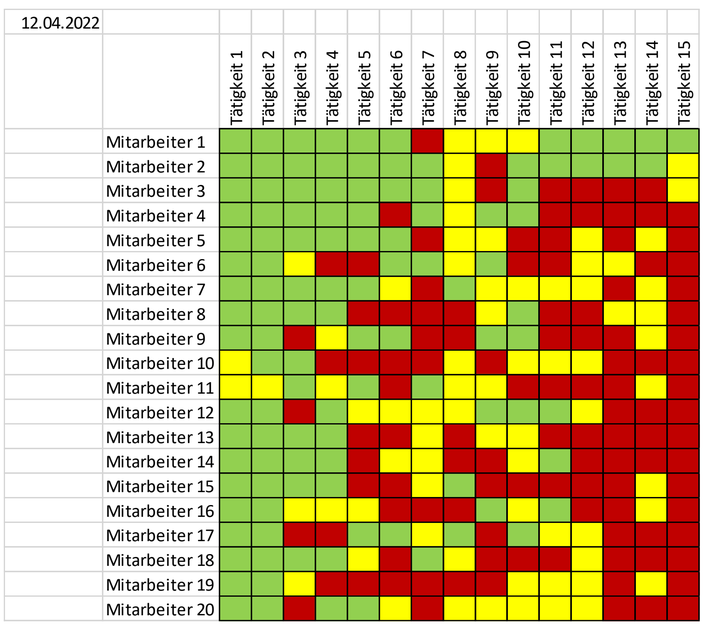
Huesecken Wire GmbH

Qualifizierung zum Einsatz von Qualimatrizen

Aufgrund der Corona-Pandemie und einer Überschwemmung nach einem Unwetter, wurden die Projektschwerpunkte an die Situation der Huesecken Wire GmbH angepasst. Nach Sichtung der vorhandenen Qualimatrix, wurde die Entscheidung getroffen, diese zu modifizieren und die Führungskräfte im Umgang damit zu qualifizieren und diese schließlich zu implementieren.

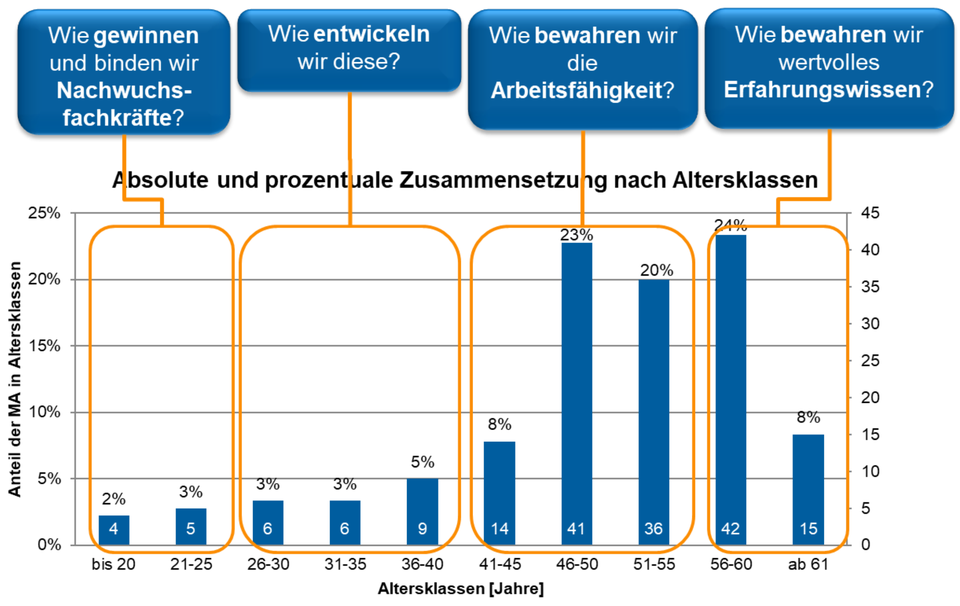


Die Qualimatrix:
In vielen Unternehmen sieht eine typische Qualimatrix ähnlich der Abgebildeten aus. Es werden Mitarbeiter und die Tätigkeiten des dazugehörigen Bereiches aufgelistet. Dann entscheidet in aller Regel der Vorgesetzte wie gut ein Mitarbeiter die jeweilige Tätigkeit beherrscht. In diesem Fall wird zwischen grün (wird vollständig beherrscht), gelb (wird bedingt beherrscht), rot (wird nicht beherrscht) unterschieden.
Zur Aufdeckung von Schlüssel- und Engpassqualifikationen sowie zur Einsatzplanung bzw. zum Erstellen eines Schichtplans ist eine solche Qualimatrix ausreichend, sie birgt jedoch viel mehr Potenzial. (s.u.)

Das Thema Corona hat uns beide zu Beginn „ausgebremst“. Was aber letztlich die viel größere Tragödie war, das war das Unwetter, was und bis heute stark belastet.
Insofern freuen wir uns, dass wir mit der Qualimatrix bzw. mit deren Ergänzungen, jetzt ein „überspannendes Instrument“ zur Verfügung haben, das unsere Arbeit im Alltag doch sehr erleichtert.

Thomas Wallau, Geschäftsführer, Huesecken GmbH

Hintergrund:
Den meisten Unternehmen steht durch den demografischen Wandel ein großer personeller Umbruch bevor:
Die Gewinnung neuer Fachkräfte gestaltet sich zunehmend schwerer und rentenbedingt scheiden viele erfahrene Fachkräfte in den nächsten Jahren aus.



12.04.2022		In	5	Jahren																
						Tätigkeit 1	Tätigkeit 2	Tätigkeit 3	Tätigkeit 4	Tätigkeit 5	Tätigkeit 6	Tätigkeit 7	Tätigkeit 8	Tätigkeit 9	Tätigkeit 10	Tätigkeit 11	Tätigkeit 12	Tätigkeit 13	Tätigkeit 14	Tätigkeit 15
					Soll	18	18	13	13	10	8	8	4	4	4	4	2	2	2	2
			Geburts-datum	Alter	Ist	16	17	12	12	9	5	4	3	4	6	4	1	1	1	1
	Mitarbeiter 1		22.07.1965	61,7								3								
	Mitarbeiter 2		13.10.1961	65,5																
	Mitarbeiter 3		10.01.1968	59,3										3		3	3	3	3	
	Mitarbeiter 4		04.04.1974	53,0							3					3	3	3	3	3
	Mitarbeiter 5		10.03.1982	45,1								3			3	3		3		3
	Mitarbeiter 6		01.04.1960	67,0																
	Mitarbeiter 7		25.01.1985	42,2								3						3		3
	Mitarbeiter 8		08.06.1968	58,8						3	3	3	3			3	3			3
	Mitarbeiter 9		09.10.1982	44,5				3				3	3			3	3	3		3
	Mitarbeiter 10		23.03.1995	32,1					3	3	3	3		3				3	3	3
	Mitarbeiter 11		26.12.1995	31,3							3				3	3	3	3		3
	Mitarbeiter 12		10.10.1970	56,5				3										3	3	3
	Mitarbeiter 13		25.02.1986	41,1						3	3		3			3	3	3	3	3
	Mitarbeiter 14		07.12.1964	62,3						3			3	3			3	3	3	3
	Mitarbeiter 15		12.04.1979	48,0						3	3			3	3	3	3	3		3
	Mitarbeiter 16		26.09.1992	34,5							3	3	3				3	3		3
	Mitarbeiter 17		27.03.1992	35,0				3	3					3				3	3	3
	Mitarbeiter 18		02.03.1971	56,1							3			3	3	3		3	3	3
	Mitarbeiter 19		18.07.1975	51,7					3	3	3	3	3	3				3		3
	Mitarbeiter 20		02.01.1972	55,3				3				3						3	3	3

Verknüpfung der Qualimatrix mit der Altersstruktur:
Wird die Qualimatrix mit der Altersstruktur verknüpft, können Simulationen helfen frühzeitig zu reagieren.
So kann simuliert werden, wie die personelle Situation und damit die fachlichen Kompetenzen durch Renteneintritte in 5 Jahren aussehen.
Solche Simulationen helfen zu sehen, welche Qualifizierungsbedarfe durch den Verlust an Erfahrungswissen entstehen. Des Weiteren kann durch Qualifizierung die Einsatzflexibilität erhöht und gegebenenfalls durch zielgerichtete Automatisierung und Digitalisierung Personalverlust kompensiert werden.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.