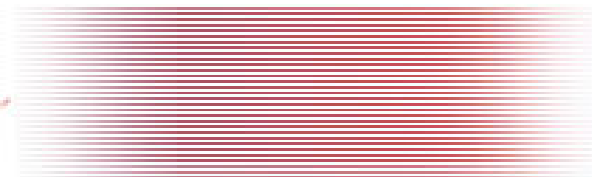
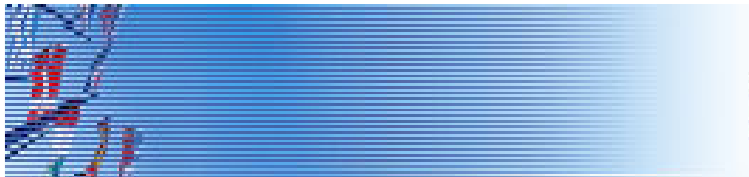




AGENDA

1. EQUAL – Programm und Umsetzung im Nova.PE-Projekt
2. Nova.PE – Beteiligte der Entwicklungspartnerschaft
3. Nova.PE – Projektidee und –vorgehen im Gesamtprojekt
4. angestrebte Ergebnisse der folgenden vier Phasen
5. Konkretisierung des Vorgehen in den folgenden vier Phasen
6. Organisieren der Zusammenarbeit/ des Vorgehens

Ergebnis: Projekt ist für die ersten vier Phasen abgestimmt



1. EQUAL – Programm und Umsetzung im Nova.PE-Projekt

- **Arbeitsmarktpolitisches Programm zum Abbau von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt (finanziert aus dem europäischen Sozialfonds)**

- **„Innovationslabor“ zur Umsetzung und Entwicklung von Beschäftigungsstrategien**

- **Versuch, innovative und erfolgreiche Entwicklungsergebnisse in arbeitsmarktpolitische Förderinstrumentarien der EU-Mitgliedsstaaten zu integrieren**



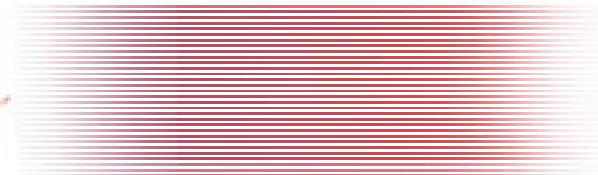
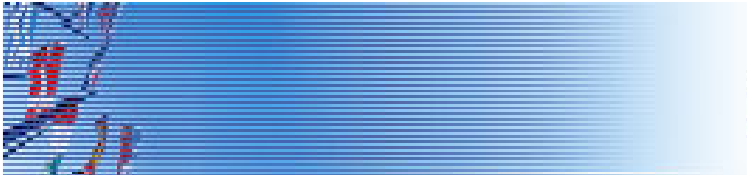
1. EQUAL – Programm und Umsetzung im Nova.PE-Projekt

- **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit**

- **Entwicklung des Unternehmergeistes**

- **Verbesserung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten**

- **Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**



Lehrstuhl f. Arbeitsorganisation und –gestaltung an der Ruhr-Universität Bochum

Prof. Dr. Heiner Minssen; Christian Riese;
Ute Domhardt

Prof. Dr. Uwe Wilkesmann

bkp GbR

Dr. Rüdiger Piorr; Jürgen Büscher;
Stefanie Siebelhoff

ZWAR e.V.

Ulla Große-Ruyken; Christian Adams, Thomas Eversberg



2. Nova.PE – Beteiligte der Entwicklungspartnerschaft

Dr. Rüdiger Piorr
Dipl. Soz.-Wiss.

Schwerpunkte:

- Führungssysteme
- Mitarbeiterführung
- Personalentwicklung
- Befragungen

Jürgen Büscher
Dipl.-Soz.-Arb.

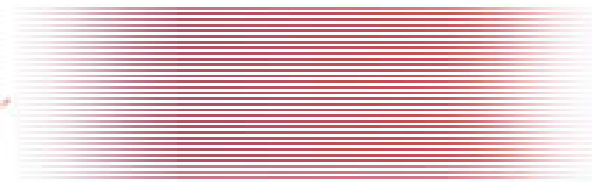
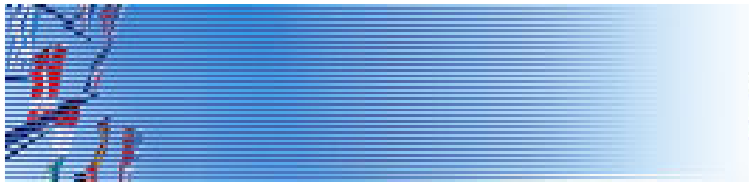
Schwerpunkte:

- Befragungen
- e-learning/
blended learning
- Potenzialdiagnosen
- Mitarbeiterauswahl
- Prozess-/ Schnittstellen-
analyse/ -optimierung

Stefanie Siebelhoff
Dipl. Arb.-Wiss.

Schwerpunkte:

-



2. Nova.PE – Beteiligte der Entwicklungspartnerschaft

Diagnostik bei ...

- Personalauswahl; -einsatz; -entwicklung/ -förderung
- Kunden- und Mitarbeiterbefragungen
- Beurteilungs-, Feedback und Führungssystemen

z.B. für ...

- > Deutsche Bergbautechnologie
- > Behaton
- > Hansen und Reinders
- > Bundesanstalt für Angestellte (BfA)
- > Staatliches Umweltamt Aachen ...

Beratung bei ...

- Einführung von Führungsgesprächen
- Veränderungen der Aufbau- und Ablauforganisation
- Wissenstransferprozessen

z.B. für ...

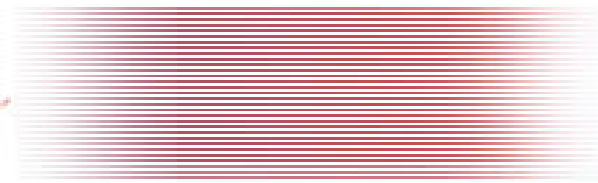
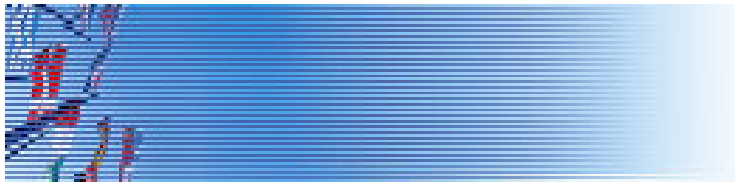
- > Schalker Eisenhütte
- > Deutsche Montantechnologie
- > Wirtschaftsbetriebe Oberhausen
- > Eickhoff
- > Regh-Gruppe ...

Training bei ...

- Umsetzung von Beratungsleistungen
- spezifischen Bedarfen

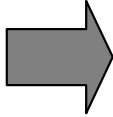
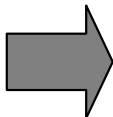
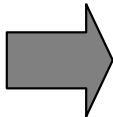
z.B. für ...

- > Voss Fluidtechnik
- > Carl GmbH
- > BOGESTRA
- > Ruhr-Universität ...



3. Nova.PE – Projektidee und –vorgehen im Gesamtprojekt

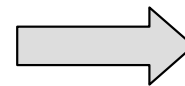
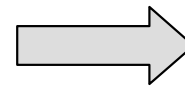
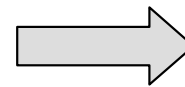
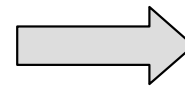
„Unsere Erfahrungen mit KMU und Personalentwicklung“

- „Weiterbildung ist teuer“, „Weiterbildung kann im betrieblichen Alltag nur wenig umgesetzt werden!“  • Betriebsintern organisieren ist treffsicherer
- „Wofür Personalentwicklung. Wir haben den Strukturwandel auch so gemeistert!“  • Personalentwicklung für KMU muss „einfach und schlank“ sein
- „altersbedingtes Ausscheiden von Mitarbeitern führt oft zu Know How Weggang unbekanntem Ausmaßes.“  • Eine Staffelübergabe kann methodisch besser ablaufen, Wissen kann systematisch weitergeben und dauerhaft
- „Ausscheiden von Mitarbeitern erfolgt immer ‚plötzlich‘. Pensionäre kommen über Zeitverträge wieder zurück“



Wissen, Können, Erfahrung etc. sind die Rohstoffe eines Unternehmens

- die Rohstoffe sind knapp!
- sie werden mit der Zeit aufgebraucht!
- es müssen immer genügend da sein!
- das Rohstoffvorkommen ist unklar!



- wie knapp?
- wann und wie stark?
- wie zu planen?
- was sind die Rohstoffe?

„Auf diese Fragen findet Nova.PE Antworten“
mit dem Ziel „Rohstoffknappheit“ frühzeitig zu vermeiden

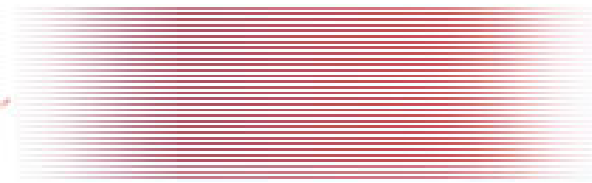
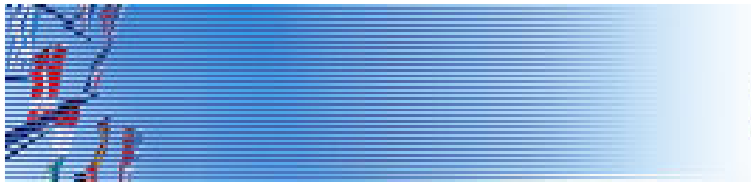
dies geschieht mit dem „**Nova-Kompetenzpiloten**“



Der Nova-Kompetenzpilot

Idee:

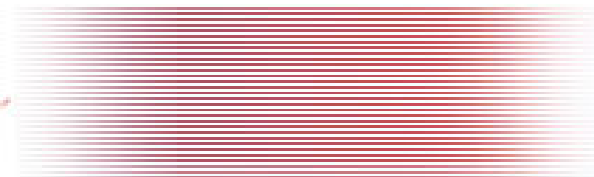
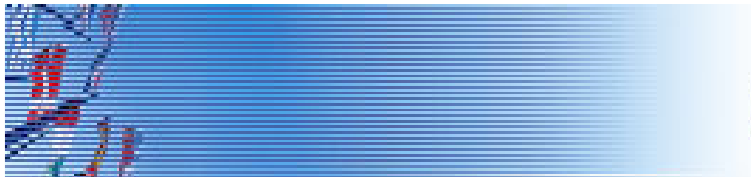
- Stand der aktuellen Kompetenzen pro Bereich anzeigen
- Anzeigen, wie sich Kompetenzen im Zeitverlauf verändern werden
- Signal geben, wann die kritische Kompetenzmasse erreicht wird
- Hinweise geben, wer welche Kompetenzen weitergeben kann



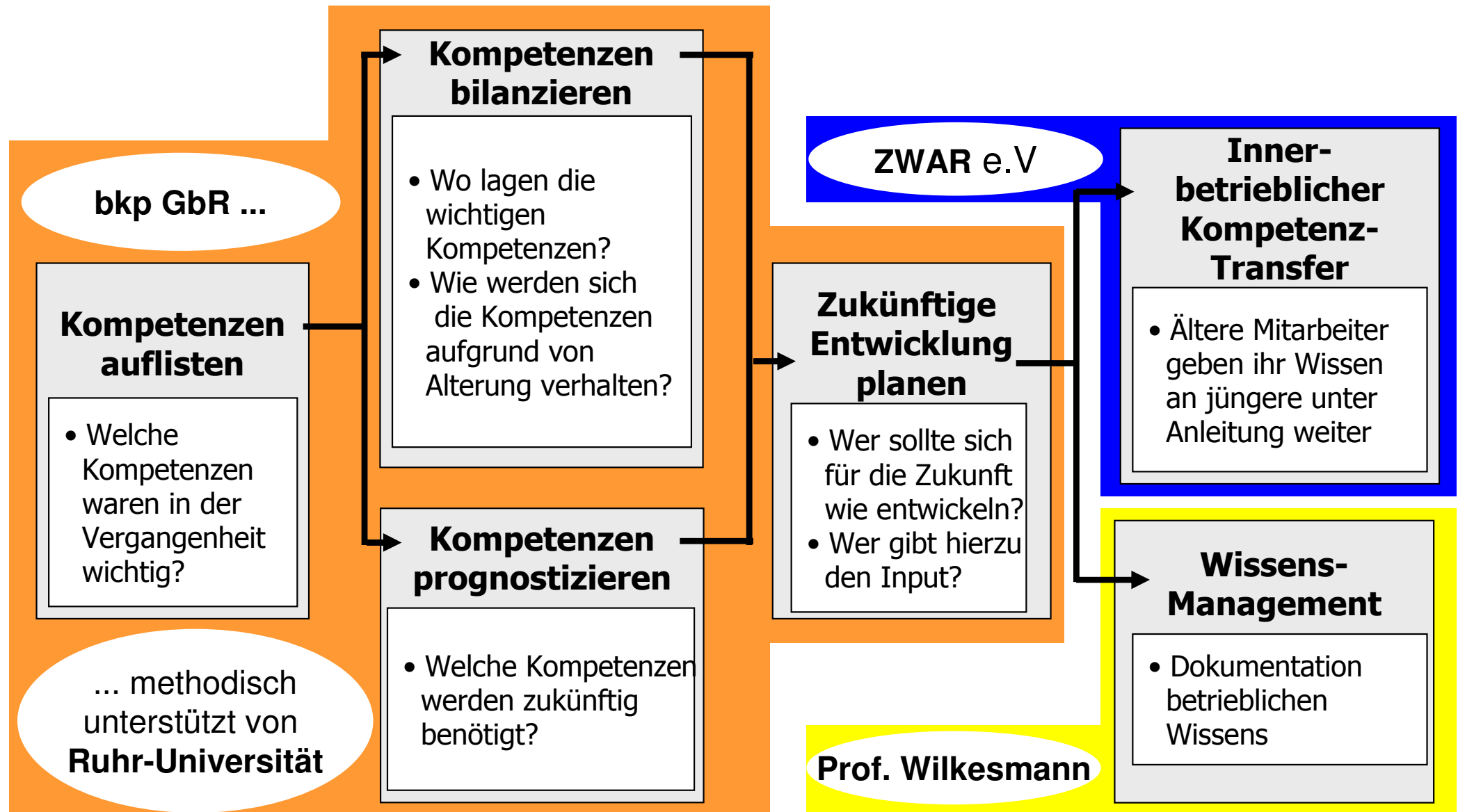
Der Nova-Kompetenzpilot

Von der Idee über die Realisierung zum Nutzen:

- Entwicklung im Hintergrund durch Ruhr-Uni nach Maßgabe der Unternehmen und bkp
- „Erstbedienung“ durch bkp, Ruhr-Uni gemeinsam mit PE-Kümmerer
- Ergebnisdarstellung durch Ruhr-Uni gemeinsam mit bkp und PE-Kümmerer

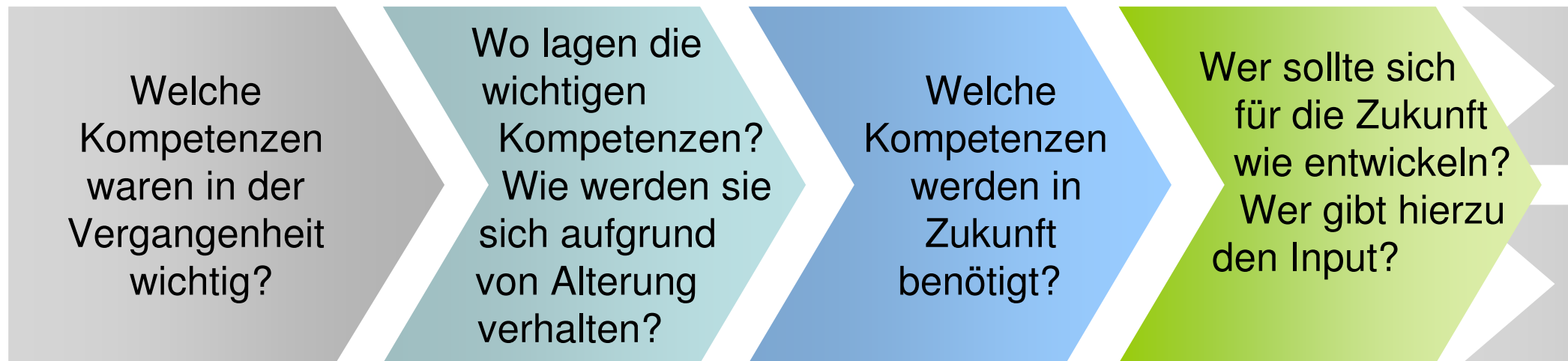


3. Nova.PE – Projektidee und –vorgehen im Gesamtprojekt



3. Nova.PE – Projektidee und –vorgehen im Gesamtprojekt

Vorgehensschritte in den ersten vier Projektphasen („Teilprojekt bkp GbR“)



„Wir möchten Sie so wenig wie möglich in Anspruch nehmen, dennoch so gute Ergebnisse wie möglich erzielen“

Deshalb wollen wir auf drei „Ebenen“ arbeiten:

- mit dem Steuerungsteam („abstimmen/ verantworten“)
- mit dem „Personalentwicklungs-Kümmerer“ („konstruktive Arbeit leisten“)
- mit jeweils relevanten Führungskräften („betrieblichen Input geben“)

4. Konkretisierung des Vorgehens in den folgenden vier Phasen

• was sind die Rohstoffe?	• wie knapp sind sie?	• wann & wie stark schwinden sie?	• wie ist ihr Ersatz zu planen?
---------------------------	-----------------------	-----------------------------------	---------------------------------

1. Schritt

Workshop

Welche Kompetenzen waren in der Vergangenheit wichtig? Welche werden es zukünftig sein?

Steuerungsteam
/ bkp

- **Rückblick auf die letzten ca. fünf, zehn Jahre**
 - Welche Entwicklungen haben den Zeitraum geprägt?
 - Welche Kompetenzen waren wichtig?
- **Ausblick auf die nächsten ca. fünf, zehn Jahre**
 - Welche Entwicklungen / Situationen streben sie an?
 - Welche Kompetenzen sind dafür ausschlaggebend?
 - In welchen Organisationseinheiten sollen sie liegen?

Ergebnis: Relevante Kompetenzbereiche sind als „Überschriften“ definiert und im Organigramm verortet

4. Konkretisierung des Vorgehens in den folgenden vier Phasen

• was sind die Rohstoffe?	• wie knapp sind sie?	• wann & wie stark schwinden sie?	• wie ist ihr Ersatz zu planen?
---------------------------	-----------------------	-----------------------------------	---------------------------------

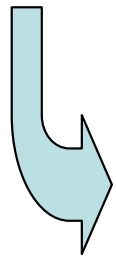
2. Schritt

Interviews mit Führungskräften vor Ort

Welche Kompetenzen waren in der Vergangenheit wichtig? Welche werden es zukünftig sein?

Führungskräfte / PE-Kümmerer / bkp

- **Kompetenzüberschriften auf ein handhabbares, messbares Niveau herunterbrechen**



Input an Ruhr-Uni mit der Aufgabe:

„Erstellen einer Kompetenz-Checkliste“

(auch: „Vorschlag einer Darstellungsform für Kompetenzen“)

Ergebnis: Kompetenz-Checkliste liegt in Rohform vor

4. Konkretisierung des Vorgehens in den folgenden vier Phasen

• was sind die Rohstoffe?	• wie knapp sind sie?	• wann & wie stark schwinden sie?	• wie ist ihr Ersatz zu planen?
---------------------------	-----------------------	-----------------------------------	---------------------------------

3. Schritt

**Abstimmungs-
treffen**

Welche Kompetenzen waren in der Vergangenheit wichtig? Welche werden es zukünftig sein?

PE-Kümmerer / bkp /
ggf. Steuerungsteam

- **Abstimmung der Auswertungsroutinen/ der Darstellungsform**
Wird das Instrument die erhofften Ergebnisse liefern können?
- **Abstimmung der Kompetenz-Checkliste**
verständlich?
handhabbar? → Ggf. Anpassung/ Änderung
praktikabel?

Ergebnis: Kompetenz-Checkliste steht.

4. Konkretisierung des Vorgehens in den folgenden vier Phasen

• was sind die Rohstoffe?

• wie knapp sind sie?

• wann & wie stark schwinden sie?

• wie ist ihr Ersatz zu planen?

4. Schritt

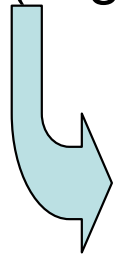
Arbeitstreffen mit Führungskräften vor Ort

Wo lagen die wichtigen Kompetenzen?
Wie werden sie sich aufgrund von Alterung verhalten?

Führungskräfte / PE-Kümmerer / bkp

• Einsetzen der Kompetenz-Checkliste

(zugleich Qualitätskontrolle des Instruments)



Input an Ruhr-Uni mit der Aufgabe:

„Dateneingabe, Datenauswertung, Datenanalyse

Erstellung von Ergebnisdarstellung“

Ergebnis: Darstellung der Entwicklung von Kompetenzen

Zeithorizont 1, 2, 5 Jahre bei

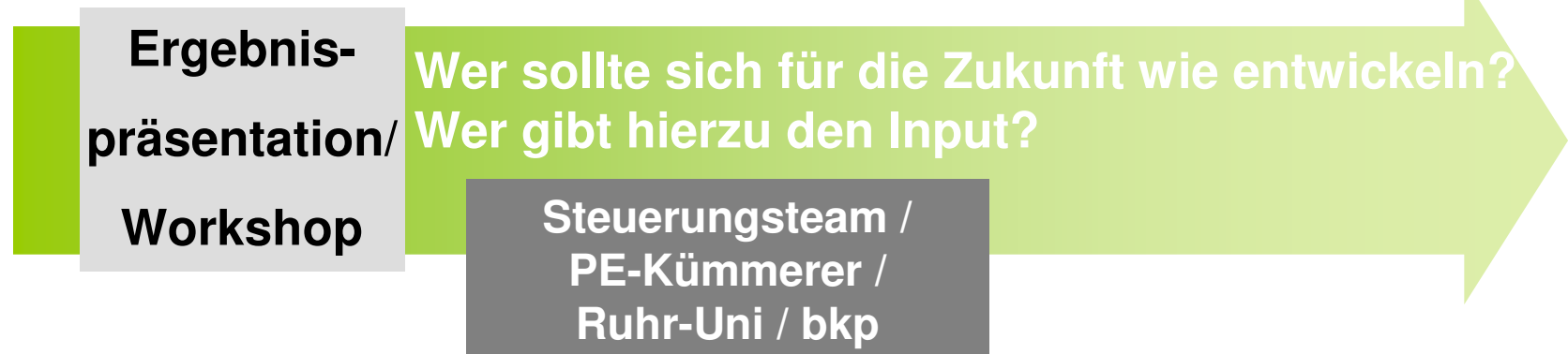
a) Fortschreibung der bisherigen Entwicklung

b) Realisierung der erhofften Geschäftsentwicklung

4. Konkretisierung des Vorgehens in den folgenden vier Phasen



5. Schritt



- **Darstellung der übergeordneten Ergebnisse auf Bereichsniveau**

Herausstellen „kritischer“ Kompetenzen im Zeit-/ Altersverlauf

Herausstellen „kritischer“ Kompetenzen im Zeichen erhoffter Entwicklungen

Vorschlag der Eckpunkte eines Handlungsplans zur Erhaltung/ zum Aufbau der relevanten Kompetenzen (incl. Ausblick auf die inhaltliche, methodische, zeitliche Umsetzung)

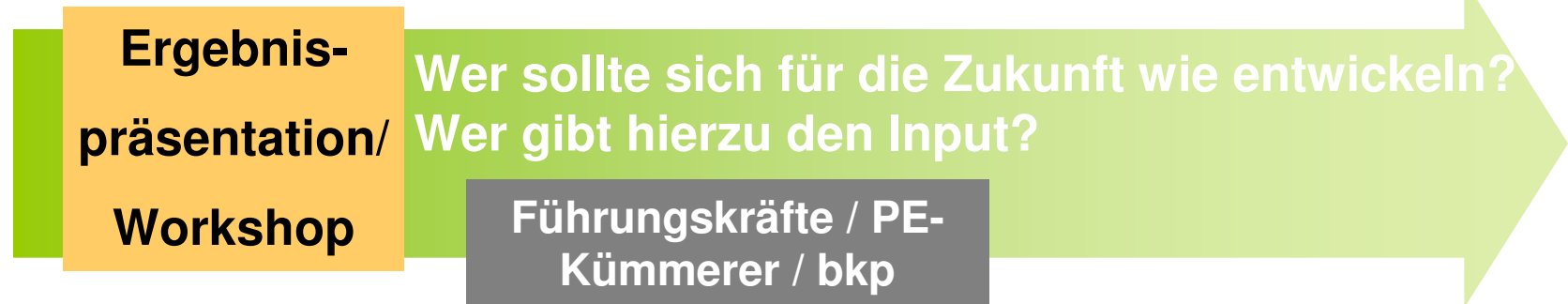
- **Diskussion der Ergebnisse und „Kick off“ für die Umsetzungsphasen**

Ergebnis: Handlungsplan ist im Grundsatz abgestimmt und wird zur weiteren Umsetzung freigegeben

4. Konkretisierung des Vorgehens in den folgenden vier Phasen

• was sind die Rohstoffe?	• wie knapp sind sie?	• wann & wie stark schwinden sie?	• wie ist ihr Ersatz zu planen?
---------------------------	-----------------------	-----------------------------------	---------------------------------

6. Schritt



- **Darstellung der Detaillergebnisse je Bereich und des Umsetzungsauftrags**

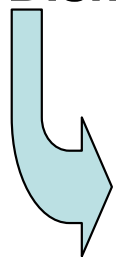
Herausstellen „kritischer“ Kompetenzen im Zeit-/ Altersverlauf

Darstellen des übergeordneten Handlungsplans

gemeinsame Identifikation der Know How Träger = potenzielle Geber

gemeinsame Identifikation der Know How Nehmer

- **Diskussion und grobe Umsetzungsplanung pro Bereich**



Input an ZWAR e.V.

unterstützt von der Ruhr-Uni mit der Aufgabe:

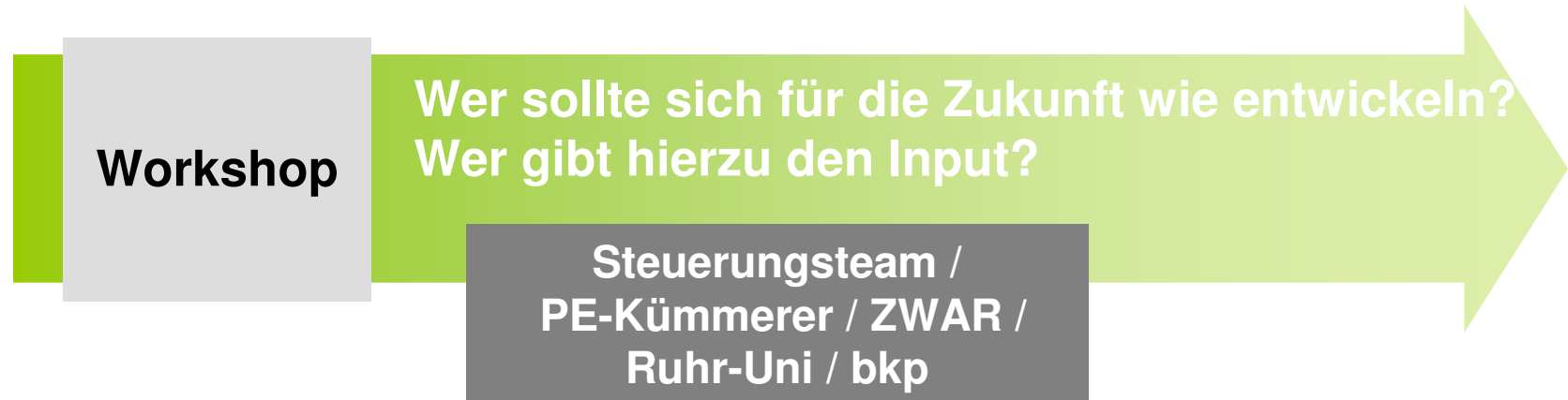
zeitliche, inhaltliche, methodische Planung des Transfers

Ergebnis: Handlungsplan steht als Rohfassung

4. Konkretisierung des Vorgehens in den folgenden vier Phasen

• was sind die Rohstoffe?	• wie knapp sind sie?	• wann & wie stark schwinden sie?	• wie ist ihr Ersatz zu planen?
---------------------------	-----------------------	-----------------------------------	---------------------------------

7. Schritt



- **Diskutieren eines Vorschlags zur nachhaltigen Routineanwendung guter Praxis (Prozessskizze PE-Planung und –umsetzung)**
- **Überleiten in die Phase des innerbetrieblichen Kompetenz-Transfers**

Abstimmen des Vorgehens in den nachfolgenden Phasen

Ergebnis: Der intergenerative Transfer kann beginnen, die Grundlagen für das Wissensmanagement sind gelegt.

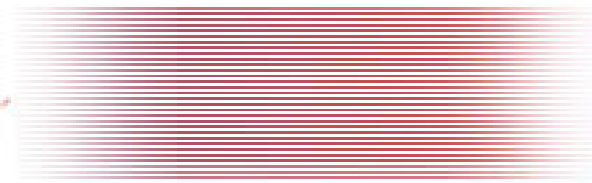
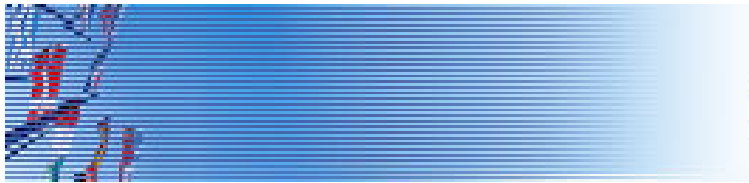
5. Organisieren der Zusammenarbeit/ des Vorgehens

0. Schritt



- Projekt/ Beteiligte vorstellen
- Vorgehen in den ersten vier Arbeitsphasen erläutern
- Erwartungen und „Befürchtungen“ bezogen auf das Projekt abklären
- Teilprojekt (erste vier Phasen) organisieren: wer macht was bis wann?
- Abstimmen, wie die Mitarbeiter informiert werden sollen

Ergebnis: Projekt ist für die ersten vier Phasen abgestimmt



5. Organisieren der Zusammenarbeit/ des Vorgehens

- Wann ist das Projekt für Sie erfolgreich?
- Woran machen Sie das fest?
- Was darf/ soll nicht passieren?

... dann lassen Sie uns das Projekt organisieren !

