

Ziel: Darstellung von Qualifikationsbedarf und vorhandenen Qualifikationen.

Weg: Darstellung des Qualifikationsbedarfs. Gegenüberstellung mit den verfügbaren Qualifikationen (Matrix). Feststellung von Defiziten und Überhängen.

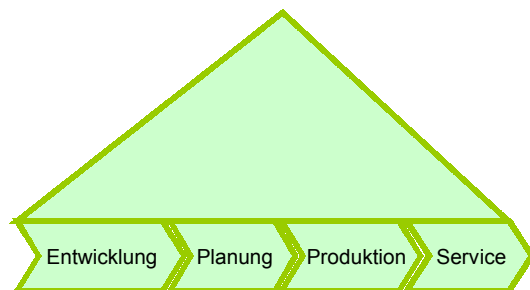
Vorteile/Chancen

- Aussagefähige, aktuelle Daten über Arbeitssysteme und Mitarbeiter
- Unterstützung der Personaleinsatzplanung
- Unterstützung für Auditierung und Zertifizierung

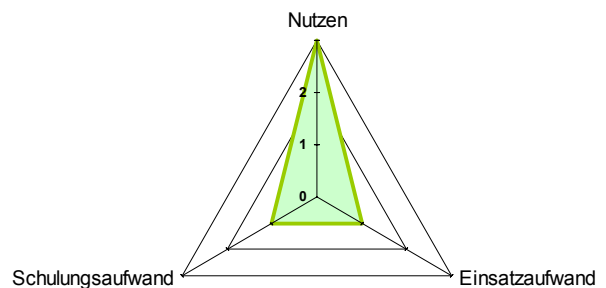
Nachteile/Risiken

- richtige Differenzierung der Anforderungen
- richtige Differenzierung der Qualifikationsstufen

Wirkungsfelder über die Prozesskette



Aufwand/Nutzen



Einsatzgebiete

Arbeitsgestaltung	Führung/Motivation	PPS
Auftragsabwicklung	Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz	Qualität
Controlling	Kontinuierliche Verbesserung	Robuste Prozesse
Datenermittlung	Logistik	Standards
Entgeltgestaltung	Personalentwicklung	Teamarbeit
Fabrik-/Prozessplanung	Produktentwicklung	Visuelles Management

Quantitative Ergebnisse

- vorhandene Qualifikationsprofile
- Daten zur Personalentwicklung

Qualitative Ergebnisse

- Transparenz in Qualifikationsstand und -bedarf
- Hinweise zum operativen Einsatz der Mitarbeiter
- Erhöhung der Flexibilität von Mitarbeitern

Prinzip: Gegenüberstellung von erforderlichen und verfügbaren Qualifikationen als Matrix.

Vorgehensweise:

Schritt 1 Darstellung der Arbeitsaufgaben und des Mitarbeiterbedarfs

Schritt 2 Angabe der verfügbaren Mitarbeiter mit Qualifikationsstufen und Einsetzbarkeit

Schritt 3 Aufzeigen von Über- und Unterdeckungen als Grundlage für einzuleitende Maßnahmen.

Hilfsmittel (Werkzeuge):

- Personaldaten
- Arbeitsblätter

Ergänzende Methoden:

- Tätigkeitsanalysen, Arbeitsbewertung
- WissensBilanz
- Standardarbeitsblatt

Demonstrationsbeispiel: Qualifikationsmatrix für ein Arbeitssystem (Bild 1).

Qualifizierungsmatrix PTC 7																
Stand	04. Feb 02															
Bereich	Zuständig		Mitarbeiter													
Kost.	System	Nr.	Soll*	Qualifizierungsstand												
PTC 7	H. Landes K.			Schmitz, H.	Müller, H.	Erdogan, y	Meier, E.	Paul, H.	Mayer, T.	Schmitt, A.	Herrmann, E.	Heizer, I.	Lindner, F.	Herzog, D.	Kramer, F.	Yilderin, M
	Basisqualif. Teilefertigung		14	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
1421	Wuchten kompl.	95	4	E		EQ					E			E		
1421	Entgraten v.H.	25	4	E		E	E									
1421	Entgratmaschine	32	3				EQ	E	E							
1431	Presse	14	5	E					E		E				E	E
1431	Richtpresse	16	5	EQ					E		E				E	E
1431	Waschmasch. klein	23	5	E		EQ	E		E							E
1441	Induktionshärten	19	3							E	E			E		
1442	Flachschleifmaschine	48	4								E			E	E	E
1442	Rundschleifmaschine A	49	4								E			E	E	E
1442	Zahnradschleifmaschine 1	24	4		E									E		EQ
1442	Zahnradschleifmaschine 2	237	3											E	E	E
1442	Rundschleifmaschine B	298	2												EQ	E
1442	Verzahnungsprüfung	192	3			EQ					E	E	E			
1442	Rißprüfung	243	5			EQ				E	E	E	E			
1442	Druck - und EXprüfung	218	4			EQ					EQ	E	E			
	Basisqualifikation Schleifen		5		E						E			E	E	E
	Gruppensprecher	02	2												E	

E = Einrichten, Qualifikation abgeschlossen - EQ = Einrichten, Qualifikation erforderlich

*Soll: Anzahl benötigter Qualifikationen

Bild 1: Beispiel einer Qualifikationsmatrix (n. Lingemann)

Gesetzliche Rahmenbedingungen:

- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
§ 92, 98
- länderspezifische Gesetze zum
Bildungsurlaub (z.B. Arbeitnehmer-
weiterbildungsgesetz in Nordrhein-
Westfalen)

Tarifliche Rahmenbedingungen:

- Qualifizierungstarifvertrag für Metall- und
Elektroindustrie in Baden-Württemberg

Schulungsanbieter (Beispiele):

- REFA-Verband, Wittichstraße 2, 64295 Darmstadt; Tel.: 0 61 51/88 01-0;
e-Mail: REFA@refa.de; Internet: www.refa.de

Literatur:

- ADE-98: Adenauer, S.: Fit für Gruppenarbeit. Ein Qualifizierungsleitfaden - nicht nur für Führungskräfte. Hrsg. IfaA Köln: Bachem, 1998
- EGG-02: Eggbert, B., Grübener, J., Lingemann, F., Walter, T.: WissensBilanz – Instrument für Wissens- und Personalarbeit. Leistung und Lohn Nr. 377, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin, 2002
- LIN-01: Lingemann, F. : WissensBilanz – Instrument für Personalarbeit. FB/IE Zeitschrift für Unternehmensorganisation und Industrial Engineering (50) H. 4 2001 S. 175

Für Ihre Notizen: