

Salus.professional

Das Magazin für Unternehmen

Inhalt



3 NEUE SERVICE-CENTER
Besuchen Sie uns jetzt auch in München und Göttingen



4 KURZÜBERBLICK
Die wichtigsten Änderungen im Wettbewerbsstärkungsgesetz



7 EINZUGSERMÄCHTIGUNG
Warum sie nur Vorteile hat

1.2007

Soft skills are hard facts

Systematische Personalentwicklung außergewöhnlicher Fähigkeiten



anenco



Ute Schrader,
Vorstand der Salus BKK

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Tauziehen zum Wettbewerbsstärkungsgesetz (WSG) in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist beendet. Der Bundestag und der Bundesrat haben das Gesetz verabschiedet, mittlerweile ist es vom Bundespräsidenten unterschrieben. Nun liegt es an den Krankenkassen und deren Selbstverwaltung, diesen Kompromiss umzusetzen. Auf den Seiten 4 und 5 haben wir Ihnen noch einmal die wichtigsten Inhalte des Gesetzes kompakt zusammen gefasst.

Von den Veränderungen zum 01. April 2007 werden vor allem die neue „Versicherungspflicht für Alle“ und die Wahlmöglichkeiten in den Medien diskutiert.

Hier sind seit Anfang Januar 2007 viele, vor allem die hochpreisigen Kassen, auf den Markt gegangen und haben von bis zu 15 Wahltarifen gesprochen, die jedoch zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht verwirklicht bzw. von der Aufsichtsbehörde genehmigt wurden. Die Salus BKK ist für ihre sorgsamsten Mittelverwendung bekannt, denn nur diese trägt zur Beitragssatzstabilität und für Sie in letzter Konsequenz zu geringeren Lohnnebenkosten als bei vielen anderen Anbietern bei. Da die Kalkulation ausgewogen und fundiert sein soll, werden wir keine „Schein-Angebote“ auf den Markt geben, die sich auf lange Sicht gesehen für unsere Kunden nicht rechnen.

Die Salus BKK hat zum 01. Januar 2007 Ihren Beitragssatz moderat um 0,5 Prozentpunkte angehoben, dies war im Nachhinein betrachtet absolut richtig und notwendig. Mitbewerber, die zum Jahreswechsel auf eine Erhöhung verzichtet haben, ziehen wie nicht anders zu erwarten war mittlerweile nach. Für Ihr Verständnis für diesen Schritt möchte ich mich noch einmal bei Ihnen bedanken.

Worauf Sie sich aber verlassen können, ist das umfangreiche Leistungs- und Serviceangebot Ihrer Salus BKK. In dieser Ausgabe finden Sie einen interessanten Artikel zur systematischen Personalentwicklung – ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zum „modernen“ Unternehmen. Auch unser Beratungsangebot vor Ort bauen wir kontinuierlich aus – bei Bedarf besuchen Sie die Außenstellen unserer Service-Center auch gerne einmal persönlich in Ihrem Betrieb.

Mit den besten Wünschen und uns allen einen angenehmen Frühling..

Herzlichst
Ihre

Pilot zu werden setzt das Bestehen einer der härtesten Ausbildungen der Welt voraus. Die Analyse von Flugunfällen bestimmt wesentlich die Ausbildungsinhalte. "80% aller Flugunfälle beruhen auf Fehlern der Piloten, die sich hätten vermeiden lassen, wenn vor allem die Crew besser zusammengearbeitet hätte". Aus diesem Grund sind Teamwork, offene Kommunikation, Kooperation, Zuhören und freie Meinungsäußerung neben dem fachlichen Können wichtige Inhalte der Pilotenausbildung (s. Daniel Goldmann, Emotionale Intelligenz).

Zum Glück hat man bei den meisten Arbeitsplätzen festen Boden unter den Füßen – Abstürze gibt es gerade im Personalbereich trotzdem genug:

- Falsche Personaleinstellungen, die teilweise 5-6stellige Eurobeträge kosten
- Fehlende oder falsche Entwicklungen von Schlüssel-Mitarbeitern

Diese Crash's kommen häufig zustande, weil zuviel Wert auf die fachlichen Fähigkeiten gelegt wird. Dabei weiss man mittlerweile, daß "außerfachliche" Fähigkeiten für beruflichen Erfolg und damit letztendlich für den Unternehmenserfolg nicht nur für Führungskräfte, sondern für alle

Mitarbeiter immer wichtiger werden. Fachliche Kompetenz ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung mehr für Berufserfolg. Während sich Fachwissen relativ leicht beurteilen und bei vorhandenen Defiziten in einem klassischen Lernprozess beheben lässt, ist dies im außerfachlichen Bereich schwieriger.



Wie kann außerfachliche Kompetenz umfassend und objektiv analysiert werden?

Die Psychologie stellt eine Reihe verschiedener Testverfahren zur Verfügung, mit deren Unterstützung Einstell- und Personalentwicklungs-Entscheidungen deutlich verbessert werden können.

Anenco arbeitet mit dem Expertensystem DNLA® (The Discovery of Natural Latent Abilities = die Aufdeckung der natürlich vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale von Mitarbeitern/innen). Es handelt sich hierbei um ein elektronisches, Fragenkatalog-gestütztes Diagnosesystem zur Messung außerfachlicher Erfolgsfaktoren von Mitarbeitern und Organisationen. In der personenbezogenen Diagnostik können Soziale Kompe-

tenz, Management Potenzial und verkäuferische Fähigkeiten, aber auch das Stress-Niveau von Personen gemessen werden - vom Auszubildenden bis zum Geschäftsführer / Vorstand. Mit den beiden organisatorischen Verfahren werden Stärken und Schwächen von Teams, Abteilungen, Bereichen oder ganzen Organisationen ermittelt. DNLA® kann für alle Personal- (Neueinstellungen, Personalentwicklung, Behebung von Leistungsstörungen, Management Audits...) und Organisations-Entscheidungen (Organisationsentwicklung, Change-Prozesse, Leistungssteigerung ...) angewendet werden.



Das DNLA®-Konzept basiert auf Grundlagenforschungen des Max-Planck-Instituts für Psychiatrie über den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitsfaktoren und Lebenserfolg bzw. Berufserfolg. Gesucht wurden Merkmale, die für erfolgreiche berufliche Tätigkeit notwendig und als Anlage bei jedem Menschen vorhanden sind. Die zu beantwortende Frage war, wie hoch das Niveau dieser Fähigkeiten sein muss, um in einem bestimmten Beruf, z.B. als Sachbearbeiter im Controlling oder als Direktor Vertrieb, erfolgreich zu sein.



Die wesentlichen Vorteile von DNLA® sind:

■ Bei der Auswertung werden unterschiedliche Aufgaben (Funktion, Führungsverantwortung) berücksichtigt; bis zu 280 berufliche Profile sind einstellbar; das ist wichtig, weil in spezifischen Berufen unterschiedliche Anforderungen gestellt werden.

■ Potenziale werden im Vergleich mit nachweislich Erfolgreichen dargestellt (und nicht mit einem wie auch immer definierten Durchschnitt);

■ Die Ergebnisse werden in ausführlichen Gutachten für Unternehmen und Testanten dokumentiert;

■ Fragebögen und Gutachten existieren in vielen europäischen Sprachversionen; so ist auch für international tätige Unternehmen die Basis für ein einheitliches Bewertungssystem gegeben.

■ Da jährlich neue erfolgreiche Profile in das System eingepflegt werden, ist das Verfahren dynamisch und berücksichtigt zeitnah veränderte Anforderungen an berufliche Tätigkeiten.

■ Durch Wiederholungsmessungen kann Erfolg und Fortschritt von Bildungs-Maßnahmen überprüft werden (Stichwort: Bildungs-Controlling).

■ Der Gesamtprozess DNLA orientiert sich von der Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen, Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung, Auswertung, Interpretation der Verfahrensergebnisse nebst Urteilsbildung an den Vorgaben der **DIN 33430**.

■ Das Verfahren ist in der Praxis erprobt und wissenschaftlich geprüft (mit hervorragenden Reliabilitäts-, Validitäts- und Akzeptanz-Werten).

Die Anwendung von DNLA® kann Teil einer wert-orientierten Mitarbeiterführung und Unternehmenskultur sein; der Mitarbeiter erhält ein auswertungsobjektives Fremdbild zur eigenen Standortbestimmung. Die Führungskraft lernt den Mitarbeiter besser kennen und kann ihn entsprechend seiner Stärken gezielter führen; i.d.R. führt dies zu einer konstruktiveren und vertrauensvolleren Zusammenarbeit.

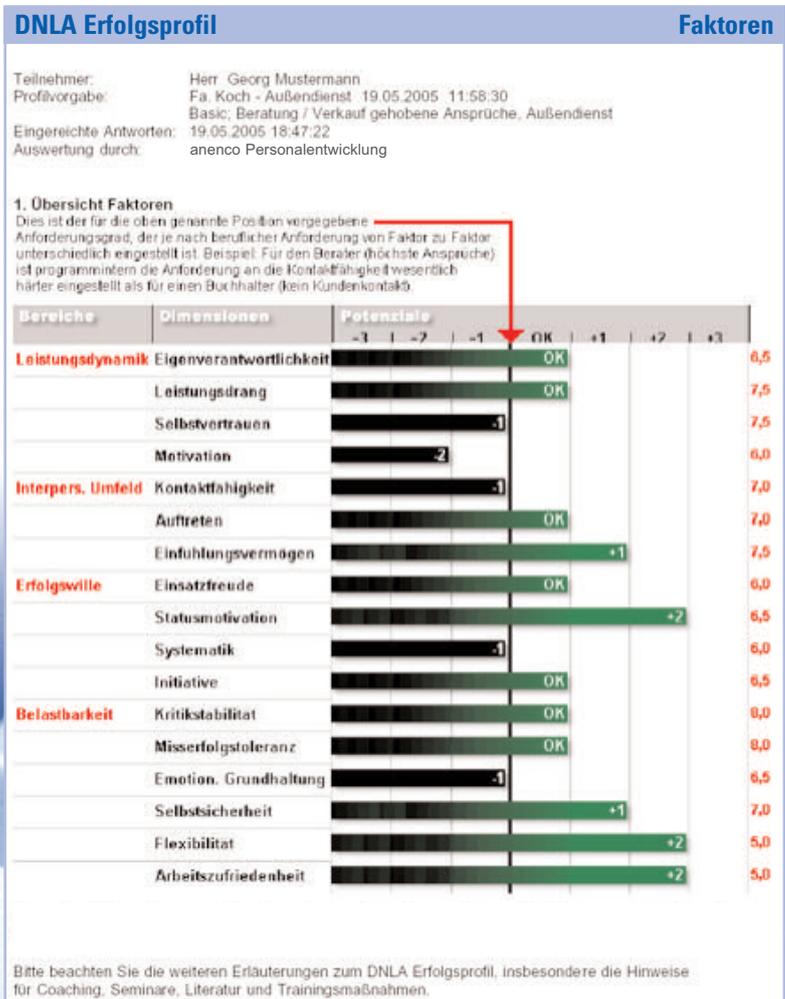
Neben der Hauptverantwortung des Mitarbeiters für seine eigene Entwicklung hat der direkte Vorgesetzte Verantwortung als Personalentwickler seines Mitarbeiters.

Anenco arbeitet bei Personalauswahl und -entwicklung mit DNLA. Wir identifizieren und definieren den aktuellen Entwick-

lungsbedarf sowohl des "Neuen" als auch des bereits im Unternehmen tätigen Mitarbeiters. Ziele, Verantwortlichkeiten und Entwicklungsschritte werden schriftlich festgehalten. Sollten Coachings notwendig sein, findet nach spätestens 5 Sitzungen das nächste Gespräch mit dem Vorgesetzten statt, um die Zielerreichung zu überprüfen.

In der Entwicklungsphase verändern sich Einstellungen und Verhaltensweisen. Diese wiederum lassen sich in einer 1 x jährlichen Wiederholungsmessung mit DNLA abbilden.

So können Sie ein durchgängiges Personalentwicklungskonzept ihrer Führungsmannschaft, eventuell sogar aller Mitarbeiter aufbauen. Alle bleiben damit "im Blick", entwickeln sich und – fühlen sich wertgeschätzt.



Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an anenco Personalentwicklung:



Martin Lischka
 Lärchenring 27
 35428 Langgöns

Tel.: 0 64 03 / 48 79
 ml@anenco.de
 www.anenco.de