

Kompetenzpool

21. Europäischer Verwaltungskongress 2016

**Ganzheitliches Personalmanagement:
Alternsgerechtes Arbeiten im
Kompetenzpool!**

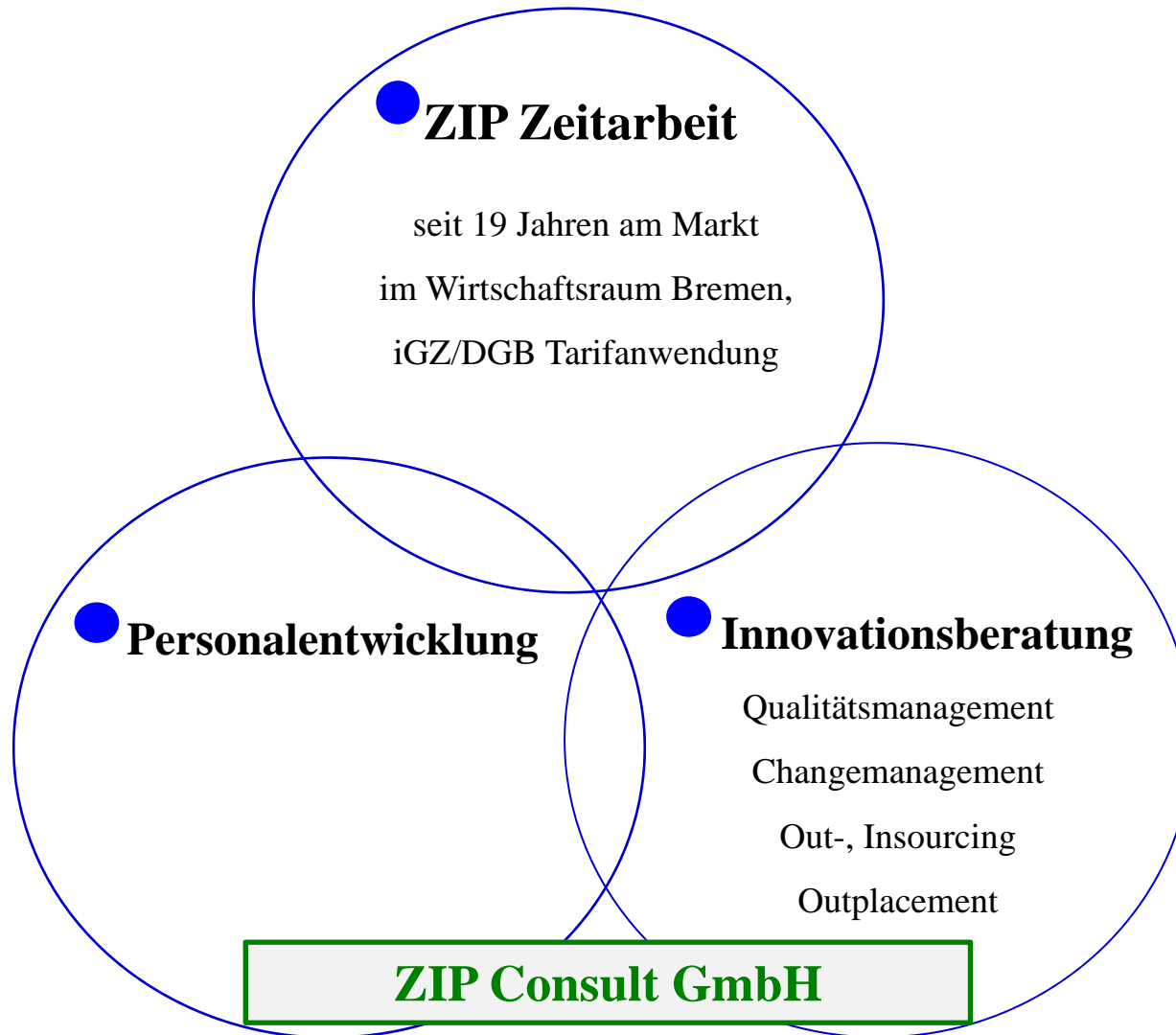
Impulsvortrag:

Volker Homburg

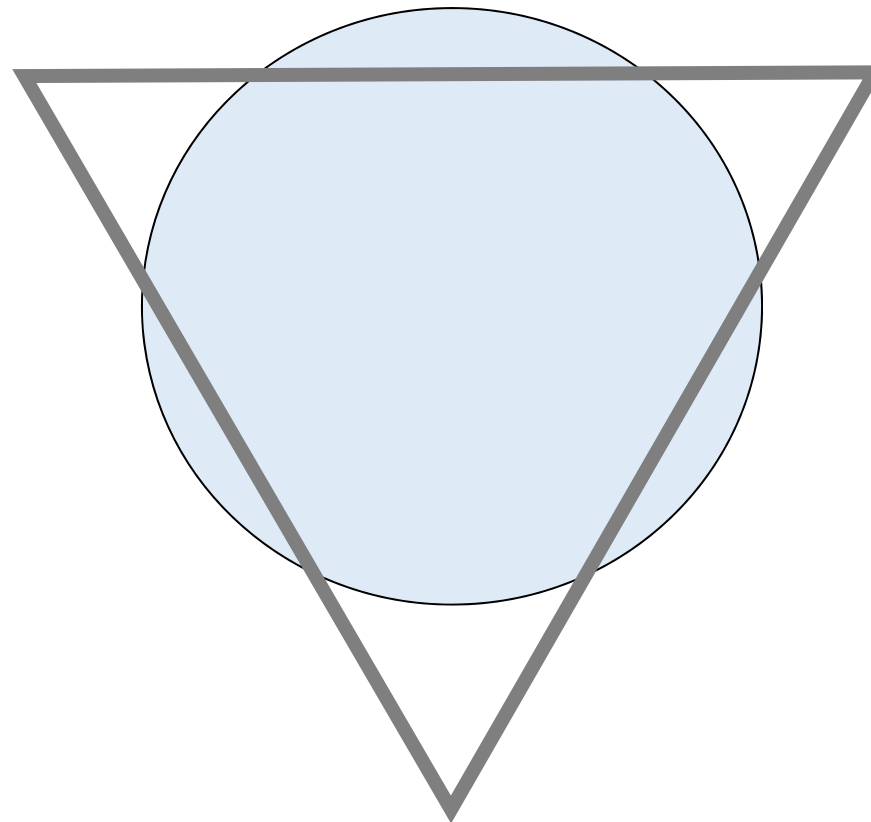
Geschäftsführender Gesellschafter
ZIP Consult GmbH



Nach vorne schauen, mit den Veränderungen sich und andere
bewegen – ZIP halt.



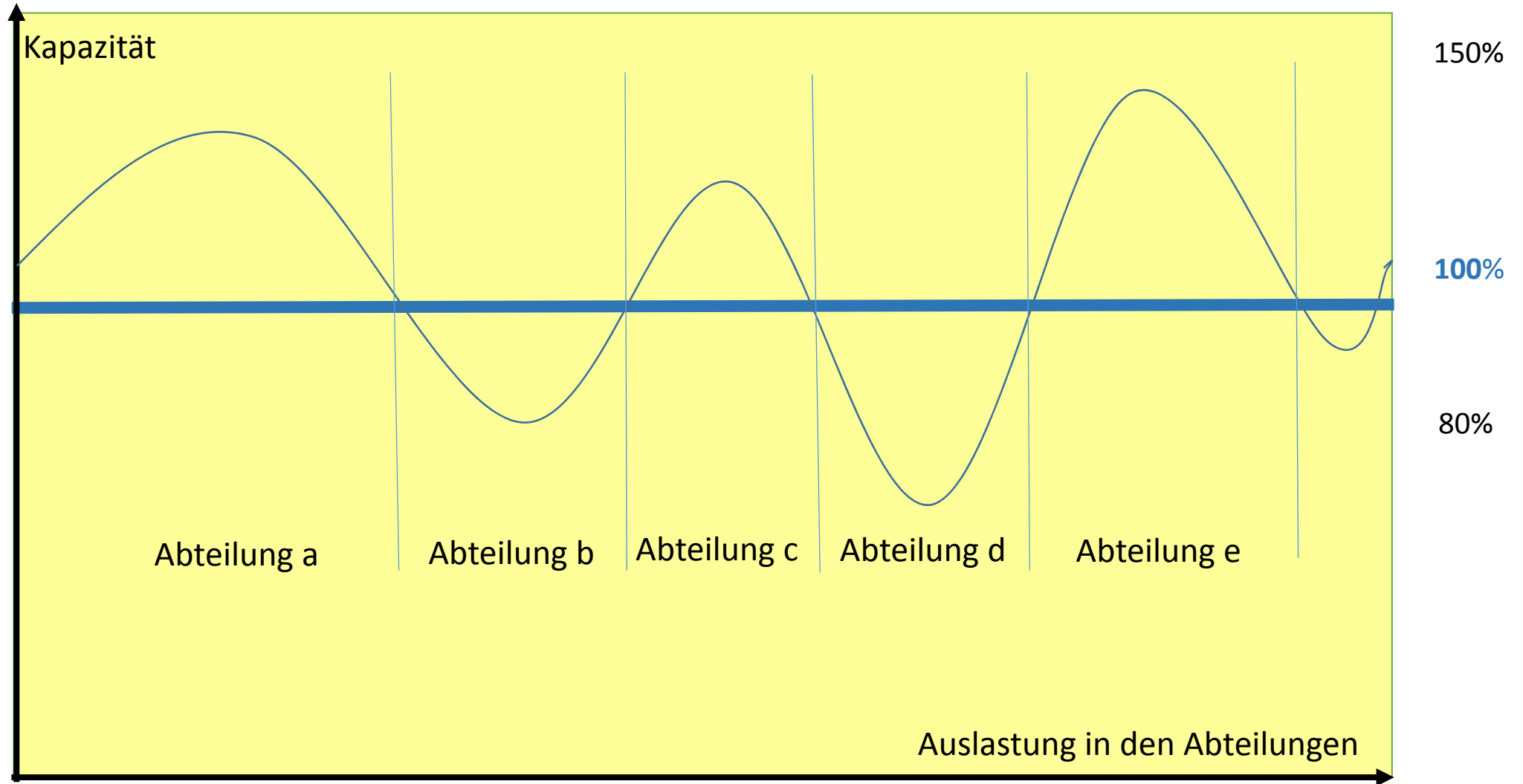
**Globalisierung/
Digitalisierung**
Zwang zur Flexibilität



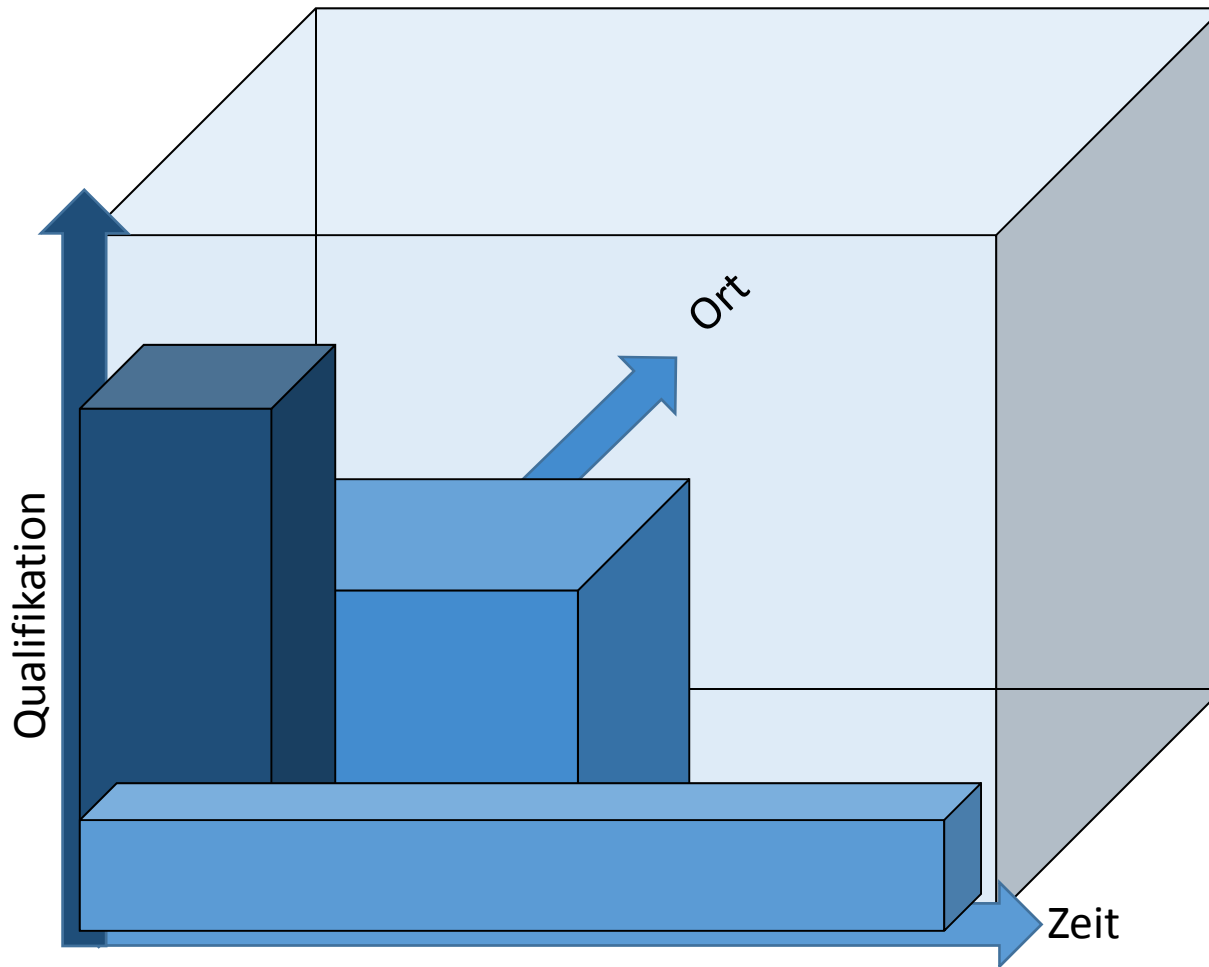
Demografie
Zwang zu innovativem
Umgang mit HR

Wirtschaftlichkeit
Zwang zu mehr Effizienz und
höherer Produktivität/ Dienstleistungsqualität

Kapazitätsschwankungen und Auslastung in den Abteilungen



Von Zeit, Ort und Arbeitsinhalt



Job-Familie

„Jobfamilien fassen Jobs, d. h. [Stellen](#) mit gleichen oder sehr **ähnlichen Anforderungsprofilen** zusammen, zum Beispiel: Konstrukteure, Außendienstmitarbeiter, Einkäufer oder Arbeitsplaner. Grundlage sind [Anforderungsprofile](#), die personenunabhängig die fachlichen und überfachlichen Anforderungen der Stellen beschreiben.“ (Wikipedia, 22.02.2016, 15:24)

hybride Berufsbilder

„Hybridität, verstanden als „Kraft“ und erzeugt durch die Strategie der gezielten Bündelung, wird im internationalen und nationalen Interaktionsfeld von Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur zunehmend zu einer zukunftsweisenden Suche nach neuen Methoden und Formen der Ausgestaltung von Kooperation, Interaktion, Kreativität und Produktions- sowie Distributionsprozessen.“ (Wikipedia, 22.02.2016, 15:24)

Bezogen auf Berufsbilder geht es um die **fachlichen Überschneidungen im Berufsfeld** und deren berufspraktische Umsetzung.

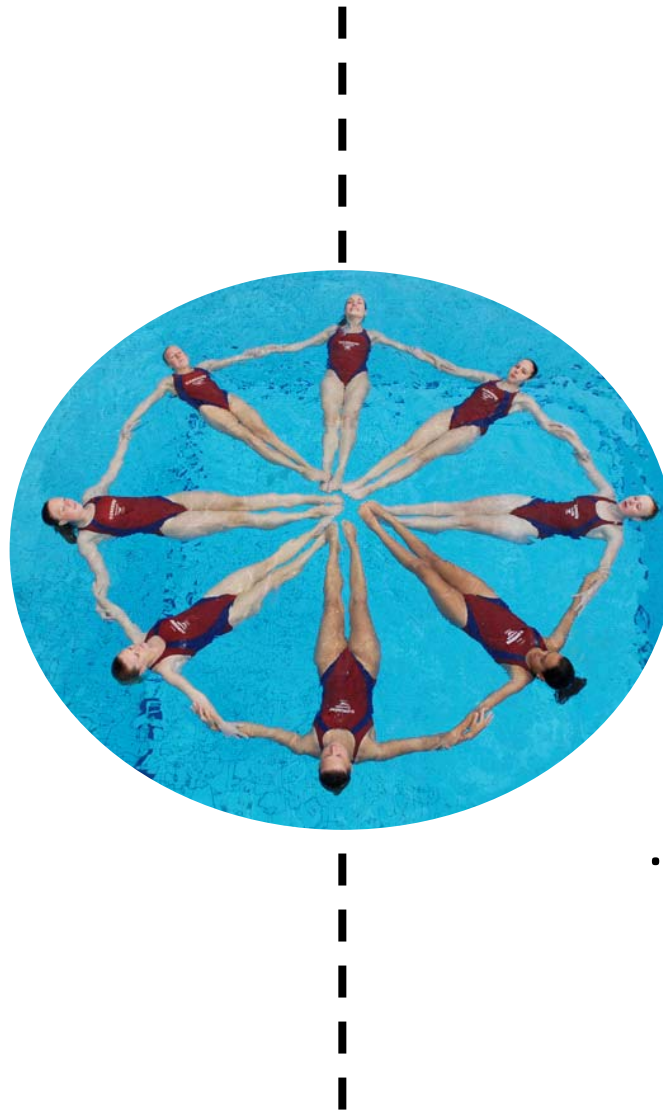
„Das Ideal der beruflichen Erstausbildung, möglichst viel von dem Wissen und den Kompetenzen, die im Lebensberuf benötigt werden, bereits vor dem eigentlichen Berufseinstieg zu vermitteln, entstammt noch einer bildungspolitischen Vorstellung der Facharbeitergesellschaft der 1960er- und 70er-Jahre; es ist in dem Maße obsolet, in dem das berufliche Wissen in schnellen Zyklen umschlägt.“

Quelle: Claudia Gaylor, Nicolas Schöpf, Eckart Severing (2015), Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden, Wie europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen, Bertelsmann Stiftung 2015, S. 14f



„Kompetenzen werden auch als die Befähigungen verstanden, erfolgreich mit neuartigen Situationen zu recht zu kommen, für deren Bewältigung wir nicht auf ausformulierte Handlungsprogramme zurückgreifen können.“

Quelle: Herbert Hörz *Leibniz Online*, 14/2012, Rez. zu: John Erpenbeck (Hrsg.), *Der Königsweg zur Kompetenz* S. 2 v. 5; http://www.leibniz-sozietat.de/journal/archive/12_14/06_hoerz.pdf; Zugriff: 30.8.2015, 16.55 Uhr



Neuorientierung

... Restrukturierung

... gesundheitlichen
Einschränkungen

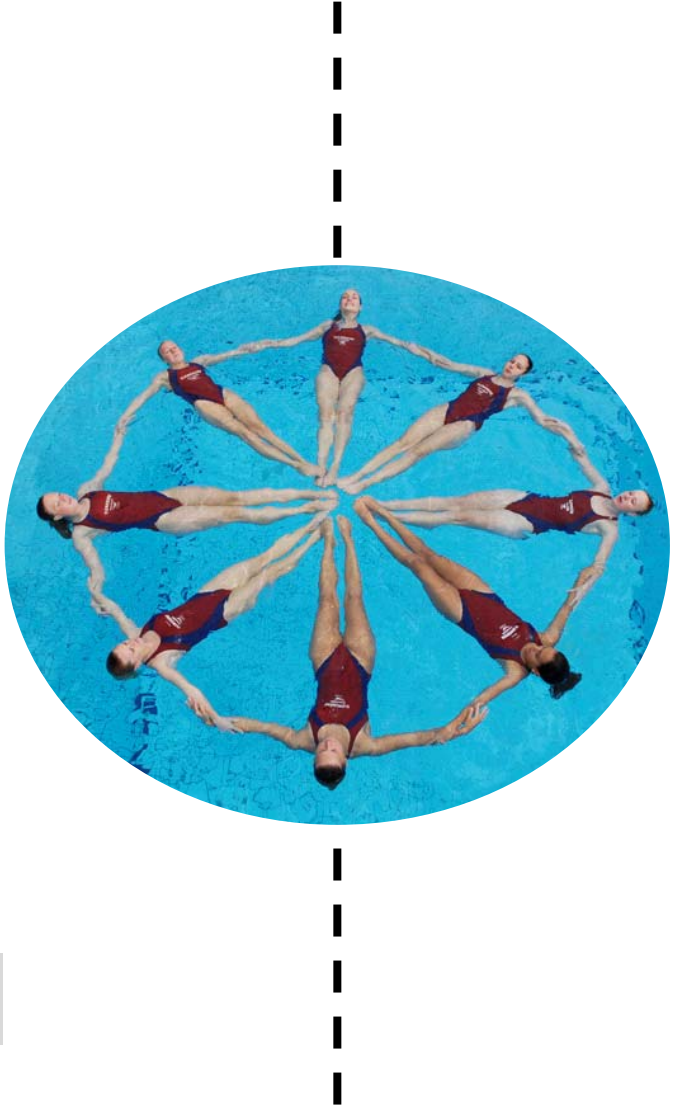
... Reduzierung der
Reservequote

... altersbedingt
begrenzter Einsatzfähigkeit

... Einarbeitung/ Berufseinstieg

Flexibilisierung

Kompetenzpool Wirkung



© ZIP

Kompetenzpool Leistungen

• Einstiegsprofiling

- **wechselnde Einsätze** (analog der Zeitarbeit: dort arbeiten, wo Bedarf ist)
- **Projektarbeit:**
vorübergehende Aufgabenerledigung in Eigenregie
- **Qualifizierung:**
 - anforderungsbezogene Fortbildung
 - training on the job (regelmäßige Auswertung)
- **Personalmanagement:**
 - Coaching
 - **leistungsgerechte Einsatzplanung** (die Tätigkeiten ausführen, denen man gewachsen ist)
- **Neueinstellungen:**
 - Erstabfrage bei Personalstellenausschreibung
- **Übernahme der Azubis**

Geschäftsführung / Behördenleitung

- Ruhe in der Belegschaft
- Gute PR – Betrieb/ Verwaltung kümmert sich
- Instrument zur Steuerung der Personalkosten
- Baustein zur Lösung der Aufgaben aus „demografischem Wandel“
- Kostensenkung (keine zusätzlichen Sozialkosten benötigt)
- Innovations-Vorsprung

Konzern FHB

- Innovations- Baustein
- Maßstelle für Restrukturierung
- PR

Personal-/ Betriebsrat

- Chancen für Mitarbeiter auf Beschäftigung erhalten
- Betriebsbedingte Kündigung werden vermieden
- Perspektiven auch für MA mit Leistungseinschränkungen
- Besitzstandssicherung



Betriebe/ Ämter

- Kosten sinken (reduzierte Fixkosten in Teilbereichen)
- keine Belastung der Bereiche durch verminderte Leistung
- gesicherte Leistung (durch interne Flexibilisierung)
- höhere Qualität als Fremdleistung
- schnelle Reaktion bei Sonderaufgaben
- z.T. Leistung ohne zusätzliche Kosten (z.B. Übernahme von Aufgaben/ Dienstleistungen)
- MA kennen Anforderungen
- nicht teurer als externe MA (vgl. Tarife)

Personalbereich

- schnelle, seriöse Lösung bei Restrukturierungen
- Dienstleister für Personalentwicklungsarbeit
- Übernahme Azubis, daraus Reservoir für Stellenbesetzung mit jungen Fachkräften
- Kompetenzpool sichert Stellenbesetzungen
- Labor für neue Modelle (Arbeitszeiten, PE, Einsatzwechseltätigkeiten)
- Wertschöpfung durch Flexibilisierung

Mitarbeiter/innen

- gesicherte Beschäftigung
- Raum für bzw. Unterstützung bei Neuorientierung
- individuelle Weiterentwicklung (training on the job)
- Chance auf neuen Arbeitsplatz
- bei Interesse gesicherter Ausstieg

Noch Fragen?

**Lassen Sie uns
darüber sprechen.**

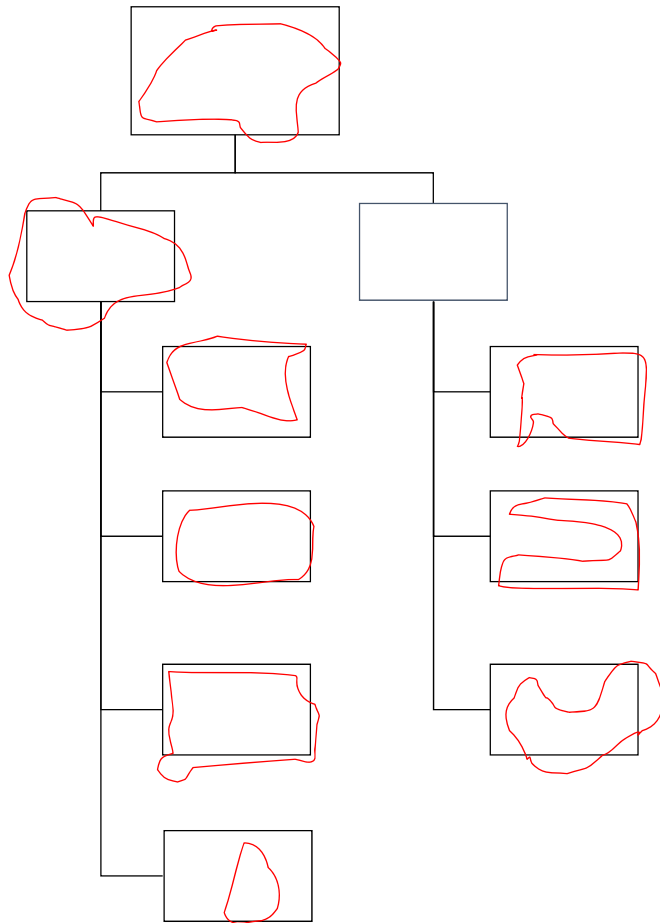
**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**



Wissen, wo der einzelne seinen Platz finden kann und ihn da einsetzen, wo er für das Ganze sein Bestes leistet – ZIP halt.

Zukunftsorganigramm oder eine moderne Verwaltungsstruktur

das klassische Organigramm



© OG, VH, 2011

Die
Mitarbeiter/innen

das individuelle Organigramm



