



WissensBilanz

Instrument für Wissens- und Personalarbeit

Inhaltsverzeichnis

0	Zusammenfassung	3
1	Wissen messen???	4
2	Wissen messen	6
3	Die Messgröße	7
3.1	Ermittlung des von Arbeitssystemen abgeforderten, personenneutralen Wissens (W_{S})	7
3.2	Ermittlung des von den Mitarbeitern erbrachten und abgeforderten Wissens (W_{M})	10
4	Wissen bilanzieren	11
5	Software	12

0. Zusammenfassung

Mit der *WissensBilanz* steht ein Instrument zur Verfügung, mit dessen Hilfe die als strategisch erkannten Ziele bei der Beschäftigung mit der Ressource Wissen in eine praktische und zahlenmäßig anwendbare Methode überführt werden können. Damit wird erreicht, dass ein betrieblich anwendbares Werkzeug zur Verfügung steht, das z. B. Werkern, Meistern und Unternehmensleitungen Signale und Eingriffsmöglichkeiten gibt, um Wissen zu managen. Nachfolgende Aussagen stammen von Vertretern aus Firmen, die die *WissensBilanz* anwenden.

Mitarbeiter der Fertigungsgruppe „Gehäusebearbeitung“

Durch Qualifizierung im letzten Jahr hat sich der Wert meines Wissens von 104 auf 136 Wochen Lernzeit erhöht. Durch die weiter geplanten Qualifizierungen kann sich der Wert meines Wissens in meiner Gruppe auf 182 Wochen erhöhen. Dies würde sich auch positiv in der Grundlohneinstufung auswirken.

Betriebsleiter der spanenden Fertigung

Bei der Investitionsrechnung unserer neuen Fertigungslinie war ich überrascht. Neben den Maschineninvestitionen von 1,4 Mio. Euro müssen wir für den erforderlichen Qualifikationsaufbau noch 168 000 Euro aufwenden. Damit ist aber auch gewährleistet, dass neben den neuen Techniken auch die indirekten Funktionen von meinen Mitarbeitern beherrscht werden.

Betriebsrat

Zum Glück hat die Grundlohndiskussion in den Zerspanungsgruppen unserer Fertigung endlich ein Ende. Durch die Transparenz im Abgleich des geforderten Wissens mit dem von den Kollegen angewendeten Wissens weiß nun jeder wo er steht und wie er im Grundlohn eingestuft ist. Gut ist auch, dass die Gruppensprecher bei anstehenden Qualifizierungen die Mitarbeiter mit den niedrigsten Lernzeiten ansprechen und diese damit motivieren den Wert ihres Wissens zu erhöhen. Dadurch hat sich auch die Spanne in den Lohngruppen reduziert.

Werkleiter und damit Chef von mehreren Betriebsleitern

Als wir das erste mal einen Überblick über den Wert des Wissens hatten, stellten wir fest, dass wir in allen Bereichen bei verschiedenen Qualifikationen erhebliche Unterdeckung und bei anderen Qualifikationen unnötige Überdeckungen hatten. Als Gründe dafür haben wir fehlende Sollvorgaben für Qualifikationen, unstrukturierte Qualifizierung, zum Teil nicht nötige Versetzungen und fehlende Qualifizierungsplanung analysiert. Seit dem ich in meinem Werk eine ausgeglichene WissensBilanz habe, haben sich auch die Qualifizierungskosten reduziert. Dies ist auf die gezielte Qualifizierung ohne Wissensüberhänge (Überdeckungen) zurückzuführen.

Personalleiter

Ein wenig war ich schon überrascht, als einer meiner eher technisch geprägten Kollegen im Personalentwicklungskreis mitteilte, dass seine Wissensgewinn- und –verlustbetrachtung im Montagebereich ein Defizitabbau in den ersten 2 Quartalen von 65% ergeben hatte.

Durch das Messen und Bilanzieren des geforderten bzw. erbrachten Wissens hat der Umgang mit dieser Thematik allgemein in unserem Unternehmen ein höheres Niveau erreicht. Dazu hat zweifellos auch beigetragen, dass wir die Bestandteile der Zielvereinbarungen für Führungskräfte, die sich auf Personal- und Organisationsentwicklung beziehen, quantifizieren können.

1. Wissen messen???

Im Laufe der industriellen Geschichte wurden eine Reihe von Managementhilfsmitteln entwickelt, die es erlauben, die wichtigen Ressourcen wie Geld und Zeit zu bewirtschaften.

So werden in vielen Unternehmen zur Bewirtschaftung des Produktionsfaktors Geld neben der Finanzbuchhaltung eine Reihe weiterer Kostenrechnungsmethoden angewandt. Begriffe wie Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung, Budgetierung oder Planungsrechnung, Vor- und Nachkalkulation sind uns allen geläufig.

Ähnlich verhält es sich mit dem Faktor Zeit. Auch hier wurden im Laufe der Zeit viele Analysemethoden sowie Planungs- und Steuerungsansätze entwickelt, die uns in die Lage versetzen, die Ressource Zeit sowohl für mehrjährige Projekte als auch für kürzeste Abläufe mit Arbeitsinhalten weniger Sekunden zu bewirtschaften.

Der Stellenwert für das Bewirtschaften von beispielsweise Geld und Zeit wird auch dadurch ersichtlich, dass diese Aufgaben in eigens dafür zuständigen Abteilungen bzw. Bereichen wahrgenommen werden, die Namen wie "Kostenwesen", "Controlling" oder "Zeitwirtschaft" tragen.

Welches Unternehmen hat aber eine Abteilung "Wissenswirtschaft", die die unbestritten immer wichtiger werdende Ressource Wissen bewirtschaftet?

Oder gehen wir sogar einen Schritt zurück. Um einen Produktionsfaktor bewirtschaften zu können, muss er zunächst zahlenmäßig erfassbar sein und kann dann in verschiedenster Form betrachtet werden. Die zahlenmäßige Erfassung des Produktionsfaktors Geld erfolgt bekanntermaßen in verschiedenen Währungseinheiten wie Euro oder Dollar. Die Quantifizierung von Zeit erfolgt in Einheiten wie Jahren oder Monaten bei längerfristigen Betrachtungen bis hin zu kleinsten Einheiten wie Hundertstelminuten bei der Zeitaufnahme.

Kann und darf menschliches Wissen überhaupt in Zahlen erfasst werden? Ist nicht das Wissen jedes Menschen einmalig? Der Versuch, sich mit diesen Fragen den Belangen des betrieblichen Alltags zu nähern, müsste scheitern. Deshalb ist die *WissensBilanz* kein Ansatz, der sich dem Thema mit absolutem Anspruch nähert, sondern eine Methode für die Praxis. Der Prüfstein ist dabei die Akzeptanz der Anwender.

Wie können wir aber das Wissen zahlenmäßig erfassen? Welche Einheit bzw. Messgröße hat das Wissen? Selbst auf diese Fragen gibt es derzeit noch keine Antworten, so dass selbst die Grundlage, nämlich die zahlenmäßige Erfassung, für die Bewirtschaftung des Wissens fehlt.

Wissen - eine vergessene Dimension

<i>Dimension</i>	<i>Messgrößen</i>	<i>Hilfsmittel</i>
Geld	Euro; \$	GuV, Bilanz, Kostenrechnung...
Technik	techn. Einheiten	Zeichnungen, Pläne...
Termine/Zeit	Monat, Tag...	PPS, Kanban...
Qualität	alle Messgrößen	QM-System, VA's...
Ökologie	(Schad)-stoffe...	Ökobilanzen..-
Wissen	?????	?????

Deshalb galt es ein System zu entwickeln und zu erproben, mit dem das in den Unternehmen vorhandene Wissen erfasst und bewirtschaftet werden kann und das von allen Beteiligten in den Betrieben (Geschäftsleitung, Betriebsrat, Mitarbeiter etc.) getragen wird. Um dies zu erreichen, muss eine Messgröße definiert, ein Buchungssystem entwickelt und in die Praxis umgesetzt werden.

Analog der normalen Geschäfts- bzw. Finanzbuchhaltung, die sämtliche Vorfälle erfasst, die mit dem Geldfluss eines Unternehmens zusammenhängen, wird ein System zur Wissensbewirtschaftung sämtliche Vorgänge eines Unternehmens erfassen müssen, die wissensrelevante Veränderungen zur Folge haben.

Beispiele:

Betrieblicher Vorgang	Wissensrelevante Veränderung
<ul style="list-style-type: none"> eine neue Technologie wird eingeführt 	<ul style="list-style-type: none"> Wissensanforderung des Arbeitssystems wird erhöht
<ul style="list-style-type: none"> eine Technologie entfällt 	<ul style="list-style-type: none"> Wissensanforderung des Arbeitssystems wird reduziert
<ul style="list-style-type: none"> eine neue Produktbaureihe wird gefertigt 	<ul style="list-style-type: none"> Wissensanforderung des Arbeitssystems wird erhöht
<ul style="list-style-type: none"> eine Mitarbeiter erlernt eine neue Arbeitsaufgabe 	<ul style="list-style-type: none"> Wissensangebot der Mitarbeiter wird erhöht
<ul style="list-style-type: none"> ein Mitarbeiter führt eine Arbeitsaufgabe nicht mehr aus 	<ul style="list-style-type: none"> Wissensangebot der Mitarbeiter wird reduziert
<ul style="list-style-type: none"> der Zeitvertrag eines Mitarbeiters läuft aus 	<ul style="list-style-type: none"> Wissensangebot der Mitarbeiter wird reduziert

2. Wissen messen

Mit der Wissensbilanz wird sowohl der technisch/organisatorische Wandel als auch die Personalentwicklung in einem Unternehmen mit Hilfe einer Maßeinheit und eines "Buchungssystems" abgebildet, um dadurch das Wechselspiel zwischen den technischen/organisatorischen Veränderungen und den zur Anpassung notwendigen Kompetenzen zu veranschaulichen. Die dazu entwickelte Messgröße für die Erfassung von Anforderungen und Qualifikationen muss für die Praxis lediglich mit hinreichender Genauigkeit und vor allem Sinnhaftigkeit anwendbar sein.

Gedankliche Schritte zur Herleitung einer einfachen Messgröße für Wissen:

- Wissen wird durch Lernen erworben (gleich auf welchem Wege).
- Für den Erwerb von viel Wissen braucht man eine längere Zeit als für den Erwerb von wenig Wissen (zumindest gilt das im Durchschnitt der Lernenden).
- Die Länge der für das Lernen benötigten Zeit ist somit ein Maß für die Menge des Wissens.
- Die Länge der Lernzeit hängt von dem Ausgangswissen ab.
- Für eine allgemeine Vergleichbarkeit ist daher ein gleiches Ausgangswissen vorauszusetzen.
- Das Wissen wird in diesem Zusammenhang als arbeitsaufgabenbezogen betrachtet und auf eine Industrie typische Umgebung bezogen.

3. Messgröße Lernzeit

Lernzeit ist die Zeit, die eine grundsätzlich geeignete Person mit durchschnittlicher Begabung nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule und ohne Vorkenntnisse benötigt, um eine (bestimmte) Aufgabe selbstständig und in normaler Zeit (z. B. REFA-Normalleistung) ausführen zu können. Die Lernzeit ist somit die Gesamtzeit, die erforderlich ist, alle Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zur Erfüllung einer (bestimmten) Aufgabe zu erwerben.

Da die Lernzeit gedanklich mit Hilfe einer durchschnittlichen (gedachten) Person hergeleitet wird, ist sie personenneutral und somit ein Maß für die Höhe der Anforderungen, die sich aus einer bestimmten Arbeitsaufgabe ergeben.

3.1 Ermittlung des von den Arbeitssystemen abgeforderten, personenneutralen Wissens (Wissens_S)

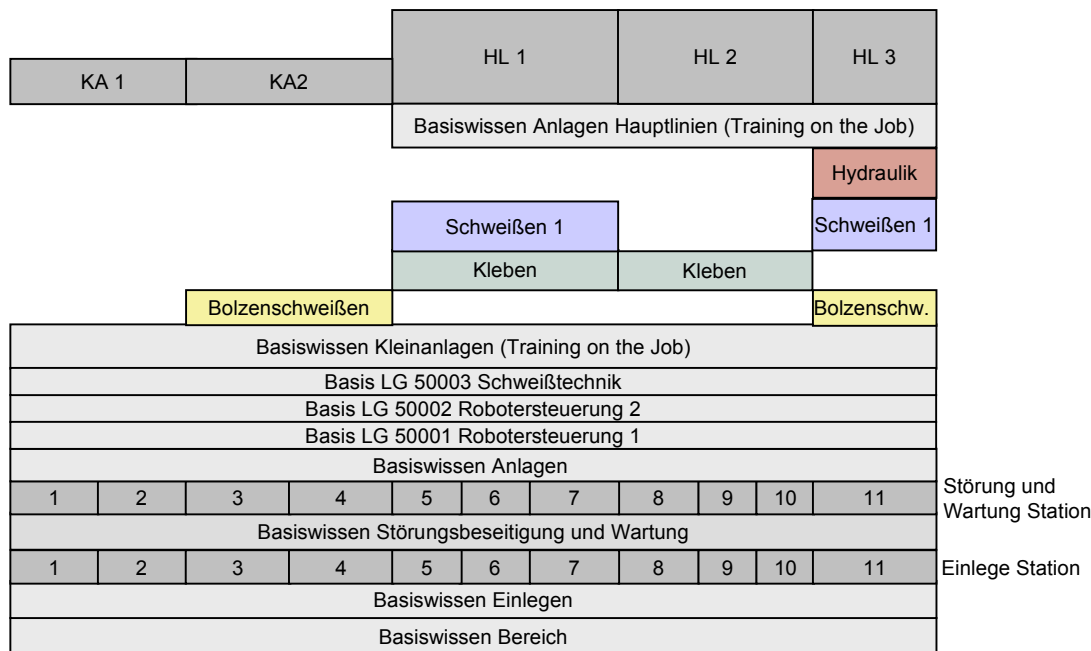


Wissens_S ist bei der WissensBilanz eine Seite der Bilanz und zwar diejenige, welche die aus der Arbeitsaufgabe resultierenden Anforderungen darstellt. Um Wissen darstellen zu können, wird in folgenden Schritten vorgegangen.

- Arbeitsaufgaben vertikal und horizontal in Einzelelemente strukturieren,
- Anforderungen für die Elemente festlegen und Lernzeiten für die so definierten Elemente ermitteln (qualitative Anforderung),
- Anzahl der Personen festlegen, welche die jeweiligen Einzelelemente (Qualifikationsstufen) beherrschen sollen (quantitative Anforderung).

1. Schritt: Arbeitsaufgaben in Einzelelemente strukturieren

Dieser Schritt erweist sich in der Praxis häufig als hilf- und aufschlußreich, weil die damit verbundenen Fragen, Diskussionen und Feststellungen die Beteiligten zu einer systematischen Beschäftigung mit dem Thema veranlassen. Dabei kommt es durchaus vor, dass Abweichungen zwischen tatsächlicher und „angeordneter“ Arbeitsorganisation vorkommen und zunächst bereinigt werden müssen.



Das obige Strukturbeispiel zeigt die Arbeitsaufgaben (Qualifikationsstufen) eines Bereiches. Es wird unterschieden zwischen Basiswissen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, die an verschiedenen Arbeitsplätzen bzw. in verschiedenen Bereichen in gleicher Form abgefordert werden) und arbeitsplatzindividuellem Wissen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, die nur an einem Arbeitsplatz bzw. in einer Qualifikationsstufe abgefordert werden). Die Anordnung gibt Aufschluss darüber, welches Wissen jeweils Voraussetzung für eine Qualifikationsstufe ist (z. B. Basiswissen Einlegen ist Voraussetzung für das Einlegen an einer Station). Unterschiedliche Höhen der Einzelelemente zeigen Unterschiede in der Lernzeit auf.

2. Schritt: Anforderungen für die Elemente festlegen und Lernzeiten ermitteln

Bei Arbeitsaufgaben, die nur geringe Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, werden die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten von Kennern des Arbeitssystems definiert und dokumentiert. Anschließend wird ein (hypothetischer oder tatsächlicher) Qualifizierungsplan in einzelnen Schritten erstellt. Die Lernzeit wird nun zunächst für diese einzelnen Schritte ermittelt, indem man die in der Lernzeitdefinition erwähnte durchschnittliche (gedachte) Person eben diese Schritte gedanklich absolvieren lässt. Der Zeitraum ist eine (Teil-) Lernzeit für den Einzelschritt, aufsummiert ergibt sich die Lernzeit für das Anforderungs- bzw. Wissens-Element. Im nachstehenden Beispiel sind dies 2 Wochen für das „Basiswissen Einlegen“.

Für die zügige und treffsichere Ermittlung der Lernzeit steht gerade für den Bereich der Produktion inzwischen ein reichhaltiges Angebot an Hilfsmitteln und Beispielen zur Verfügung, welches sowohl die Darstellung einfacher, komplexer als auch großer Bereiche sinnvoll unterstützt.

Beispiel: Einlegestationen an verketteten Anlagen

Lernzeitermittlung Basiswissen Einlegen (identisch an allen Einlegestationen)

Geforderte Kenntnisse und Fertigkeiten	Lernzeit in Wochen
Kennenlernen des Unternehmens, ausgewähltes Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitssicherheit und Unfallschutz (Unfallbelehrung, Fluchtwege, ...), Information über Anlagen und Abläufe im Produktionsbereich	1,0
Handlungsmöglichkeiten bei Störungen (z. B. Information des Anlagenführers), Handlungsmöglichkeiten bei Qualitätsmängeln (z. B. Teile ausschleusen), Umgang mit Lehren, Wartungstätigkeiten (z. B. Reinigung, Schlacke entfernen)	1,0
Summe Basiswissen Einlegen	2,0

Neben dem Basiswissen Einlegen wird an jeder Einlegestation spezifisches Wissen verlangt. Da die Arbeitsaufgabe jeder Station "Einzelteile und Unterbaugruppen sichtkontrollieren und in die Station einlegen" lautet, wurde für jede Einlegestation folgendes Wissen ermittelt. Dieses wird zum Basiswissen Einlegen addiert.

Lernzeitermittlung je Einlegestation (arbeitsplatzindividuelles Wissen)

Geforderte Kenntnisse und Fertigkeiten	Lernzeit in Wochen
Kennenlernen der Einlegeteile, der Einlegestation und der Besonderheiten	0,25
Teile selbständig einlegen, kleine Nacharbeiten (z.B. Nachbiegen) durchführen, Reinigung durchführen	0,25
Summe je Einlegestation	0,5

Ermittlung Wissens (Lernzeit) mit Hilfe von Ausbildungsrahmenplänen

Bei komplexeren Arbeitsaufgaben hat sich eine etwas abweichende Vorgehensweise bewährt. So müssen beispielsweise in einem Arbeitssystem, dessen Arbeitsaufgabe "Wellen bearbeiten" lautet, und wo auch vorgesehen ist, dass alle Wartungsarbeiten an der dort vorhandenen Drehmaschine mit ausgeführt werden, u. a. alle erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten beschrieben werden, die zur Ausführung der Wartung erforderlich sind.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass in solchen Fällen effektiv mit den Formulierungen aus Ausbildungsrahmenplänen passender Ausbildungsberufe gearbeitet werden kann. Bei derartigen – typischerweise von Facharbeitern – besetzten Arbeitsplätzen ergeben sich naturgemäß Lernzeiten in anderen Größenordnungen, wie sie etwa das nachstehende Beispiel zeigt.

Arbeitsaufgabe	Lernzeit in Jahren
Drehmaschine Bedienen	2,0
Drehmaschine Rüsten	+ 1,0
Drehmaschine Programmieren	+ 0,5
Drehmaschine Optimieren	+ 0,5

3. Schritt: Anzahl der erforderlichen Personen je Qualifikationsstufe festlegen

Angepasst an die Betriebsorganisation, das Schichtsystem und unter Berücksichtigung von Fehlzeiten (Urlaub, Krankheit, Weiterbildung etc.), wird für jede Qualifikationsstufe festgelegt, wie viele Personen diese beherrschen müssen, um ein optimales Betriebsgeschehen zu gewährleisten.

3.2 Ermittlung des von den Mitarbeitern erbrachten und abgeforderten Wissens (Wissen_M)

Die mitarbeiterbezogene Komponente der Wissensbilanz (die andere Seite der Bilanz) kommt in einem relativ einfachen Schritt hinzu, indem immer dann, wenn eine Person eine Arbeitsaufgabe beherrscht, d. h. unter betrieblichen Bedingungen tatsächlich ausführt, dieser Person die entsprechende Lernzeit zugebucht wird.

Folgerichtig wird hier mit dem Begriff WissenMensch (Wissen_M) gearbeitet.



Beherrscht ein Mitarbeiter das Bedienen und Rüsten der Drehmaschine zur Wellenbearbeitung, so hat sein persönliches "Qualifikationskonto" folgendes Aussehen:

Arbeitsaufgabe	Lernzeit in Jahren
Drehmaschine Bedienen	2,0
Drehmaschine Rüsten	+ 1,0
Summe Wissen_M Mitarbeiter	3,0

4. Wissen bilanzieren

Verknüpfung von Wissen_S und Wissen_M über die wissensbilanzspezifischen Messgröße Lernzeit.



Die ermittelten Daten der Arbeitssysteme Wissen_S und der Mitarbeiter Wissen_M bilden die Basis für die eigentlich Bilanzierung, die ähnlich eines kaufmännischen Buchungssystems aufgebaut ist. Bei der Bilanzierung werden für die unternehmensindividuelle Struktur die Lernzeiten und die Anzahl der erforderlichen Mitarbeiter, die die jeweilige Qualifikation beherrschen müssen, erfasst. Die Gegenüberstellung dieser Arbeitssystemanforderungen mit den tatsächlich vorhandenen Mitarbeiterqualifikationen ergibt die Bilanz.

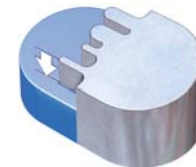
Später eintretende Änderungen (z. B. höhere Anforderungen eines Arbeitssystems und dadurch höhere Lernzeit, Höherqualifizierung eines Mitarbeiters) werden durch einfache Buchungssätze ebenfalls erfasst, so dass die Bilanz jederzeit den aktuellen Unternehmensstand abbildet.

Die Auswertung dieser Vorgänge über einen Zeitraum (z. B. ein Kalenderjahr) ermöglicht darüber hinaus die Darstellung als Zuwachs- (Gewinn-) bzw. Abbau- (Verlust-) Rechnung. Auch hier gibt es also eine Analogie zum „normalen“ Geschäftsabschluss.

Sinnvollerweise werden die einzelnen Wissen_S-Elemente und die Mitarbeiter auch in der Wissensbilanz entsprechend der jeweiligen betrieblichen Aufbauorganisation zugeordnet. Damit lässt sich die Bilanz über die verschiedenen Ebenen hinweg sowohl verdichten als auch auflösen. Fach- und Führungskräfte haben damit ein hilfreiches Instrument für den Bereich der Organisations- und Personalentwicklung, bei entsprechender strategischer Ausrichtung sogar für die Unternehmensentwicklung.

Die Auswertemöglichkeiten sind nahezu unbegrenzt. Nachstehende Beispiele zeigen einige regelmäßig vorkommende Anwendungen.

- Feststellung von Unterdeckungen
(Defizite von Wissen_M gegenüber Wissen_S)
- Feststellung von Überdeckungen
(Überschuss von Wissen_M gegenüber Wissen_S)



- Erstellung einer Qualifizierungsmatrix (Ist/Plan)
- Ermittlung von benötigten Qualifizierungskosten bei Unterdeckung
- Ermittlung von Qualifizierungskosten durch Überdeckung
- Darstellung geplanter Qualifizierungsmaßnahmen
- Ermittlung von Gründen für Wissensverluste oder -zuwächse
(z. B. durch Versetzung oder Fluktuation)
- Prognose und Simulation von Qualifizierungsbedarfen bei Reorganisationsmaßnahmen
- Lehrgangsmanagement
- ...

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass durch die zahlenmäßige Bewertung des Wissens mit der Messgröße "Lernzeit" und die Bilanzierung der Daten in einem Buchungssystem eine neue Methode entwickelt wurde, die es erstmals ermöglicht, die vielfältigen Effekte von Entwicklungs- und Qualifikationsaktivitäten gerafft, strukturiert und mit eingängigen Zahlen unterfüttert darzustellen.

5. Software

Um größere Datenmengen verarbeiten zu können, die vielfältigen Auswertemöglichkeiten konsequent zu nutzen und natürlich auch um die Akzeptanz bei den Anwendern zu erhöhen, wurde zur Unterstützung der *WissensBilanz* eine Softwarelösung entwickelt, die zwischenzeitlich in mehreren Unternehmen mit Anwendungen bis ca. 4.000 Mitarbeitern eingesetzt wird. Es handelt sich dabei um eine MS-Access-Datenbank, für die Verwaltung der Wissen_S- und Wissen_M-Daten sowie Programmodule für Eingabe und vielfältige Auswertemöglichkeiten.

Da es sich bei den Daten u. a. um sensible personenbezogenen Informationen handelt, sind entsprechend den Erfordernissen des Datenschutzes Möglichkeiten zur Gestaltung z. B. von Zugriffsberechtigungen softwaremäßig vorbereitet.

Die nachfolgenden Datenbank-Eingabe- und Ausgabeformulare vermitteln einen kleinen Eindruck der vielseitigen Möglichkeiten in der Anwendung.

**Welche Anforderungen gehen von einer Arbeitsaufgabe aus
– Wie viele Mitarbeiter müssen diese Qualifikation aufweisen?**

The screenshot shows a software window titled "Eingaben Ebene1". The main heading is "Sie befinden sich auf der Hierarchie-Ebene: Qualifikationsstufe". Below this are navigation buttons and three tabs: "Hauptformular", "Formular Eingaben", and "Eingaben Arbeitsplatz". The "Formular Eingaben" tab is active. The form contains the following fields:

- NR:** 1111
- Bezeichnung:** Bedienen Drehmaschine A
- Info:** (empty text box)
- Anfangs-Datum:** 01.01.1990
- Ende-Datum:** 31.12.2010
- Einheit Lernzeit:** Wochen
- Nr. übergeordnete Stelle:** 111 (dropdown menu)
- Bezeichnung übergeordnete Stelle:** Drehmaschine A

Below the main form is a section titled "Eingabe von Buchungssätzen" with a table:

Veränderung Lernzeit	Veränderung SOLL-Qualifikationen	Konto Nr.	Datum ab
▶ 104,00	8	S 100	01.01.1990
* 0,00			01.01.1990

Folgende Eingaben sind vorzunehmen:

- Daten, die die Qualifikationsstufe eindeutig beschreiben (z. B. Nr. der Qualifikationsstufe, Bezeichnung, Anfangs- und Ende-Datum zur Abgrenzung der geplanten Nutzung, Nr. und Bezeichnung der übergeordneten Stelle)
- Daten die ein späteres Buchen ermöglichen (Lernzeit bzw. Veränderung der Lernzeit, Veränderung der Soll-Qualifikationen, Konto-Nr, Datum ab dem die jeweiligen Werte Gültigkeit haben)

Welche Qualifikationen werden von einem Mitarbeiter abgefordert?

Eingaben Mitarbeiter

Eingabe von Mitarbeiterdaten

Erforderliche Vorkenntnisse

Stamnummer: 00 303 Geb. Datum: 08.1953

Nachname: Grabe

Vorname: Bernd

Beruf: Dreher

Kostenstelle/Schicht: 12 Bestätigung

Bezeichnung: Insel "Gehäuse"

Eintritt: 10.02.1992 Austritt: 31.08.2018

Beherrscht ein(e) Mitarbeiter(in) Arbeitsplätze in anderen Kostenstellen, können diese hier ausgewählt werden, durch "Bestätigung" werden Sie zur Auswahl hinzugefügt.

2te Kostenstelle/Schicht: Bestätigung

3te Kostenstelle/Schicht: Bestätigung

Zuordnung von Qualifikationsstufen (Buchungssätzen) zu Mitarbeitern

AP-Nr	Bezeichnung	Konto Nr Zugang	gilt ab	Konto Nr Abgang	gilt bis	passiv	Bemerkung
0111	Grundkenntnisse Metallverarbeitung	M 100	10.02.1992	M 250 A	31.12.2010	<input type="checkbox"/>	
0112	Grundkenntnisse Zerspanen	M 100	10.02.1992	M 250 A	21.12.2010	<input type="checkbox"/>	
0114	Grundkenntnisse Fräsen	M 100	10.02.1992	M 250 A	31.12.2010	<input type="checkbox"/>	
0115	Grundkenntnisse Bohren	M 100	10.02.1992	M 250 A	31.12.2010	<input type="checkbox"/>	
1221	Bedienen Mehrspindelbohrmaschine	M 100	10.02.1992	M 250 A	31.12.2010	<input type="checkbox"/>	
1222	Rüsten Mehrspindelbohrmaschine	M 100	10.02.1992	M 250 A	31.12.2010	<input type="checkbox"/>	
1223	Programmieren Mehrspindelbohrmaschine	M 100	10.02.1992	M 250 A	31.12.2010	<input type="checkbox"/>	

Folgende Eingaben sind vorzunehmen:

- Stammdaten des Mitarbeiters (z. B. Stamnummer, Name, Beruf, Kostenstelle, Geburtsdatum, Eintrittsdatum, voraussichtliches Austrittsdatum auf der Basis des Rentenalters)
- Daten die ein späteres Buchen ermöglichen (z. B. beherrschte Qualifikationsstufen, Konto-Nr. und Zeitraum in dem die jeweiligen Werte Gültigkeit haben)

Auswertemöglichkeit Bilanz

Bilanz 31.08.2002		Gruppe		Einheit Lernzeit/Wissen ist Wochen		
Nr	Bezeichnung	WissenS	Personal-Nr	Nachname	Vorname	WissenM
12	Insel "Gehäuse"	312,00				
			00 303	Grabe	Bernd	45,00
			00 410	Rüttel	Manfred	3,00
			00 865	Höllekamp	Dieter	20,00
			02077	Lichtentäler	Eckhard	20,00
			13629	Bimbke	Andreas	45,00
			13769	Alt	Andrè	3,00
			26423	Jodel	Michael	53,00
			32942	Kother	Uwe	20,00
			38337	Fischer	Frank	65,00
			40655	From	Volkmar	30,00
		Summe WissenS	312,00		Summe WissenM	304,00
		Lernzeit-Unterdeckung:		-8,00		
		Lernzeit-Überdeckung:		0,00		
		davon Unterdeckung:		-48,00		
		davon Überdeckung:		40,00		

Auswertemöglichkeit Unterdeckung

Unterdeckung auf Ebene 31.08.2002		Gruppe 12		Insel "Gehäuse"		in Wochen	
Nr	Bezeichnung	WissenS Einzelwert	WissenS Summe	WissenM	Unterdeckung		
1213	Programmieren Bearbeitungszentrum	15,00	60,00	30,00	-30,00		
1214	Optimieren Bearbeitungszentrum	10,00	20,00	10,00	-10,00		
1223	Programmieren Mehrspindelbohrmaschine	5,00	20,00	15,00	-5,00		
1224	Optimieren Mehrspindelbohrmaschine	3,00	6,00	3,00	-3,00		
						Summe Unterdeckung:	-48,00

Neben der Suche nach arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen besteht die Möglichkeit, Mitarbeiter mit bestimmten Abschlüssen, Lehrgängen u. o. arbeitsplatzübergreifenden Fähigkeiten zu suchen. Dazu kann auf abgespeicherte Suchprofile zurückgegriffen bzw. es können eigene Suchprofile erstellt werden.

Aus Vereinfachungsgründen wird im nachfolgenden Beispiel lediglich die Suche nach Fähigkeiten dargestellt.

Suchparameter entfernen
Profil auswählen
Leer
Neues Profil anlegen
Einzelprofile
Detail Bericht
Ergebnisbericht

Ausbildungsabschluß: Fähigkeiten

Fähigkeiten

Fähigkeitshauptgruppe	Fähigkeitsart	Fähigkeit	Niveau	Wertigkeit	Muß?
überfachlich	Sprachen	Englisch	Expertenkenntnisse	sehr wichtig	<input type="checkbox"/>
überfachlich	Sprachen	Spanisch	Grundkenntnisse	wichtig	<input type="checkbox"/>
überfachlich	Kommunikation	Konfliktbewältigung	Expertenkenntnisse	sehr wichtig	<input type="checkbox"/>
*				weniger wichtig	<input type="checkbox"/>

Alternativ-niveau einfügen?

Datensatz: 1 von 3

Alternative zur ausgewählten Fähigkeit

Fähigkeit	Niveau	Wertigkeit
		keine Abwertung

Datensatz: 1 von 1

Eingaben Mitarbeiter
Eingabe Fähigkeiten
Hauptformular PE

Ergebnisbericht

Mögliche Punkte: 40

PersNr	Nachname	Vorname	Stellen-Nr E3	Eintritt	Austritt	Aus- bildung	Fach- richtung	Vertiefungs- richtung	Zus.Aus- bildung	Fähigkeit	Gesamt- punkte	Zielerfüllung
12121212	Aal	Friedhelm		1.01.1999	30.09.2020	0	0	0	0	37	37	93%
232123	Zukowski	Abbi		1.09.1998	31.03.2027	0	0	0	0	32	32	80%
222222	Palm	Joachim		1.01.1998	31.01.2030	0	0	0	0	32	32	80%