



Herzlich willkommen bei avitea!



Agenda

- Begrüßung und Einleitung
- Qualifikationskatalog
- Qualifizierungssystem für Mitarbeiter
- Fazit

Begrüßung und Einleitung

Kurzvorstellung des Unternehmens



Hella KGaA
Hueck & Co. Lippstadt



Professionelles Know-how und
Kompetenzen in allen HR-Funktionen
und –Feldern sowie Zugriff auf
Strukturen, u.a. IT/ SAP

100%

avitea GmbH



Stammkapital/ Haftungsrücklage:
mind. 2 Mio Euro

Beschäftigte: ca. 2.600

Gründung:

“... um in der Zukunft für die Hella
Flexibilität bei mindestens
Kostenneutralität und
sozialverträglichen
Beschäftigungsbedingungen
sicherzustellen.”

Heute:

avitea ist Treiber für
kundenorientierte, innovative
Produkte, Dienstleistungen und
Angebote im Segment integrierter
Personalservices sowie HR-
Kompetenzen.

Zertifizierungssicherheit

- Nachweis über vorhandene Qualifikationen?
- Nachweis über durchgeführte Qualifizierungen?

Wissensmanagement

- Welche Potentiale sind im Unternehmen vorhanden?
- Welches Wissen muss aufgebaut werden?
- Nachfolge-management?

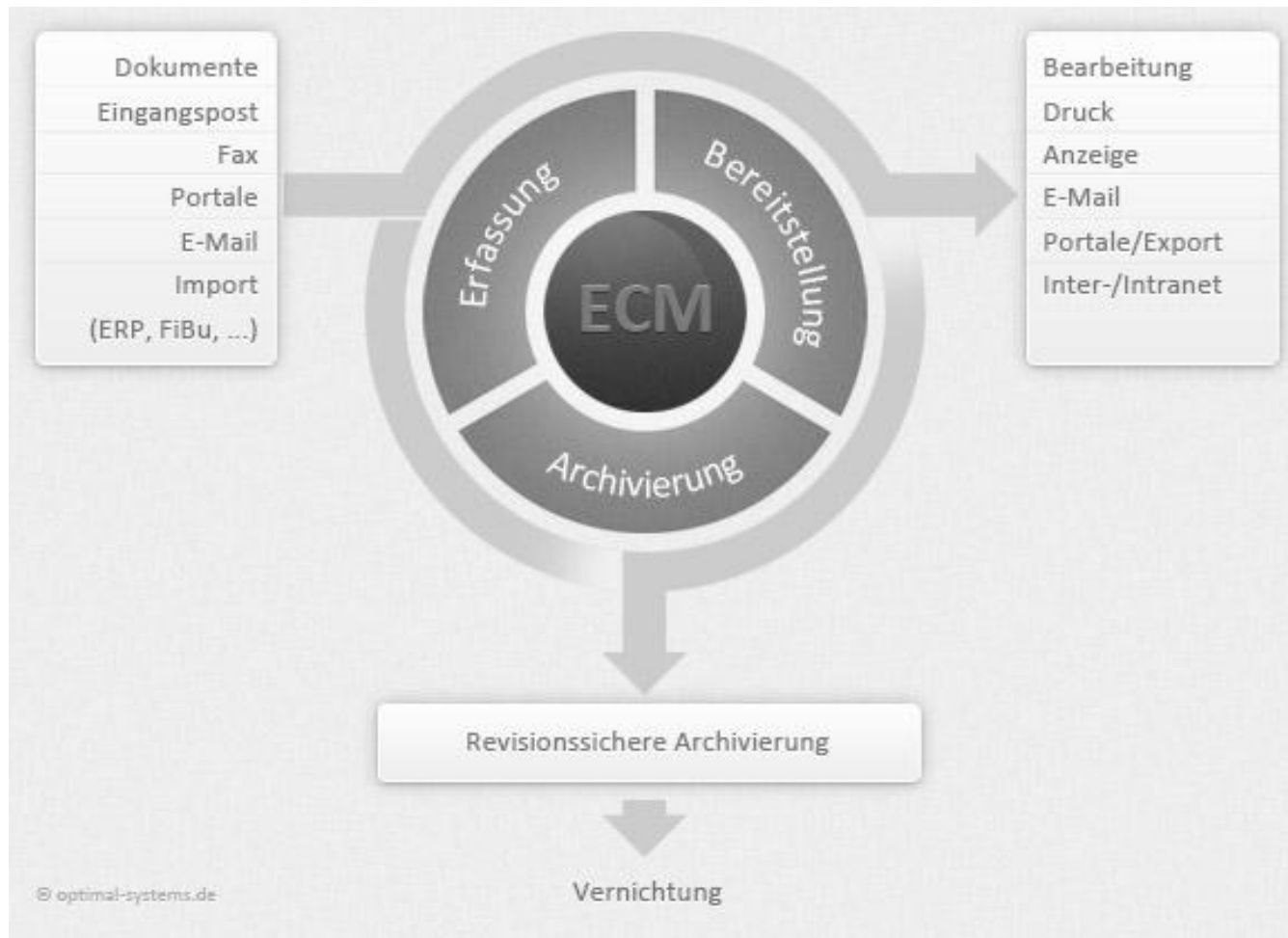
Employer of Choice

- Zielgerichtete Weiterbildung?
- Nutzung des Potenzials der Mitarbeiter?

- Enterprise Content Management System von Optimal Systems
 - Digitale Archivierung
 - Dokumentenmanagement
 - Prozessmanagement mit Workflowlösung
- Individuell konfigurierbare Lösung, die an Arbeitsprozesse angepasst werden kann
- Für avitea: integriertes System für alle HR-Dienstleistungen

Begrüßung und Einleitung

Lösungsansatz: eine neue IT-Struktur



Begrüßung und Einleitung

Unsere Qualitätsgrundsätze



Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001



Zertifizierung als zugelassener Weiterbildungsträger (AZWV)



Auszeichnung mit dem RAL Gütezeichen Personaldienstleistungen



TOP JOB Gewinner 2009+2011: beste 100 Arbeitgeber im Mittelstand, Wettbewerb der Universität St. Gallen unter der Schirmherrschaft von Bundeswirtschaftsminister a. D. Wolfgang Clement



Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Soest, verliehen von der Wirtschaftsförderung des Kreises Soest



efa: Auswahlverfahren für direkte Mitarbeiter der Industrie

Begrüßung und Einleitung Qualitätsmanagement bei avitea



Qualitätsmanagement-Handbuch nach DIN EN ISO 9001
QM-Handbuch

QM-Handbuch

- Einleitung
- Vorstellung des Unternehmens
- Qualitätspolitik und -ziele

Anhang

- Prozesse
- QM-Beschreibungen
- Organigramm

Kontinuierliche Verbesserung

- Bearbeitung von Fehlern
- Vorbeugungsvorschläge
- Verbesserungsvorschläge

avitea
Ansprechpartner: Janis Erdmann

Datei: QMH 25.04.2012.vdb Bearbeiter: Janis Erdmann (QMB) Stand: 16.03.2012
Die gültige Version dieser Seite befindet sich in der Online-Version des Qualitätsmanagement-Handbuchs. Druckexemplare dienen „nur zur Information“ und gelten nur am Tag des Ausdrucks.

Begrüßung und Einleitung Qualitätsmanagement bei avitea



5 Dokumentationen]]

Ordner - OS-Dokumentation... x

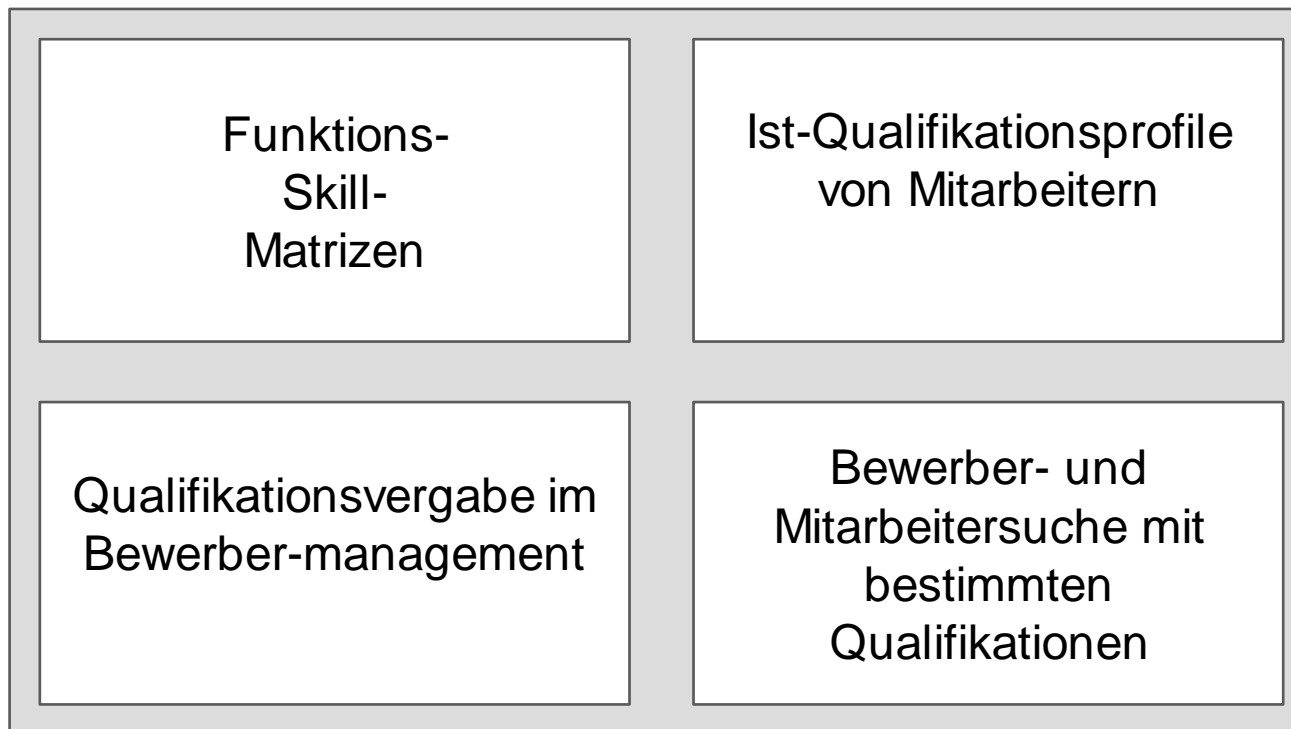
- [9]:OS Dokumentationen
 - [1]:Disposition - Dispo
 - [9]:Beschreibungen - Dispo
 - [1]:Allgemein - ALLGEMEIN
 - [9]:Beschreibungen - ALLGEMEIN
 - [1]:Informationsmanagement - IM
 - [1]:Vertrieb - V
 - [1]:Qualitätsmanagement - QM
 - [1]:Personalmarketing/Recruiting - PM/RECR
 - [1]:Personalentwicklung - PE
 - [1]:Corporate Marketing - CM
 - [1]:Finanzen und Controlling - FiCo

Objekt	Titel	Bearbe...	Stand
Beschreibung	Buchung AZK-Auszahlung	ERDMJA2	
Beschreibung	Buchung Urlaub-AZK	ERDMJA2	
Beschreibung	Eingabe einer AU-Bescheinigung	ERDMJA2	
Beschreibung	Eingabe Krankmeldung	ERDMJA2	
Beschreibung	Einstellbeleg	ERDMJA2	
Beschreibung	Org. Wechsel	ERDMJA2	
Beschreibung	Eingang einer AU	ERDMJA2	
Beschreibung	Planstellenverlängerung	ERDMJA2	
Beschreibung	Ablage SAP-relevanter Dokumente	ERDMJA2	

Obj...	Notiz	Letzte Änderung vo...	...am	...um
	Notiz	Erstellung	ERDMJA2	24.04.2012 13:55:39

Agenda

- Begrüßung und Einleitung
- Qualifikationskatalog
- Qualifizierungssystem für Mitarbeiter
- Fazit



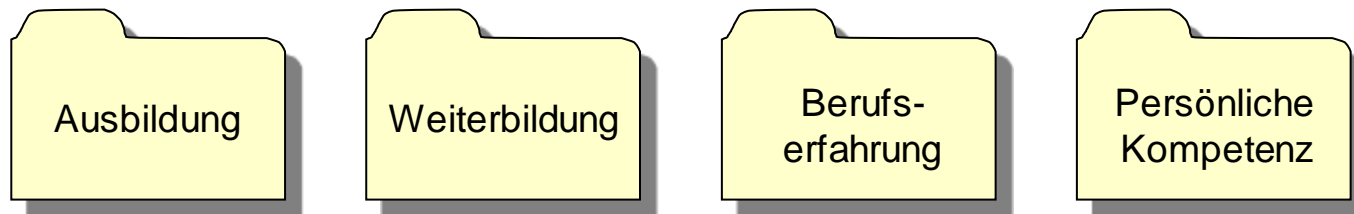
Skalen des Qualifikationskatalogs

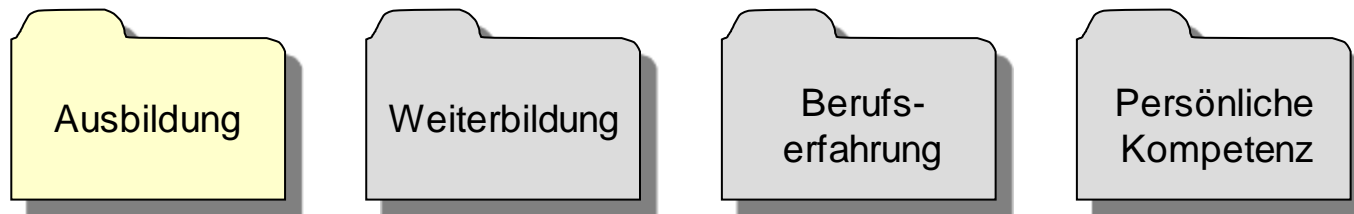
- jeder Qualifikation wird eine Skala zugeordnet, um Ausprägungen festzuhalten
- derzeit werden 6 Skalen verwendet

Name der Skala	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Noten-Skala	4	3	2	1	[keine Auswahl]
Abschluss-Skala	Bachelor	Master/Diplom	[keine Auswahl]		
Qualifizierungs-Skala	Information	Wissen	Können	Trainer	[keine Auswahl]
Sprachen-Skala	Grundkenntnisse	fortgeschritten	verhandlungssicher	[keine Auswahl]	
Dauer-Skala	< 1 J	1 - 3 J	3 - 5 J	> 5 J	[keine Auswahl]
ja/nein-Skala	ja	nein	[keine Auswahl]		

Struktur des Qualifikationskatalogs

- durchgängige Gliederung als Ordnerstruktur
- Detaillierungsgrad kann vom Nutzer gewählt werden
- Ordner beinhalten unterschiedliche, für avitea relevante Qualifikationen
- jederzeit ergänzbar



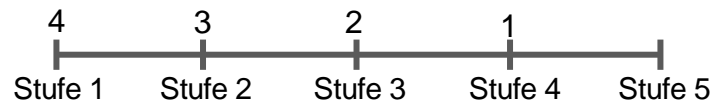


Der Ordner „Ausbildung“ beinhaltet

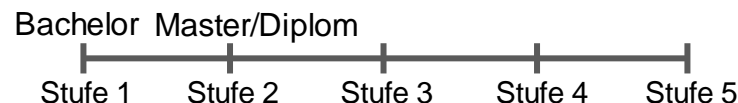
- Schulabschlüsse
 - Ausbildungsberufe
 - Weiterbildungsberufe
 - Studiengänge
- ▶ **Ordner Ebene 1 - 1 - Ausbildung**
 - ▶ Ordner Ebene 2 - 1 - Schulbildung
 - ▶ Ordner Ebene 2 - 2 - keine Berufsausbildung
 - ▶ Ordner Ebene 2 - 3 - Berufsausbildung
 - ▶ Ordner Ebene 2 - 4 - Berufsw Weiterbildung
 - ▶ Ordner Ebene 2 - 5 - Studium

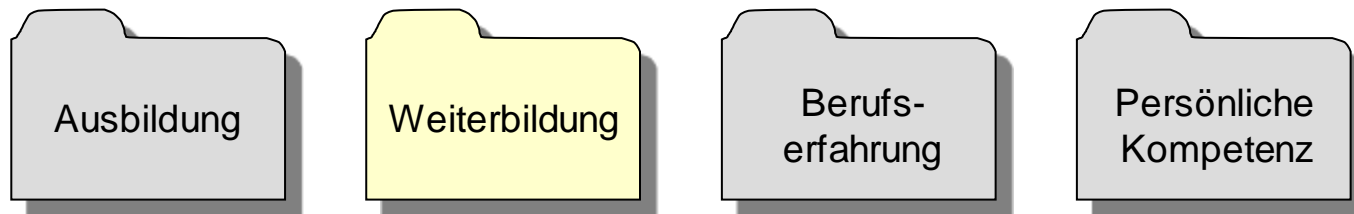
Verwendete Skalen:

“Noten“- Skala



“Abschluss“- Skala








Der Ordner „Weiterbildung“ beinhaltet durch eine Qualifizierung

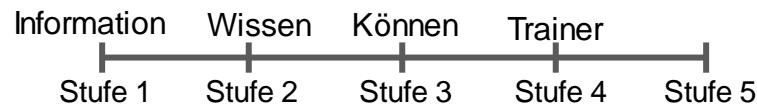
- erhaltene Informationen
- erlerntes Wissen
- eingeübtes Können

▸ **Ordner Ebene 1 - 2 - Weiterbildung**

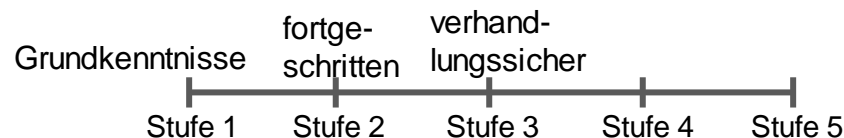
-  Ordner Ebene 2 - 1 - Produktion
-  Ordner Ebene 2 - 2 - Büro
-  Ordner Ebene 2 - 3 - Qualitätsmanagement

Verwendete Skalen:

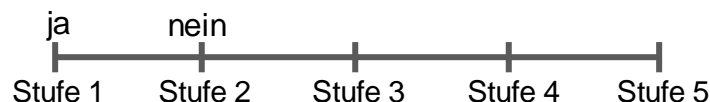
“Qualifizierungs“- Skala

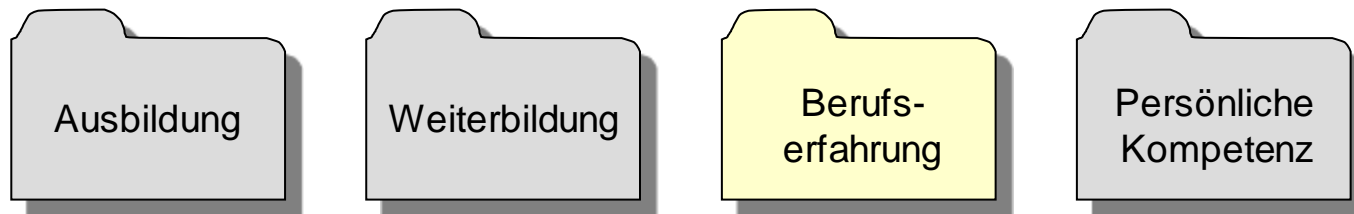


“Sprachen“- Skala



„ja/nein“- Skala





Der Ordner „Berufserfahrung“ beinhaltet:

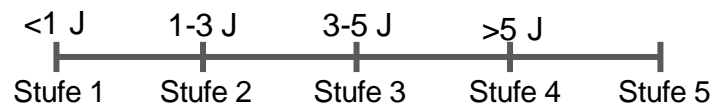
- Erfahrungen, die ein Bewerber oder Mitarbeiter während einer Tätigkeit gesammelt hat.

▣ Ordner Ebene 1 - 3 - Berufs-Erfahrung

- ▣ Ordner Ebene 2 - 1 - Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau
- ▣ Ordner Ebene 2 - 2 - Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
- ▣ Ordner Ebene 2 - 3 - Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
- ▣ Ordner Ebene 2 - 4 - Naturwissenschaft, Geografie und Informatik
- ▣ Ordner Ebene 2 - 5 - Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
- ▣ Ordner Ebene 2 - 6 - Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
- ▣ Ordner Ebene 2 - 7 - Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
- ▣ Ordner Ebene 2 - 8 - Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
- ▣ Ordner Ebene 2 - 9 - Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur

Verwendete Skalen:

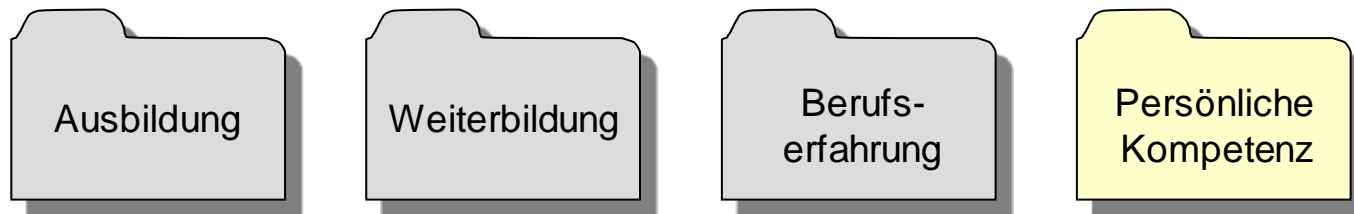
„Dauer“- Skala



Erfahrungsqualifikationen entsprechen DEÜV-Tätigkeitsbeschreibungen:

- DEÜV = Datenerfassungs- und –übermittlungsverordnung
- 24.000 Tätigkeitsbeschreibungen
- viele davon für avitea irrelevant (z.B. 94383-024 Weihnachtsmann/-frau)
- ca. 350 für avitea relevante Beschreibungen im Qualifikationskatalog
- Ordnerstruktur wurde im Qualifikationskatalog übernommen

z.B. 24232-030 CNC-Maschinenbediener/in mit der ID 32423011



Der Ordner „Persönliche Kompetenzen“ beinhaltet:

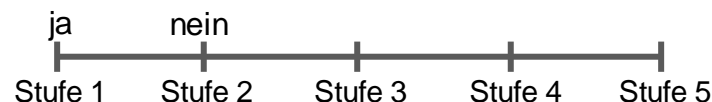
- Überfachliche Kompetenzen, die im Vorstellungsgespräch dokumentiert werden können.

▸ **Ordner Ebene 1 - 4 - Persönliche Kompetenzen**

- Ordner Ebene 2 - 1 - Potential
- Ordner Ebene 2 - 2 - Unternehmerische Führung
- Ordner Ebene 2 - 3 - Mitarbeiterführung
- Ordner Ebene 2 - 4 - Umgang mit Menschen
- Ordner Ebene 2 - 5 - Umgang mit Inhalten
- Ordner Ebene 2 - 6 - wirtschaftliches Grundverständnis
- Ordner Ebene 2 - 7 - Motivationale Passung

Verwendete Skalen:

“ja, nein“- Skala



Jede Qualifikation im Qualifikationskatalog hat eine eigene Identifikationsnummer

- 8-stellig
- Einzelne Ziffern geben an in welchen Ordnern die Qualifikation gespeichert ist
- Möglichkeit Qualifikationen mit gleichem Inhalt, aber unterschiedlicher Bezeichnung zu kennzeichnen (z.B. Alt-Bezeichnungen von Ausbildungsberufen)

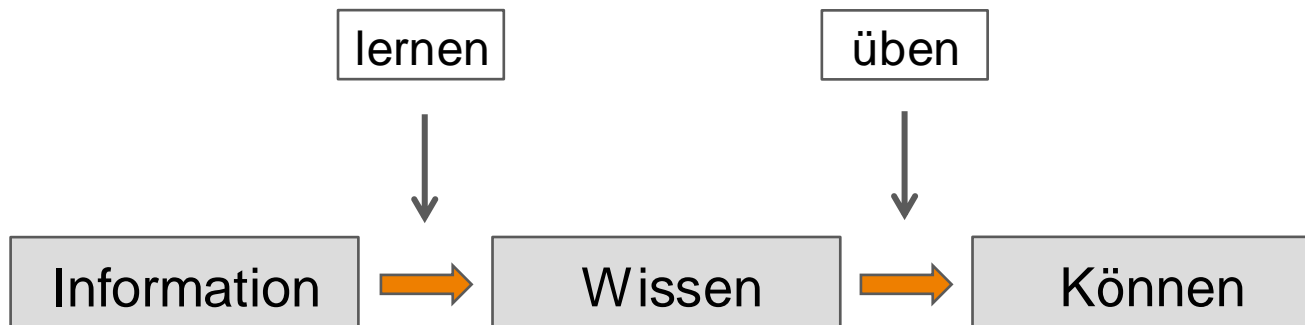
Qualifikationen können mit Hilfe einer Suchmaske gesucht werden

- Ausfüllen eines Textfeldes
- Möglichkeit einzelne Ziffern der ID einzugeben
- Eine einzige Ziffer der ID (z.B. 1 für Ausbildung) kann die Suche erheblich eingrenzen

Agenda

- Begrüßung und Einleitung
- Qualifikationskatalog
- Qualifizierungssystem für Mitarbeiter
- Fazit

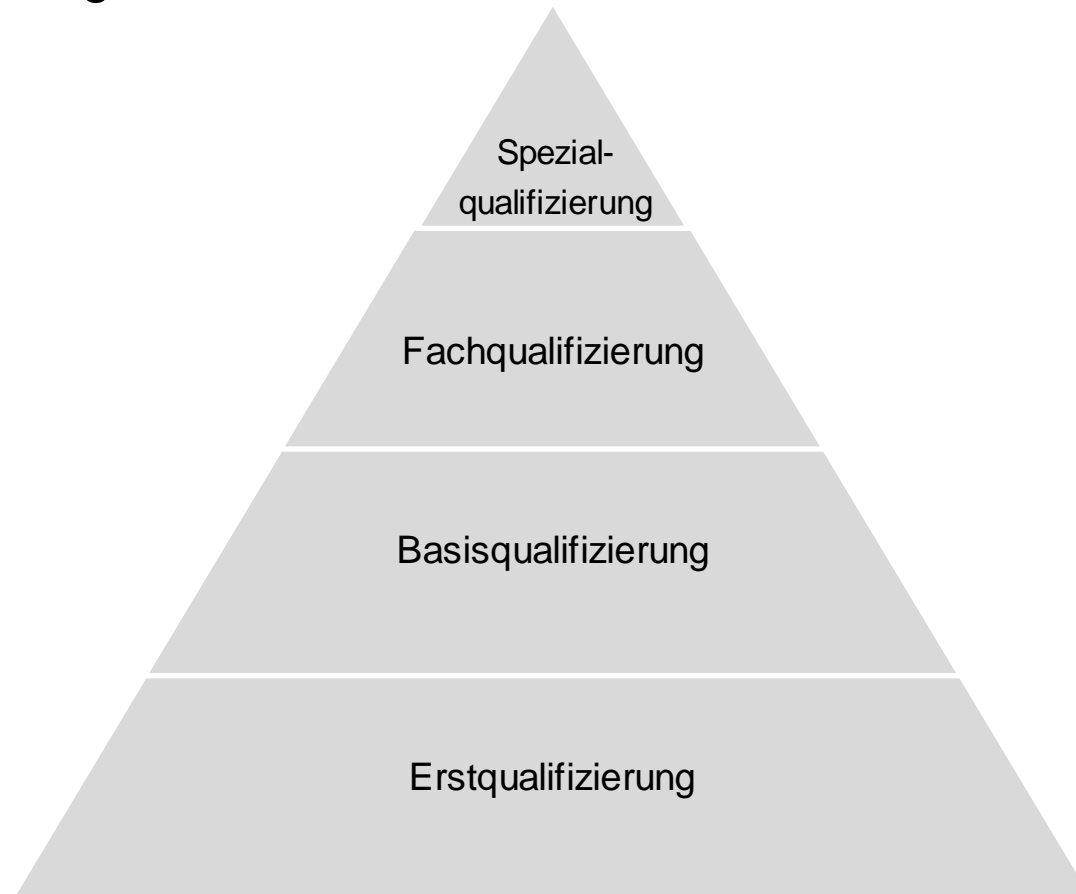
Eine Qualifizierung ist ein Prozess, bei dem ein Mitarbeiter etwas lernt oder übt.



Trainerstufe:

- umfassende Kenntnisse
- Mitarbeiter ist befähigt, anderen diese Kenntnisse zu vermitteln

Die 4 Qualifizierungsbereiche:

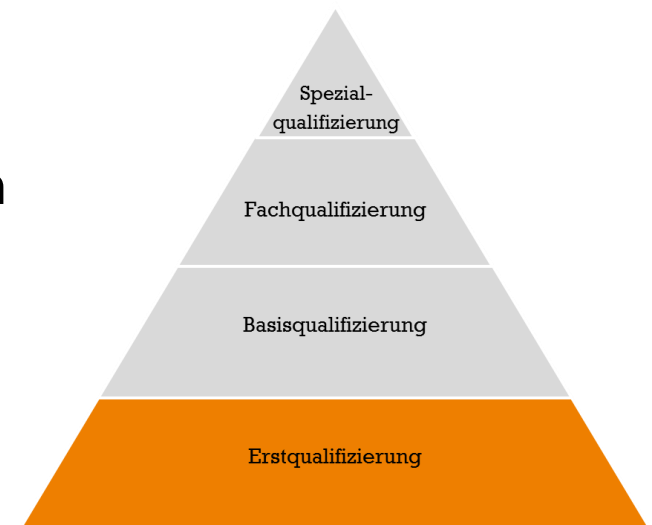


Erstqualifizierung

Die Erstqualifizierung gilt für alle neuen Mitarbeiter.
Sie wird mit Hilfe von Checklisten festgehalten.

Bestandteile der Erstqualifizierung sind:

- Grundlagen der Bedienung von Soft- und Hardware
- Durchlauf der Organisationsbereiche
- Kennenlernen der Prozesse
- Erfassung der vorhandenen Qualifikationen

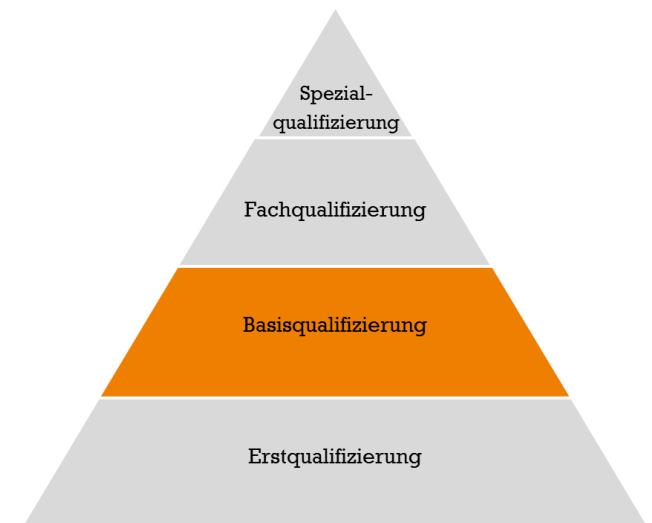


Basisqualifizierung

Die Basisqualifizierung gilt für alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Funktion.

Auszug aus der Basisqualifizierung:

Basisqualifizierung	Wichtigkeit	Soll-Stufe
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	1	Information
Excel Grundlagen	1	Können
Zeitmanagement	2	Können
Gesundheit am Arbeitsplatz	3	Information
Stressmanagement	3	Können

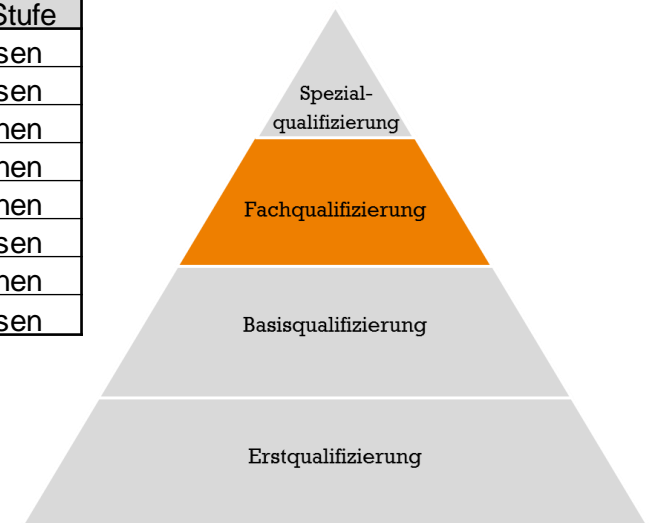


Fachqualifizierung

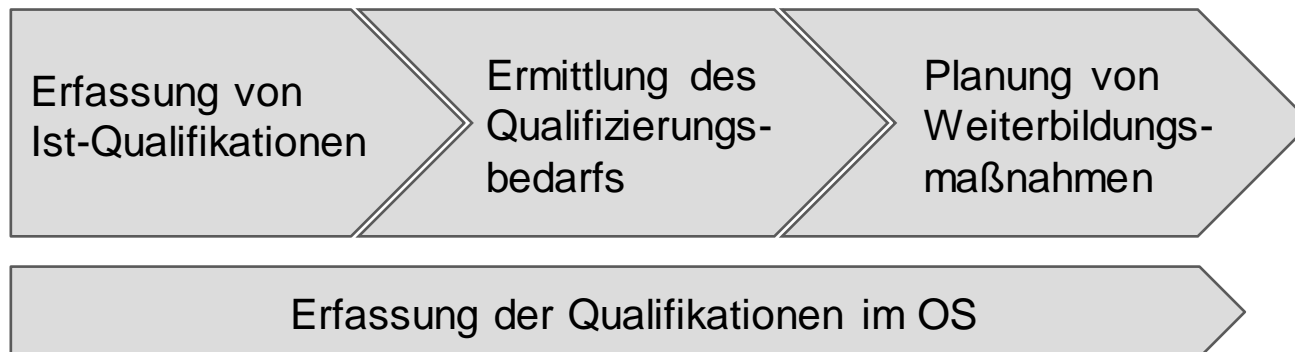
- gilt für alle Mitarbeiter einer bestimmten Funktion.
- Erfassung mit Hilfe von Funktions-Skill-Matrizen

Auszug aus der FSM „Personaldisponent“

Qualifikation	Wichtigkeit	Soll-Stufe
QM-Prozess "Arbeitnehmerüberlassung"	1	Wissen
Arbeitnehmerüberlassungsrecht	1	Wissen
Vorstellungsgespräche führen	1	Können
Suchterkennung	2	Können
Kundenkommunikation am Telefon	2	Können
Mutterschutzgesetz	3	Wissen
Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (BetrVG)	3	Können
Zeugnissprache	3	Wissen

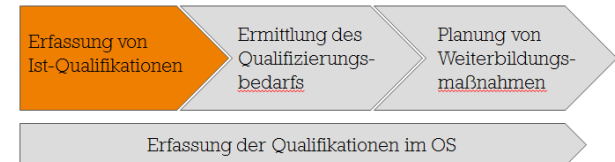


Fachqualifizierung: Vorgehensweise



Fachqualifizierung

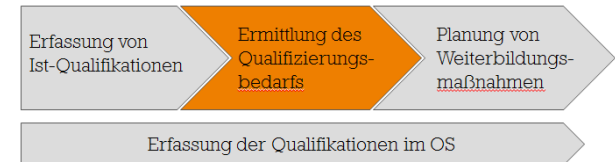
1. Erfassung der Ist-Qualifikationen eines Mitarbeiters mit Hilfe von Qualifizierungsgesprächen



Basisqualifizierung	Wichtigkeit	Soll-Stufe	Tom Meier
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	1	Information	Wissen
Excel Grundlagen	1	Können	Trainer
Zeitmanagement	2	Können	Wissen
Gesundheit am Arbeitsplatz	3	Information	Information
Stressmanagement	3	Können	Können
Fachqualifizierung	Wichtigkeit	Soll-Stufe	Tom Meier
QM-Prozess "Arbeitnehmerüberlassung"	1	Wissen	Können
Arbeitnehmerüberlassungsrecht	1	Wissen	Information
Vorstellungsgespräche führen	1	Können	Können
Suchterkennung	2	Können	Information
Kundenkommunikation am Telefon	2	Können	Können
Mutterschutzgesetz	3	Wissen	Information
Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (BetrVG)	3	Können	Wissen
Zeugnissprache	3	Wissen	Wissen

Fachqualifizierung

2. Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs durch Soll-Ist-Vergleich

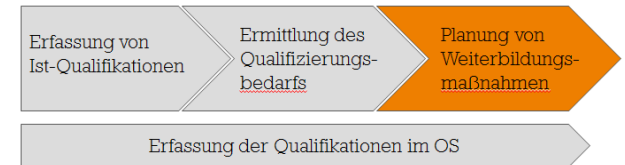


Basisqualifizierung	Wichtigkeit	Soll-Stufe	Tom Meier
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	1	Information	Wissen
Excel Grundlagen	1	Können	Trainer
Zeitmanagement	2	Können	Wissen
Gesundheit am Arbeitsplatz	3	Information	Information
Stressmanagement	3	Können	Können
Fachqualifizierung	Wichtigkeit	Soll-Stufe	Tom Meier
QM-Prozess "Arbeitnehmerüberlassung"	1	Wissen	Können
Arbeitnehmerüberlassungsrecht	1	Wissen	Information
Vorstellungsgespräche führen	1	Können	Können
Suchterkennung	2	Können	Information
Kundenkommunikation am Telefon	2	Können	Können
Mutterschutzgesetz	3	Wissen	Information
Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat (BetrVG)	3	Können	Wissen
Zeugnissprache	3	Wissen	Wissen

Fachqualifizierung

3. Planung von Weiterbildungsmaßnahmen

- Schulungen werden entsprechend dem Qualifizierungsbedarf geplant
- In Qualifizierungsgesprächen wurden interne Trainer erfasst
- Gezielte Suche nach internen Trainern im OS möglich
- ggf. Beauftragung von externen Trainern



Qualifizierungssystem bei avitea

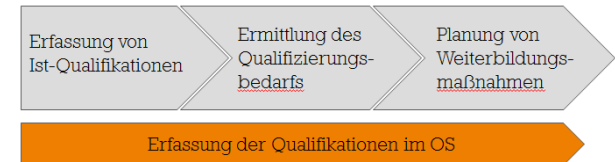
Qualifizierung der Mitarbeiter



Fachqualifizierung

Erfassung von Qualifikationen im OS

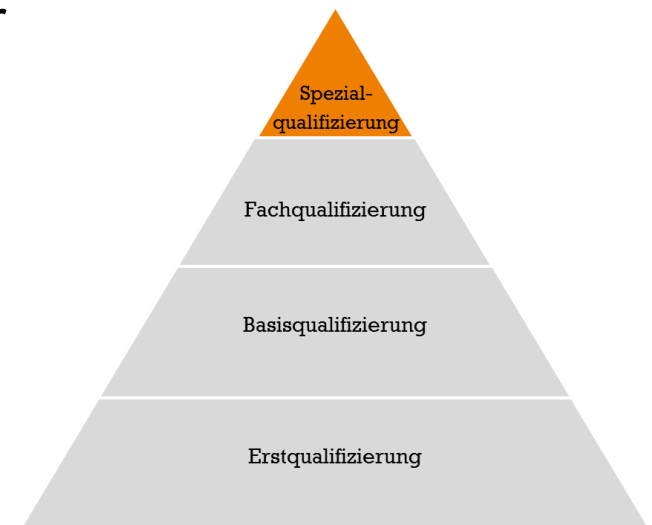
- Bewerbungsunterlagen
- Funktions-Skill-Matrizen
- Qualifizierungsgespräche



Spezialqualifizierung

Die Spezialqualifizierung gilt für ausgewählte Mitarbeiter.

- zusätzliche Qualifikationen, die über die eigentlichen Soll-Qualifikationen hinausgehen
- vorhandene Stärken weiter entwickeln
- arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen oder Entwicklungsqualifizierungen



Spezialqualifizierung

Jährliches Mitarbeitergespräch Tom Meier

- Vorgesetzter sieht Potential für Teamleiterposition
- Qualifizierungsbedarf zum Thema „Mitarbeiterführung“

2.) Folgende persönliche Stärken sollen im Rahmen der Entwicklungsqualifizierung ausgebaut werden:


Mitarbeiterführung

(entspricht Punkt C2 „Vorbereitung Führungskraft“)

Auszug aus der QM-Beschreibung „Mitarbeitergespräch - Dokumentation“

Agenda

- Begrüßung und Einleitung
- Qualifikationskatalog
- Qualifizierungssystem für Mitarbeiter
- Fazit

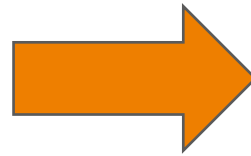
 **Effizientes
Datenmanagement**
OPTIMAL SYSTEMS

Qualifikationssystem:

- 4-teilige Qualifizierungs-
pyramide als Rahmen
- Individuelle Ausprägung
möglich
- So viel wie nötig

Qualifikationskatalog:

- Strukturierter Aufbau
- Relevante Qualifikationen
- Jederzeit ergänz- und
skalierbar



Nachhaltig qualifizierte Mitarbeiter



avitea

Für alle, die mehr wollen.

