswahlkriterien
- objektive Kriterien/Maßstäbe (Noten, prozentuale Erfüllung)
- zeigt weitergehende Kompetenzen, v.a. fachlich
- lässt deutliche Schlüsse auf „Grenzen“ des Einzelnen zu
- ist bereits Instrument der betrieblichen Personalentwicklung
- finanziell und zeitlich kalkulierbar
- alternative Entwicklungsrichtungen gegeben
- Entscheidungen direkt koppelbar an Zielerreichungsgrad

Assessment durch Qualifizierung

- Arbeitsgruppe bilden
- Konzept erstellen (Ziele, Inhalte, Meilensteine)
- Aufgabenbeschreibung erarbeiten, Anforderungsprofile ableiten
- Qualifizierungskatalog anpassen
- Potenzialanalyse durchführen
- Kompetenz- und Qualifizierungsprofile formulieren
- Trainings/Seminare realisieren
- Evaluation
- Praxistransfer

Basis für Erfolg

- Bildungsbedarfsanalyse und Definition
Auswahl/Bewertungskriterien für Personalauswahl
- Konsequente Verknüpfung von Qualifizierung und
Auswahlmethoden
- Vorher/Nachher erfassen (strukturierte Mitarbeitergespräche)
- Vorhandenes nutzen, denn jede Neuentwicklung kostet
Ressourcen
- Immer beachten: die Struktur folgt der Funktion!

Agenda

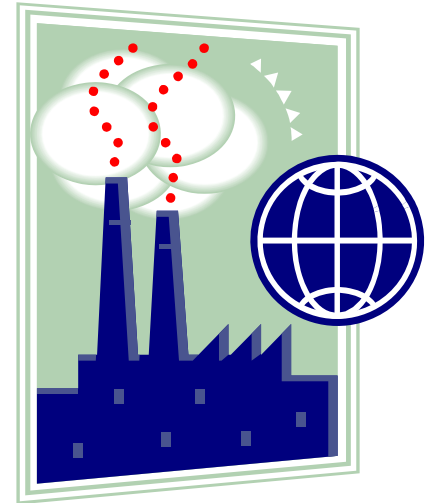
1. Worum geht es?
2. Was wir schon haben und was wir noch wollen
3. Vorhandenes nutzen, um Neues zu tun!
- 4. Was bringt es und wem nützt es?**
5. Fast zum Schluss: Motivation!
6. Fazit und Ausblick

Was bringt es und wem nützt es?

- frühzeitiges Einbeziehen von Mitarbeitern und Management
- Wegfall überflüssiger Schulungsinhalte
- Konzept und Schulungsinhalte orientieren sich an aktuellem Qualifizierungsstand
- nachvollziehbare Entscheidungen zur Stellenbesetzung
- alternative persönliche Perspektivenplanung für MA
- passgenaue Auswahl geeigneter Lehrmethoden
- konsequenter Praxisbezug, Multifunktionalität
- Aufbau eigener Umsetzungskompetenz

Was bringt es und wem nützt es?

- Erhöhung der Selbststarterqualität
- höhere Eigenständigkeit
- multifunktionaler Einsatz
- größere Flexibilität
- gezielter Wissenstransfer
- Auswahlmöglichkeiten aus Gruppen
- Mitarbeiterbindung
- Mitarbeitermotivation



Agenda

1. Worum geht es?
2. Was wir schon haben und was wir noch wollen
3. Vorhandenes nutzen, um Neues zu tun!
4. Was bringt es und wem nützt es?
- 5. Fast zum Schluss: Motivation!**
6. Fazit und Ausblick

Fast zum Schluss: Motivation!

- Existenzsicherung des Unternehmens
- Halten und Entwickeln der Fach- und Führungskräfte
- Altersstruktur und demografischer Wandel
- Diversifikation, Wettbewerb, Globalisierung
- Wissenstransfer, Nachfolgeregelungen
- Betriebliche Managementsysteme
- Übertragung von Verantwortlichkeiten
- Effiziente Umsetzung von Regelwerken
- Lebenslanges Lernen
- Wertewandel, Work life balance

Agenda

1. Worum geht es?
2. Was wir schon haben und was wir noch wollen
3. Vorhandenes nutzen, um Neues zu tun!
4. Was bringt es und wem nützt es?
5. Fast zum Schluss: Motivation!
- 6. Fazit und Ausblick**

Fazit und Ausblick

Assessment durch Qualifizierung als Chance:

Erfolg ist machbar, weil planbar!

Wichtige Voraussetzungen dafür sind:

- optimale, unternehmensweite Personalentwicklung
- aktive Gestaltung der Personalqualifikation und des Qualitätsmanagements
- Kenntnis von allen „Qualifizierungsforderungen“ des Unternehmens



**Das Märchen von Hase
und Igel:
„... ich bin schon da!“**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ihr TÜV in der Mitte Deutschlands