



ASSISTENZSYSTEM FÜR DIE PERSONALENTWICKLUNG IN FABRIKEN

Anwendung für produzierende Industrie - Weiterbildungsbewertung

ZUSAMMENFASSUNG

Bei ganzheitlicher Betrachtung des Produktionssystems, kann der genaue Einfluss von Mitarbeitern auf die Unternehmensziele bestimmt werden. Folgende beispielhafte Fragestellungen können anschließend beantwortet werden:

- Ist die aktuelle Qualifikation unserer Belegschaft ausreichend, um die nächste Grippewelle zu bewältigen?
- Welchen zukünftigen Effekt hat eine konkrete Weiterbildung auf die Produktionskennzahlen?
- Wann ist der beste Zeitpunkt für eine Weiterbildung?
- Wie kann Job Rotation realisiert werden?
- Wie können unsere Talente richtig gefördert werden?

BETEILIGTE

IFW

Institut für Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen



Produktionstechnisches Zentrum Hannover

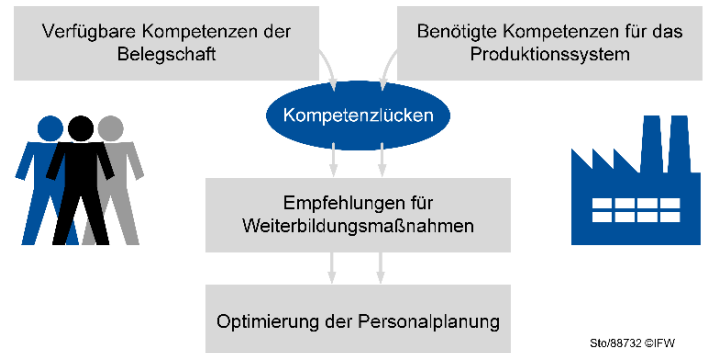


AUSGANGSSITUATION

Der Fachkräftemangel in Deutschland sowie die zunehmende Digitalisierung von Arbeit und Arbeitsplatz stellen produzierende Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen. Verstärkt durch den demographischen Wandel gewinnen Themen wie Nachfolgeplanung, Talentförderung sowie Planbarkeit von Arbeitsprozessen zunehmend an Bedeutung. Sie erfordern eine innovative Art der Sicherung sowie Weiterentwicklung von Wissen und Kompetenzen. Während jedoch die Kosten der Personalentwicklungsmaßnahmen bekannt sind, kann deren monetärer Nutzen aus unternehmerischer Sicht bisher nur schwer bewertet werden.

INDUSTRIE 4.0 – MERKMALE

Verwendung von simulationsbasierten Planungstools für die Personalplanung und Fertigungssteuerung.



Sto/89732 ©IFW

PROJEKTbeschreibung

Im Projekt SAPA wird geklärt, wie eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung von Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen kann. Dazu werden klassische Einflussgrößen einer Kosten-Nutzen-Analyse und Effekte individueller Leistungsmerkmale auf den Produktionsprozess bezogen. Ausgangspunkt ist die Frage, inwieweit der Nutzen von Weiterbildung in monetärer Hinsicht operationalisiert werden kann, ohne individuelle Entwicklungsinteressen auszublenden. Ziel ist es, den Nutzen von Personalentwicklungsmaßnahmen präzise zu bestimmen, um daraus strategische Handlungsempfehlungen ableiten zu können, die einen konkreten Beitrag zu einer robusten und agilen Produktion leisten.

LÖSUNG

Im ersten Schritt erfolgt die Analyse menschlicher Kompetenzen in einem Beschreibungsmodell. Mit diesem werden anschließend die im Unternehmen zur Verfügung stehenden Kompetenzen erfasst. Mit Hilfe einer Prozesssimulation der Produktion des Unternehmens, kann der Kompetenzbedarf bestimmt werden. Durch den Abgleich von verfügbaren mit benötigten Kompetenzen kann eine Weiterbildungsstrategie entwickelt werden. Dabei werden verschiedene Alternativen simuliert und somit die optimale Strategie für das untersuchte Unternehmen bestimmt.

KONTAKT

Sebastian Stobrawa
IFW Hannover
stobrawa@ifw.uni-hannover.de

Dr. Ilka Jenkner
IFBE Hannover
ilka.jenkner@ifbe.uni-hannover.de

STANDARDISIERUNGSANSÄTZE

Formalisierung und Systematisierung der Personalplanung ist noch nicht für die Industrie 4.0 Fabrik vorhanden.