



Human Capital & betriebliche Weiterbildung

15.10.2009

AUSGABE 11

Sehr geehrte Damen und Herren

Wer rastet, rostet! Mit zunehmender Geschwindigkeit reduziert sich die Halbwertszeit von Wissen und Können. Ihre Leistungen vom letzten Jahr werden vermutlich heute noch genügen, aber um die Ziele von Morgen zu erreichen, müssen Sie sich stetig weiterentwickeln.

Im letzten Newsletter bezeichneten wir Performance Management als Herzstück im Human Capital Management Design. Daraus lassen sich die Weiterbildungsbedürfnisse einzelner Mitarbeitender aber auch der Unternehmung insgesamt ableiten, organisieren und überwachen. Die **moderne, betriebliche Weiterbildung** (als Element im integrierten HCM-System) sorgt für die kontinuierliche Verfügbarkeit von Wissen und Können über alle aktuellen oder zukünftigen Funktionen der Unternehmung. So gesehen ist sie **Garant für Leistungskraft, Modernität und Innovation**. Auf die einzelnen Zusammenhänge zwischen Unternehmung und Human Capital Management gehen wir im Beitrag unter Punkt 1 in diesem Newsletter ein.

Zur Orientierung im Newsletter folgende Themen:

1. [Betriebliche Weiterbildung](#)
2. [Ausblick](#)
3. [Der Gewinner unseres Sommer-Wettbewerbes](#)
4. [Link zum p4p-Newsletter Archiv](#)

Ihr Team von p4p consulting

Human Capital Management im Kontext betrieblicher Weiterbildung

Wie stellen Sie sich zur nachfolgenden Hypothese? **Der Unternehmenserfolg steht in einem direkten Zusammenhang zum Know-how bzw. Wissens- und Ausbildungsstand Ihrer Mitarbeitenden.** Volkswirtschaftlich betrachtet ist dieser Zusammenhang bewiesen. Das Bruttoinlandprodukt (BIP) hängt eng vom nutzbaren Wissen und Können der arbeitstätigen Population ab.

Betrachten Sie dazu die Abbildung 1 (die Grafik stellt einen Ausschnitt dar. Auf der letzten Seite sehen Sie auf die Gesamtschau). Die Grafik stellt den starken Zusammenhang zwischen dem BIP und dem **Knowledge Economy Index (KEI)** dar. Auf Ihre Unternehmung übertragen, bedeutet das letztlich, dass sich Ihre Investitionen in die berufliche Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden mindestens mittel- und langfristig als **Erfolgsfaktor** bemerkbar machen werden.



Abbildung 1: Ausschnitt über den Zusammenhang von BIP und KEI (Quelle: Wissensplatz Schweiz 2015. Forum Wissens- & Werkplatz Schweiz FWWS).

Der Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Weiterbildungsbudget ist jedoch differenzierter. Die investierte Geldmenge hängt von vier Faktoren ab:

1. Die **Rahmenbedingungen** für die uneingeschränkte Nutzung des Wissens und Könnens müssen gegeben sein.
2. Das Entwicklungspotenzial hängt von der **Vorbildung und Erfahrung** ab.
3. Die Unternehmung benötigt ein eigenes **Entwicklungs-, Forschungs- oder Förderungskonzept**.
4. Das Wissen über die Fähig-, Fertigkeiten sowie Potenzial müssen nicht nur vorhanden sondern auch verfügbar sein – also braucht es eine Art **Portfolio-Datenbank** und den Austausch zwischen **Nachfrage** (Linie, produktive Planung, Budgetierung) und **Angebot** (repräsentiert durch das Human Resource).

Was bedeutet das im konkreten Fall? Damit die Investitionen in die eigenen Mitarbeitenden gut angelegt sind, tut die Unternehmung gut daran, dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeitenden innerhalb ihrer Funktion entfalten können und ihr Potenzial auf Resonanz stösst. Die Personalentwicklungsmassnahmen sollen spezifisch erfolgen; also unter Berücksichtigung der entsprechenden Funktion, der Stelle/Position als auch durch Einbezug der Leistungsbeurteilung. Der Vorgesetzte trägt die volle Verantwortung für die optimale Zuweisung seiner Mitarbeitenden in die geeigneten Kurse. Vorzugsweise wird er seine Entscheidungen mit seinem HR Business Partner entwickeln. Als strategischer Businesspartner der Geschäftsleitung wird der Personalfachmann die richtige Entwicklung überwachen und seinen Beitrag zur Wertschöpfung leisten können. Im Zusammenhang mit der Unternehmensentwicklung, der produktiven Planung aber auch hinsichtlich der Nachwuchsregelung und Mitarbeiterbindung müssen sämtliche Mitarbeiterinformationen aufbereitet und in einer Datenbank verfügbar gemacht werden. Ab einer Beschäftigtenzahl von über 200 Mitarbeitenden profitiert die Unternehmung von der Unterstützung durch ein modernes, elektronisches Human Capital Management System.

Unter Einbezug erfahrener Berater und Software Lieferanten hält sich der Aufwand für die Implementierung eines solchen integrierten HCM Systems relativ gering. Der finanzielle und/oder immaterielle Return on Investment (ROI) erfolgt in mehrfacher Weise (Ansätze in Kosten-, Wirtschaftlichkeits- und Erfolgs-Controlling):

1. Der Aufwand für die Weiterbildungsadministration und -organisation reduziert sich markant (Einsparpotenzial Personalkosten).
2. Zentraler Einkauf von Weiterbildungen (finanzielles Einsparpotenzial).
3. Benötigtes Wissen wird nach ökonomischen Prinzipien beschafft (Effizienzsteigerung).
4. Steuerung und Planung der produktiven Leistung wird noch transparenter und besser kalkulierbar (Effizienzsteigerung).
5. Rückkoppelung von Entwicklungsmassnahmen zum Mitarbeiterverhalten (Effizienzkontrolle der Weiterbildungsmassnahmen).
6. Leistungsträger und Nachwuchskräfte sind identifiziert (Effizienzsteigerung, Mitarbeiterzufriedenheit).
7. Führungsprozesse werden beschleunigt und die Qualität der Entscheide erhöht (Profitabilität, Modernität).

Aus jeder Perspektive betrachtet, lohnt es sich, ernsthafte Gedanken über die Art und Weise der betrieblichen Weiterbildung zu machen. Wegen einer möglichen Betriebsblindheit ist es auch ratsam, ein externes Audit durchführen zu lassen. Die Berater von p4p consulting GmbH sind dafür geeignete Partner. Im Erstgespräch exploriert der Berater mit Ihnen Ihre Situation und Sie erhalten bereits wichtige Hinweise über mögliche Ansatzpunkte.

Der Gewinner des Sommer-Wettbewerbes

Ausblick

Abmelden

Archiv Newsletter

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Sind Sie neugierig geworden? Gerne erwarten wir Ihren Anruf für ein Erstgespräch!

Rufen Sie uns an **+41 (0)44 808 78 78**
oder senden Sie uns ein Email: info@p4p-consulting.ch.

Im Newsletter Nr. 12 vom 5. November 2009 kommen wir in unserer Reihe Human Capital Management zu einem weiteren Höhenpunkt. Vergleichbar mit dem Schleifen eines Diamantenrohlings beginnen die Facetten im Personalportfolio, der Nachfolgeplanung und dem Talent Management zu funkeln. Diese HC Module sind sozusagen die Kronjuwelen der Unternehmung.

Wir freuen uns, Ihnen den **Gewinner** unseres Sommer-Wettbewerbes zu präsentieren:

WEKA AG

www.weka-ag.ch



WEKA AG in 8344 Bäretswil und 2300 La Chaux-de-Fonds.

Die Firma WEKA AG, Mitglied der deutschen ARCA Flow Group, hat ihren Hauptsitz in Bäretswil (ZH) und ein weiteres Produktionswerk in La Chaux-de-Fonds, steht für Kompetenz, Qualität und Innovation im Herstellen von Geräten für die Füllstands-Messtechnik für Flüssigkeiten, Kryo-Komponenten, Inox-Ventile, Mirco Flow und Low Flow Ventile.



WEKA weltweit

- Füllstandsmessgeräte wie Magnetriveau-Anzeiger (VLI) und Tankinhalts-Messsysteme (TLI) werden durch ein welt-weites Verternetz vertrieben
- Kryo-Komponenten und Spezial-Ventile werden direkt von WEKA an die internationale Kundschaft vertrieben



Über 90 Prozent der Erzeugnisse (Umsatz CHF 15 Mio.) werden weltweit exportiert. Den Erfolg garantieren die rund 85 Mitarbeitenden (davon 12 Lernende in den unterschiedlichen Berufen der vollen industriellen Wertschöpfung einer mechanischen und elektronischen Fertigung von eigenen Produkten mit deren weltweiten Vertrieb). Die gute Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist seit der Gründung im Jahr 1940 ein strategisches Element der Erfolgsgeschichte.

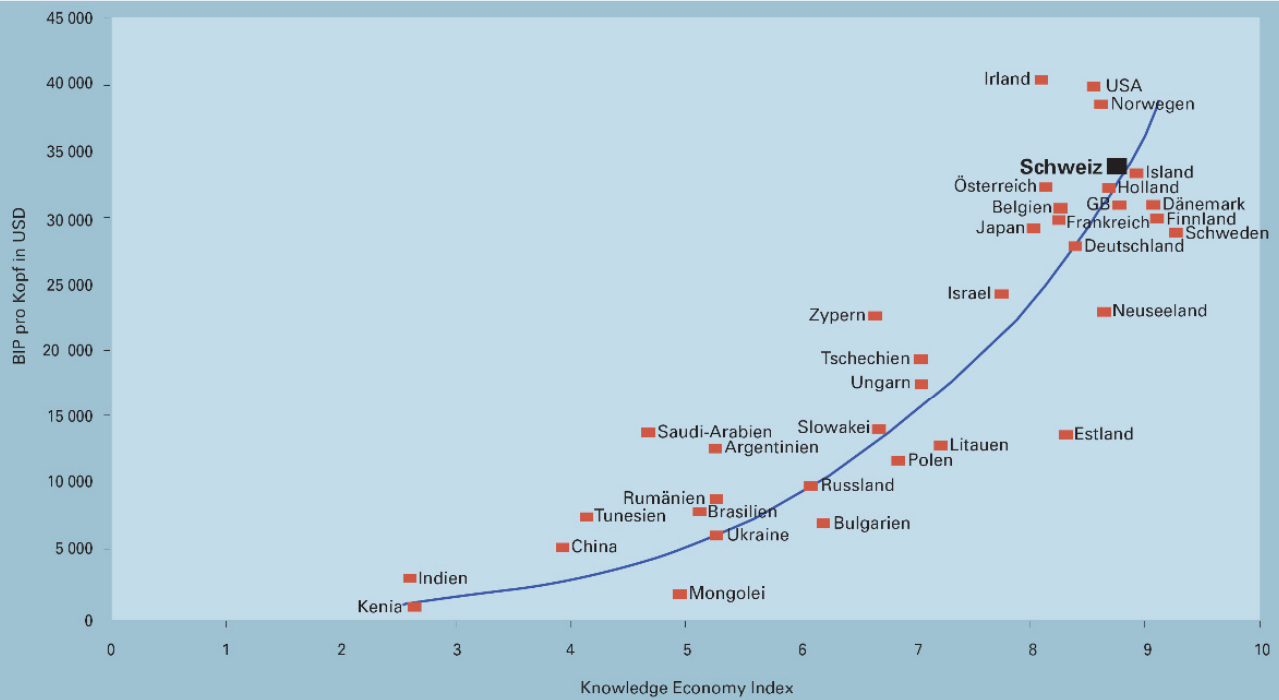
Die Firma WEKA AG gewann in unserem Sommer-Wettbewerb ein Team-Audit im Wert von CHF 15'000.--.

Wünschen Sie in Zukunft keine weiteren Newsletter?
Klicken Sie den Link newsletter@p4p-consulting.ch
„Vermerk - bitte keine Newsletter mehr“ um den Dienst abzumelden.



Hier gelangen Sie zu unseren bereits erschienen Newsletter.

Zusammenhang zwischen Knowledge Economy Index (KEI) und BIP



Quelle: World Bank 2006

Wissen beflügelt das Wirtschaftswachstum! Zwischen dem KEI und dem Bruttoinlandprodukt (BIP) besteht ein enger Zusammenhang:

1. Massgebend sind die wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für eine effiziente Nutzung des Wissens.
2. Gut ausgebildete und beruflich versierte Population der Berufstätigen.
3. Wirksames System an Innovation in Unternehmungen, Forschungszentren, Universitäten und anderen Organisationen.
4. Ausmass und Qualität moderner Kommunikationstechnologien.