



Zentrum für
Personalgesundheit

Programm Kompetenzmanagement



1

zfp Kompetenz- team



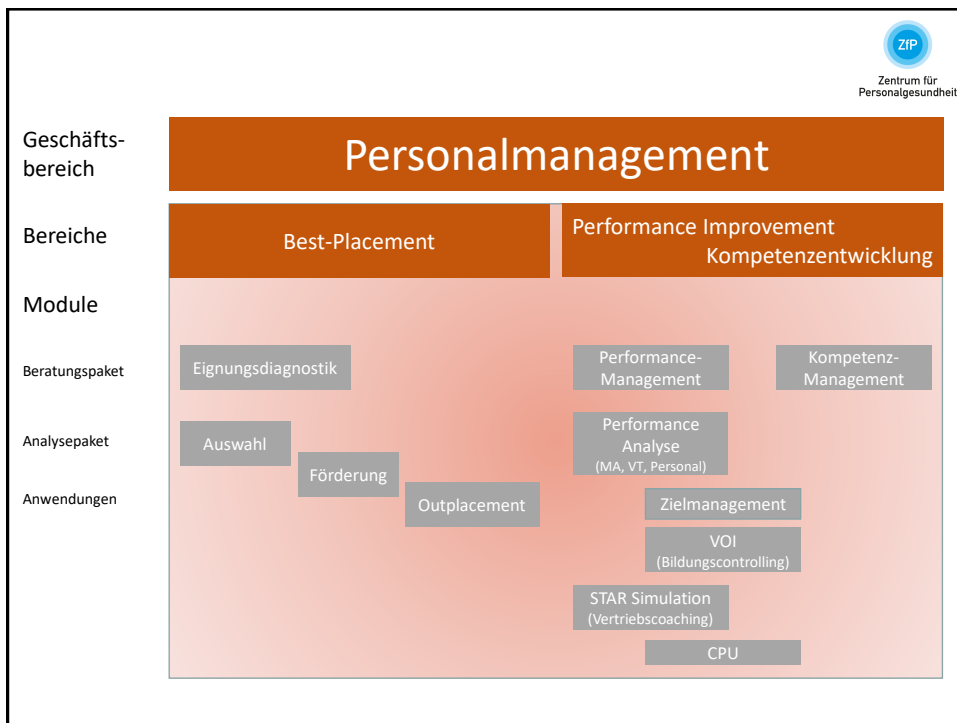
Zentrum für
Personalgesundheit



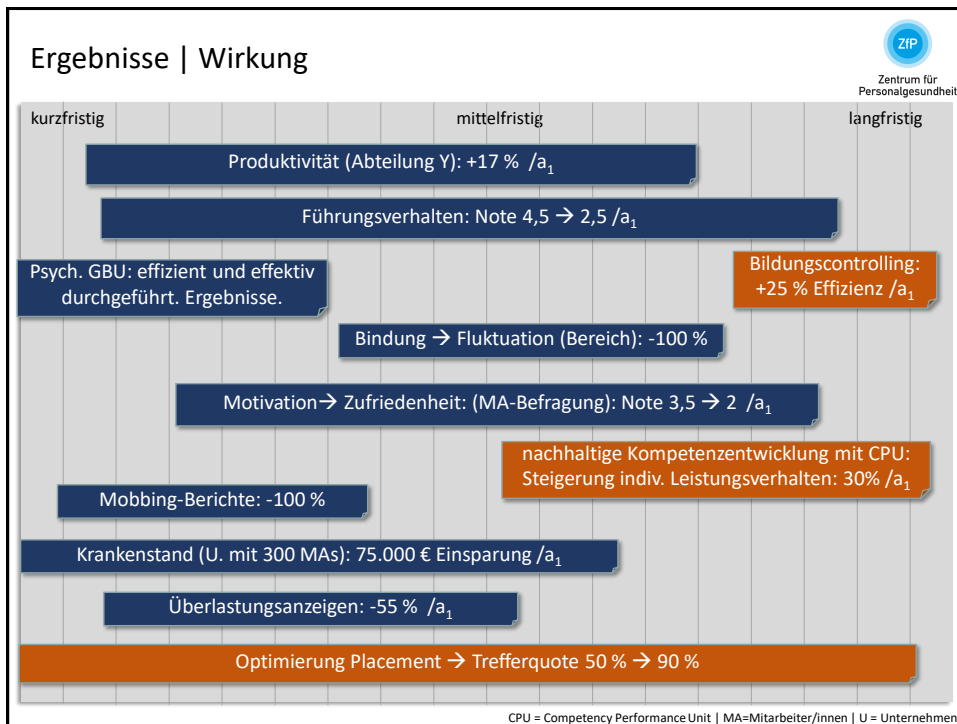
Anteil des Kompetenzteams an
Gesundheit/Prävention (blau) und
Personalmanagement (orange)

ZfP-Kompetenz- team		
Ärzte	Psychologen	Wirtschafts- wissenschaftler
Fachärzte Arbeitsmedizin	Wirtschafts- psychologen	Geschäftsführer (Fokus: Strategie, Ziele, Führung)
Fachärzte Psychotherapie	psychologische Psychotherapeuten	Sachverständige Arbeitsschutz
Fachärzte Präventivmedizin	Arbeits- psychologen	zertifiz. Business Coaches
Fachärzte Suchtmedizin		Interimsmanager (Fokus Marketing, Kommunikation, Busin. Development)
		

2



3



4

Kompetenzen - das Beispiel Tauber SE: Hintergrund und Herausforderungen

5

Beispiel: Tauber SE

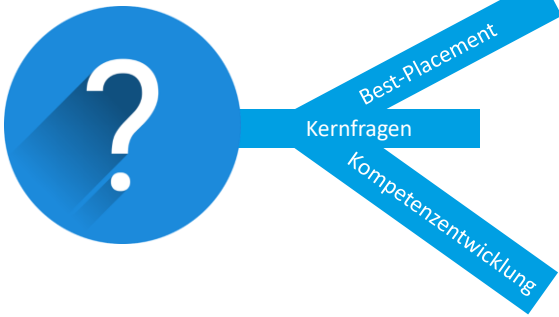
- Hidden Champion Maschinenbau
- 350 Mitarbeiter/-innen
 - 10 % Führungskräfte
 - Fluktuation 6 %
 - 3 Geschäftsführer
 - 4 MA in HR
- UMS 52,5 Mio. €
- 4 Profitcenter
- Wachstumsziele p.a.
 - Umsatz 5 %
 - 7 % EBIT



6

ZIP
Zentrum für
Personalgesundheit

Beispiel: Tauber SE. 42 neue MAs



- „...ist Kandidat/-in geeignet?“
- „... wie kann ich das im Vorfeld herausfinden?“

- „... kennen wir die richtigen Kompetenzen für die Zukunft?“
- „... haben unsere Mitarbeitenden diese Kompetenzen schon?“
- „... können wir diese auf- und ausbauen?“
- „... und wie können wir Erfolge im Kompetenzausbau messen?“

7

ZIP
Zentrum für
Personalgesundheit

Unternehmen – Wachstum.

Wachstum, neue Anforderungen, Aufgaben ... auch für HR



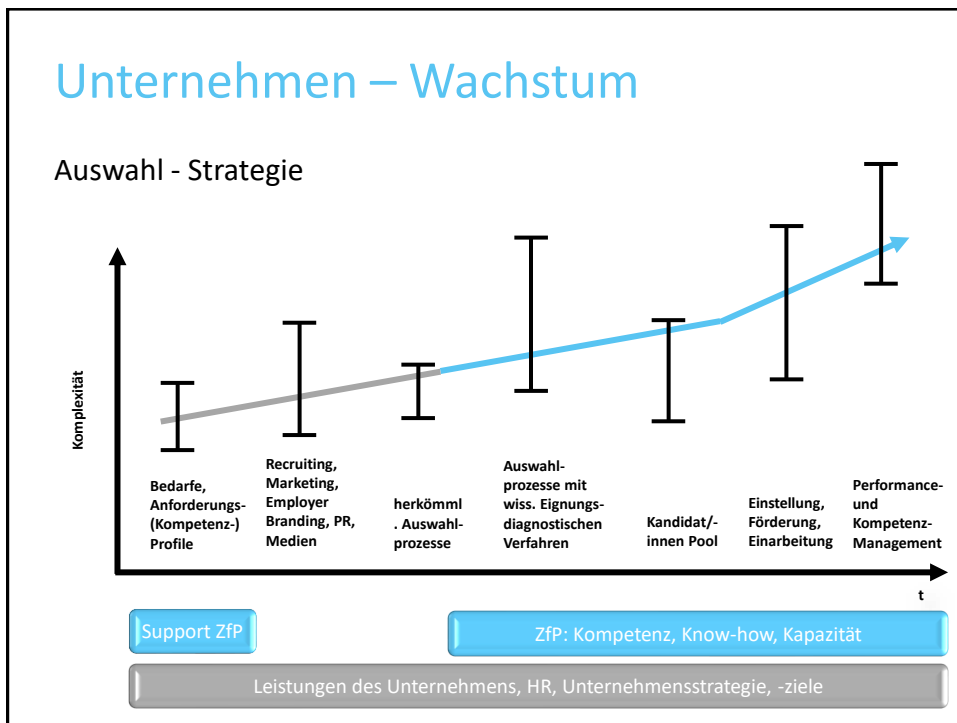
Wachstumsziele, Aufbau Kompetenzen, Fluktuation
Ausbau Marktführerschaft, U-Strategie, Führung



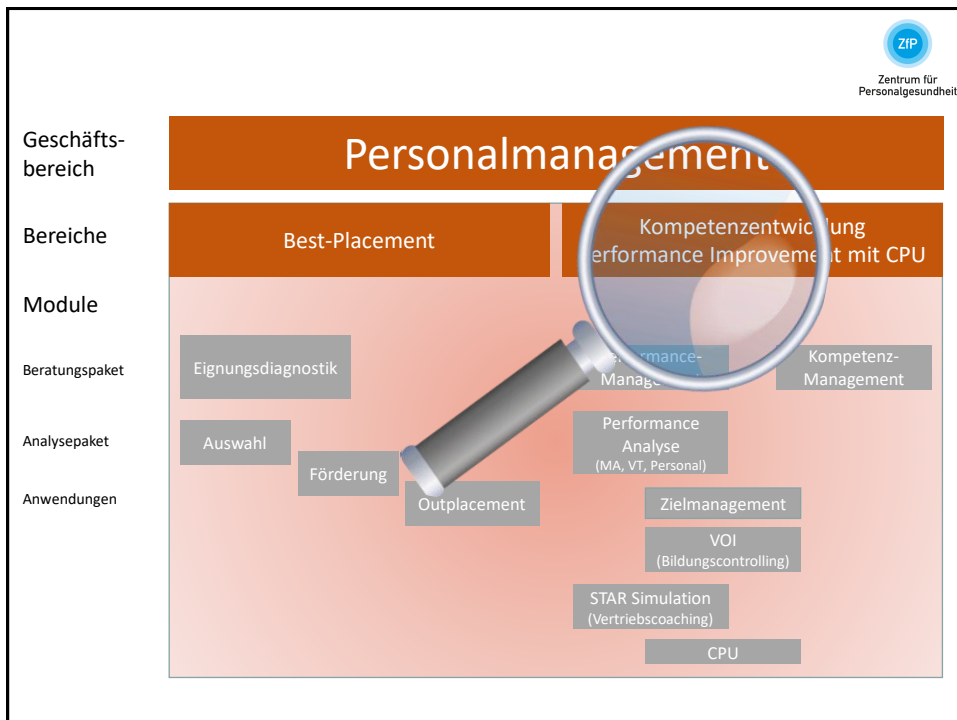
t₀ t_s

ZfP: Kompetenz, Know-how, Kapazität

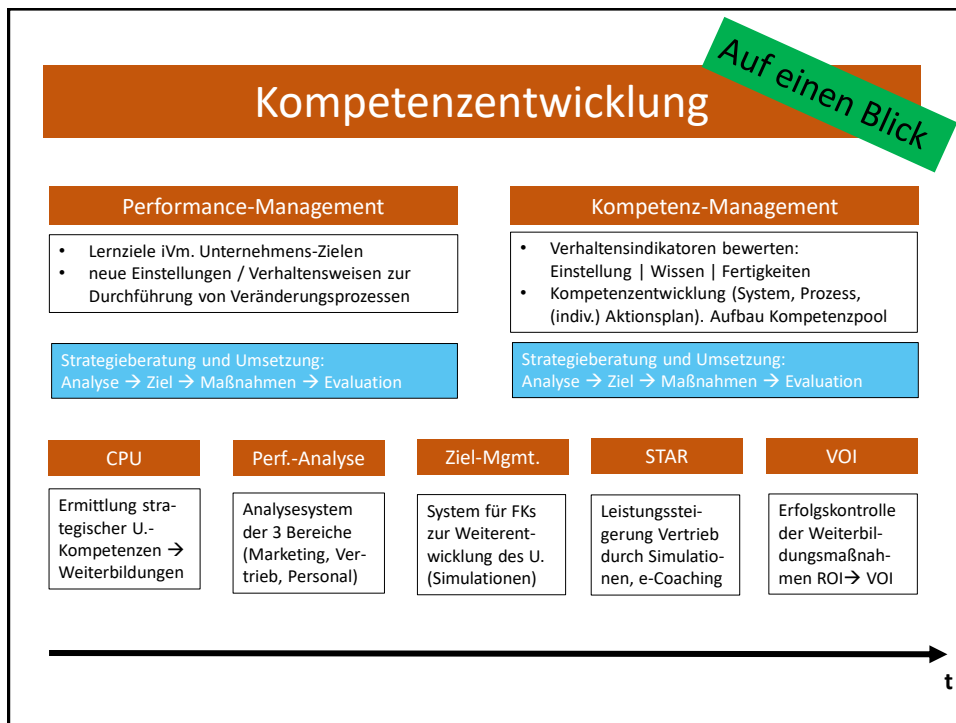
8



9



10



11

Zentrum für Personalgesundheit

Donnerstag, April 28, 2022
Neueste Meldungen
Neue Spitze beim kommunalen Arbeitgeberverb

PERSONALintern

Der fachspezifische Newsletter für das HR-Management in der D-A-CH-Region

PERSONALIEN
VERANSTALTUNGEN
FOKUS
LITERATUR
RECHT
PERSONALTHEMA
GAS

DATENSCHUTZ

Studie: 55 Prozent der Arbeitgeber kennen die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter nicht

📅 20. Mai 2021 👤 Bernd Gey

Talentsoft, europäischer Anbieter von SaaS-Anwendungen im Bereich HR- und Talentmanagement, befragte gemeinsam mit dem HR-Branchenanalysten Fosway Group Unternehmen zum Thema Mitarbeiterfähigkeiten. Dabei ergab die Studie „The Reskilling Revolution“, dass mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Arbeitgeber die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter nicht kennen. Stattdessen nutzen nur fünf Prozent effektiv die Fähigkeiten ihrer Belegschaft, um Teams nach ihren Kompetenzen neu zu organisieren und zu restrukturieren. Zudem verfügen nur sieben Prozent der Befragten über einen integrierten Ansatz, der die individuellen Fähigkeiten jedes einzelnen Mitarbeiters berücksichtigt und somit ein umfassendes Mitarbeitererlebnis schafft. Methodik der Studie: Die Fosway Group befragte im Rahmen der Studie „The Reskilling Revolution“ gemeinsam mit Talentsoft zwischen August 2020 und Januar 2021 128 HR-Entscheider aus der EMEA-Region.

12

Kompetenzmanagement



Hintergrund

- Unternehmen können im weltweiten Wettbewerb nur bestehen, wenn sie die immateriellen Werte wie z.B. Kompetenzen, Know-how, Mitarbeiter- und Kundenloyalität entwickeln bzw. in den Griff bekommen
- Kompetenz von Managern und Mitarbeitern entscheidet heutzutage mehr denn je über den Erfolg eines U's
- Bislang schwierig: Messen von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung → richtiger Einsatz der Mittel

13

Kompetenzmanagement



Ziel

- beobachtbare Verhaltensindikatoren erkennen und bewerten von: Einstellung | Wissen | Fertigkeiten
- wirksames unternehmensspezifisches Kompetenz-Modell zu erstellen, validieren und erfolgreich einzusetzen
- mit relativ geringem Aufwand. Effektiv und effizient. Einbindung der Schlüsselpersonen mit...
 - Kompetenzen definieren
 - Verhaltensindikatoren messbar zu beschreiben
 - Kompetenzanalysen durchzuführen
 - Kompetenzprofile zu entwickeln
 - Kompetenzsysteme einzuführen
 - Persönliche Entwicklungspläne einzusetzen
 - Aktionspläne zu erstellen

14

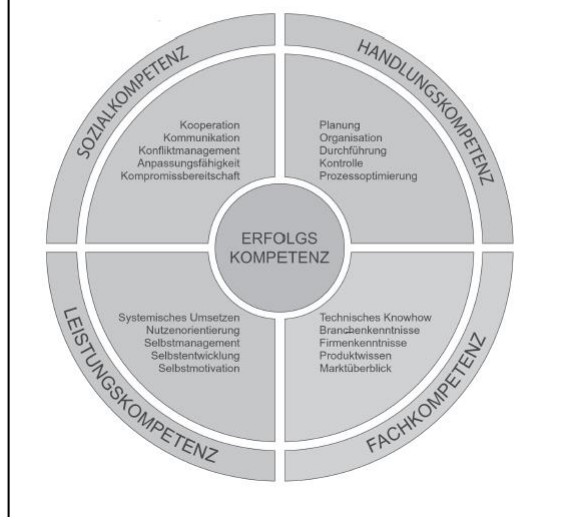
Kompetenzmanagement

Einordnung

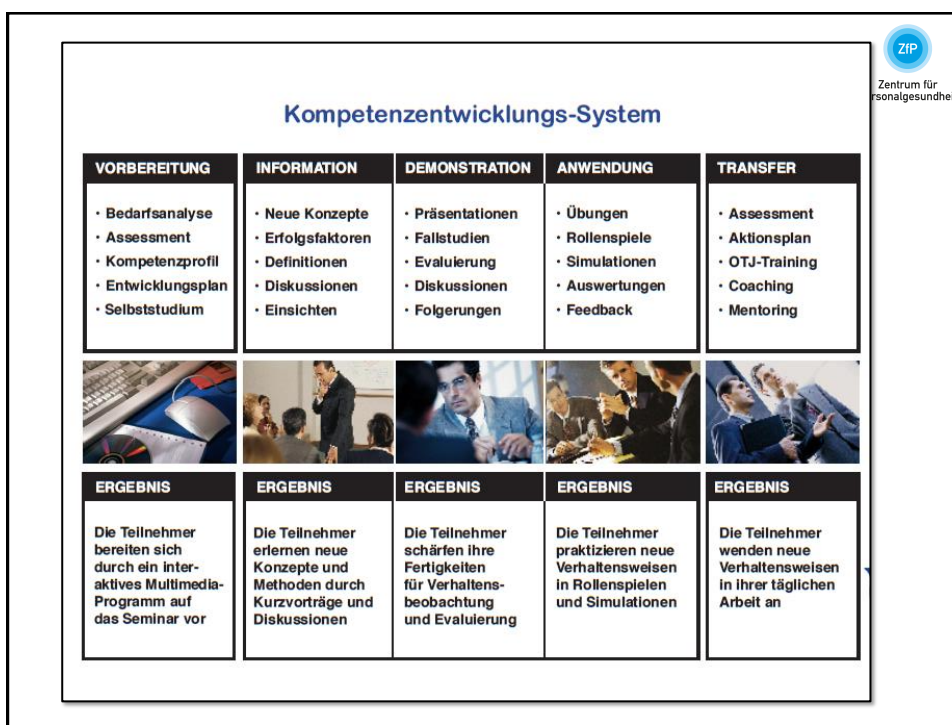
- etabliertes System
→ Beratung (Workshop Einführungsprozess)
- greift in fast alle Ebenen ein
→ systemische Organisationsentwicklung
- klare Struktur, Prozesse, Abläufe
- Erfahrung: System bei über 2.000 Unternehmen durchgeführt
selbsttragendes und selbststeuerndes System
- Kompetenzmanagement → vollst. Etablierung systematischer Kompetenzaufbau
- Bewertung durch VOI

15

EINZELFAKTOREN INNERHALB DER KOMPETENZBEREICHE



16



17

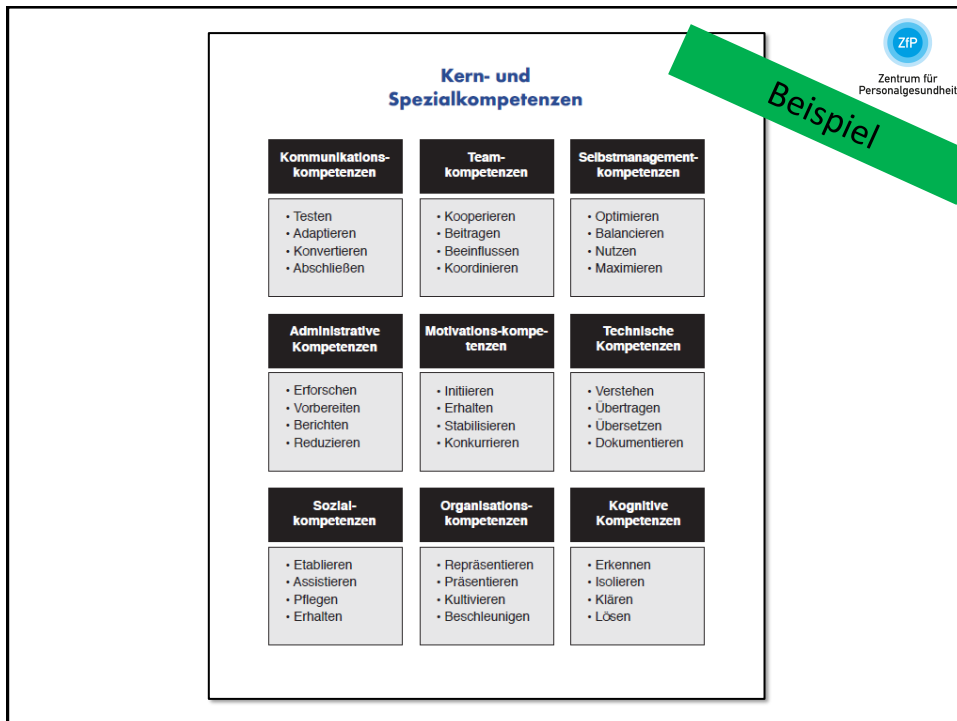

 Zentrum für
Personalgesundheit

Kompetenzmanagement

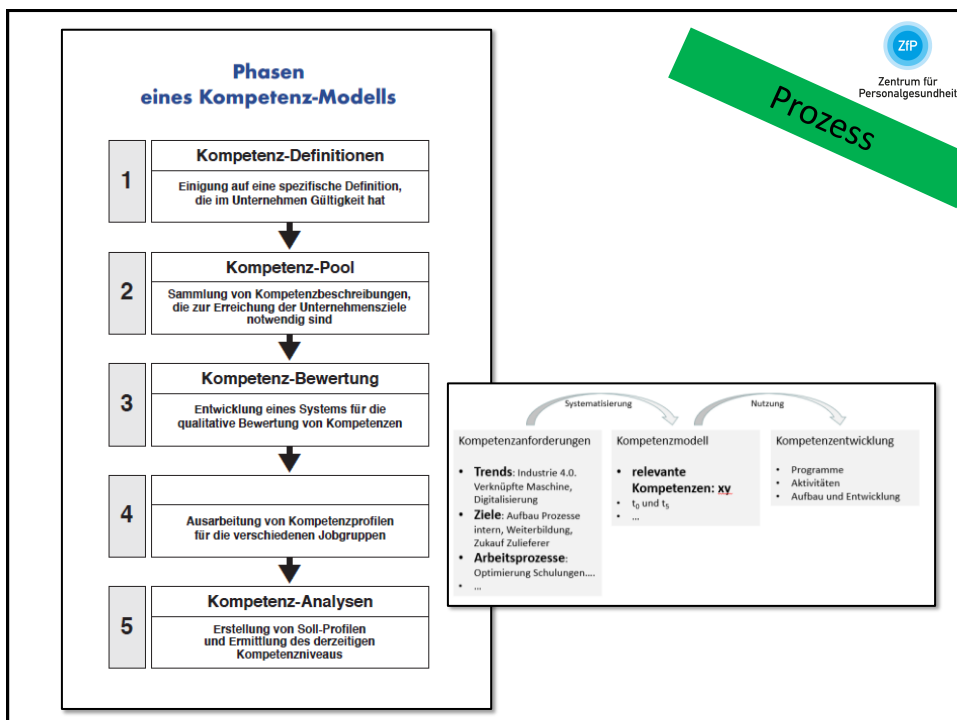
Umsetzung

- Basisfaktoren
- Kompetenzbeschreibungen und -bewertungen zu
 - Planen
 - Organisieren
 - Durchführen
 - Kontrollieren
- Planung von Kompetenzen (Profile, Einsatzbereiche, Profiling)
- Erstellen Kompetenzprofile (selbst/fremd, soll/ist)
- Kompetenzentwicklung (System, Prozess, Aktionsplan)
- Individuelle Kompetenzentwicklung (pers. Entwicklungsplan)

18



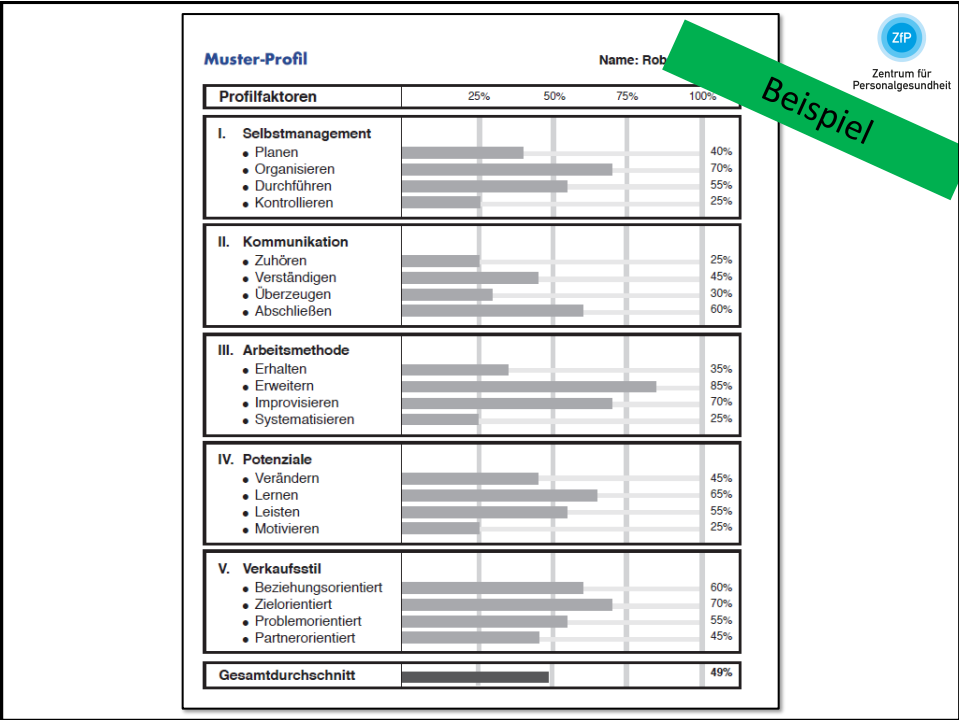
19



20



21



22



ZIP
Zentrum für
Personalgesundheit

USOU-Know-how

Kompetenzbeschreibung: Durchführen

Fertigkeiten	Verhaltensindikatoren - einen Aktionsplan ausführen - Planungsmedien einsetzen, um Aktionen und Ziele in Einklang zu bringen - ein Zeitmanagement-System anwenden, das Pläne in Ergebnisse umwandelt
Wissen	Verhaltensindikatoren - den Wert von Fristen und Terminen erkennen - unproduktive Aktivitäten erkennen - verstehen, warum es wichtig ist, im Rollen zu bleiben
Einstellungen	Verhaltensindikatoren - einen Sinn für kontrollierte, zielorientierte Handlungen haben - motiviert sein, Wichtiges nicht aufzuschieben - zeitbewusst sein und sich auf Prioritäten konzentrieren

Welchen konkreten Beitrag leistet diese Kompetenz zur Erreichung der Unternehmensziele?

23



ZIP
Zentrum für
Personalgesundheit

Kompetenzmanagement

Nutzen

- ZfP-Workshops liefern das Know-how und die Tools, um in kürzester Zeit ein erfolgreiches, firmenspezifisches Kompetenz-Modell zu entwickeln und einzusetzen
- zur erfolgreichen, langfristig nutzbaren, Umsetzung durchlaufen die Teilnehmer Übungen und Simulationen um die Methoden, Techniken, Analysen, Checklisten und Instrumente der Kompetenzentwicklung kompetent einsetzen zu können

24

Kompetenzmanagement



Prozess des ZfP

ZfP-Beratungspaket

1. Erfassung Ist-Zustand und Soll-Zustand mit Management und HR: Kompetenzen mit Kompetenzentwicklungs-System (Checklisten, Leitfäden, Fragebögen, ...). Gap-Analyse
2. Ergebnis: Kompetenzmodell
3. Kompetenzentwicklungsplan mit Maßnahmen
4. Auswertung, Analysen, Zusammenfassung, Präsentation und Strategie der Umsetzung beim Kunden mit VOI

25

Kompetenzmanagement



Option 1: wenig ZfP-Support	Option 2: umfassendere Betreuung durch ZfP
Bedarfsanalyse und Bestandsaufnahme mit GL durch ZfP (0,5 AT)	Bedarfsanalyse und Bestandsaufnahme mit GL durch ZfP (0,5 - 1 AT)
Vom ZfP: • Unterlagen für TN Kunde: • durch ZfP-Unterlagen kann Kunde eigenständig Kompetenzmodell entwickeln oder weiterentwickeln • Optional: ZfP berät und unterstützt n.V.	Vom ZfP: • Unterlagen für TN • mit dem Kunden wird Kompetenzmodell entwickelt • Optional: skill-pool • Evaluation mit VOI • Beratung ZfP: t.b.d.
Paket-Unterlagen: 295 USD	Paket-Unterlagen: 295 USD

26



27



www.kompetenzinnovation.de

www.kompetenzoptimierung.de

28



Zentrum für
Personalgesundheit



Zentrum für Personalgesundheit

ZfP Tauberfranken GmbH
Johann-Hammer-Straße 24 (Mittelstandszentrum)
97980 Bad Mergentheim
Tel. 07931 – 959 846 0
kontakt@zfp-tauberfranken.de
www.zfp-tauberfranken.de