

Rockwool und VPL

Kees Schuur
Januar 2019

1. Grundlegende Details zum Case

Rockwool ist der weltweit führende Hersteller von Dämmstoffen und -technologien. Das Unternehmen verfügt über mehr als 20 Fabriken in Europa, Asien und Nordamerika mit 12.000 Mitarbeitern. Der VPL-Fall "Rockwool" findet in der Niederlassung in Roermond, Niederlande, statt, wo sich der Hauptsitz und die Produktionsstätten mit rund 1.200 Mitarbeitern auf 800 Produktionsarbeiter und 400 Büroangestellte verteilen. Rockwool ist ein Unternehmen der Prozessindustrie.

Die Prinzipien hinter den VPL-Verfahren sind:

- Assessment wird als eine zusammenfassende und prägende Methode zur Leistungssteigerung nicht nur der Mitarbeiter für das Unternehmen, sondern auch des Unternehmens für die Mitarbeiter betrachtet.
- Das Lernen ist darauf ausgerichtet, das Niveau der Kompetenzen und, wenn möglich, der Qualifikationen zu erhöhen und die Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter zu erleichtern. Ziel ist es, die Wirkung der Arbeit zu erhöhen und ihre internen und externen Karrieremöglichkeiten zu verbessern.
- VPL wird als Methode für ein nachhaltiges Personalmanagement eingesetzt, indem das Potenzial der Mitarbeiter mit der Nachfrage nach spezifischen Kompetenzprofilen in verschiedenen Bereichen des Unternehmens verknüpft wird.

Rockwool hat mit seinem integrierten VPL-Ansatz den niederländischen EVC (=VPL) Preis 2003, den europäischen VPL-Preis in der Kategorie "Work-based Competence Development and Recognition" und 2014 den globalen VPL-Preis gewonnen:

Das 'Rockwool Career Model' bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu wachsen. Wo bisher der Schwerpunkt auf der Ausbildung lag, können die Mitarbeiter nun aber auch in jede erdenkliche Weise in sich selbst investieren (Workbased Learning, Selbststudium,

Fernstudium, Coaching on the Job, externe Praktika usw.), sofern sie die Voraussetzungen für die für eine gewünschte Funktion erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen erfüllen. VNIL ist der Grundstein in dieser HRM-Politik von Rockwool mit Fokus auf den selbstgesteuerten Charakter des Lernens zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeiter selbst.

[http://www.observal-net.eu/content/netherlands-case-study-2013-vnil%E2%80%90gesteuert - Karrieremanagement - Management - Personalentwicklung \(2013\)](http://www.observal-net.eu/content/netherlands-case-study-2013-vnil%E2%80%90gesteuert-Karrieremanagement-Management-Personalentwicklung(2013))

"Rockwool hat VPL in die Trainings- und Entwicklungspolitik des Unternehmens integriert und eine Personalmanagementstrategie eingeführt, die sowohl summarische als auch formative VPL-Prozesse umfasst. Durch die Schulung von Assessoren und anderen Mitarbeitern und die Nutzung des Portfolios als Grundlage werden die Mitarbeiter bewertet, beraten und bei der Entwicklung von Personalentwicklungsplänen und der Möglichkeit, ihre eigenen internen und externen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu entwickeln, unterstützt. Externe Interessengruppen kooperieren bei diesem Projekt. Es ist gut zu sehen, dass sich die Privatwirtschaft so sehr für VPL und eine aktive Zusammenarbeit mit den Interessengruppen engagiert. "

Biennale-Bericht VPL-Preis, 2014:

2. Zielgruppe(n)

Die Zielgruppe bestand aus Arbeitnehmern der Prozessindustrie (EQF Level 1-4). In der Personalpolitik wurde die Bedeutung einer unternehmensorientierten Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter durch die neuen Erkenntnisse über:

1. die Bewertung und Nutzung der vorhandenen Kompetenzen unter den bestehenden Mitarbeitern und
2. die Möglichkeiten, verschiedene Lernwege zu nutzen.
3. Und um eine bessere Verbindung zu den Lernmöglichkeiten der Mitarbeiter zu schaffen.

Indirekt waren die Zielgruppen auch die Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, die interne Ausbildung und die Personalabteilung, die sich mehr auf die Kompetenzprofile, individuelle Lernpfade, die Anerkennung von Kompetenzen aus verschiedenen Perspektiven (Lernender, Prozess, Unternehmen, Lehrpläne und die unterschiedlichen Kompetenzstandards) konzentrieren mussten.

3. Warum haben sich Personen für dieses Validierungsverfahren beworben?

Die Gründe für die Durchführung eines VPL-Verfahrens können unterschiedlich sein. Es war immer eine Kombination aus beidem:

Persönliche Entscheidungen (Erhöhung der Wertschätzung, Erhöhung des Lohnes, employability)

1. Persönliches Wachstum: *"An einem bestimmten Punkt hast du das Wissen, du hast die Fähigkeiten, du hast die Einsicht und du kannst die Probleme selbst lösen. Sie analysieren*

Misserfolge und haben im Prinzip die ganze Geschichte des Branch Diploms, nur die Papiere, die Sie nicht haben. Du kannst nicht weiterfließen. "

1. Beschäftigungsfähigkeit (kompetentere Mitarbeiter, neue Funktionen, neue Kompetenzen, z.B. IKT)
2. Die Belohnung: EVC wurde nicht nur als Chance, sondern auch als Belohnung für das Unternehmen als guter Mitarbeiter erlebt: *"Ich fand es ein ziemliches Maß an Wertschätzung für mich, dass sie mich danach gefragt haben, dass sie das Vertrauen in die Person hatten. Und "Also denke ich, dass es dir einen zusätzlichen Schub gibt. Du wirst geschätzt, auch wenn du etwas dafür tun musst. ")*
3. Unternehmensnachfrage (qualifizierte Mitarbeiter, spezifische Kompetenzen, geringerer Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften)
4. Finanziell (formales Lernen + informelles Lernen + VPL + maßgeschneiderte Schulungen können billiger / schneller sein als eine komplette Schulung)
5. Die sozialen Auswirkungen der Zugehörigkeit zu einer Familie: *"Ich bin stolz darauf, ein Rockwooler zu sein".*

Für die Mitarbeiter war VPL das Mittel, ihre eigene Position innerhalb von Rockwool zu bestätigen oder zu verbessern, von praktischen Fragen wie dem Erhalt eines höheren Gehalts bis hin zur Begründung von Karrieremöglichkeiten. Da Rockwool für das VPL-Verfahren bezahlt hat und es Teil des HRM/D-Managements war, wurde die Endentscheidung zur Teilnahme getroffen.

Soem der Aussagen der Mitarbeiter:

- *Karrieremanagement: "Ich wusste von mir selbst, dass ich mich bereits auf einer bestimmten Ebene befinde, aber ich hatte auch das Ziel, jemals weiter zu wachsen, also über den Prozessoperator hinaus" und "Ich hatte dort einen guten Job in der Qualitätskontrolle, aber ich wollte weitermachen".*
- *Positionierung: "An einem bestimmten Punkt bekommt man Bosse, die gerade die Schule verlassen haben, die im Prinzip nicht das Wissen darüber haben, sie haben nur die Papiere. Und an einem bestimmten Punkt machst du ihre Arbeit. Das Ergebnis ist, dass ich gesagt habe: Ich will das nicht, ich will sowieso lernen."*
- *Kompetenzen, die formell genehmigt wurden: "Die eigene Vision war: Ich brauche das Papier."*
- *Gehaltserhöhung: "Mit dem Erhalt meines VAPRO-A-Diploms wird auch meine Stellenbeschreibung anders bewertet und dann ist die Lücke zu jemandem aus einer höheren Gehaltsgruppe, die Sie ersetzen, viel kleiner."*

In einigen Fällen wurde auch eine persönlichere Motivation erwähnt: *"Also will ich nicht in der Höhe wachsen, sondern nur in der Breite, allgemeiner gesagt."* .

Ein weiterer Grund war eine Änderung in der Betriebspolizei. Es hat gezeigt, dass: *"....dass es einen Vorteil darin gibt, dass es dem Interesse eines Unternehmens dient und auch, um vom Klassenzimmerdenken wegzukommen. Oftmals sehen wir Qualifikation als etwas, das man bekommt, wenn man lange Zeit in ein bestimmtes Gebäude gegangen ist, anstatt einen Lernprozess zu durchlaufen."*

Die company's eigene Unternehmensschule ist das Dach über allen Aktivitäten und koordiniert alle Teile der VPL, einschließlich der Koordination der Assessments. Ihre Rolle wechselte vom Unterricht zur Koordination der Kompetenzentwicklung in der gesamten Organisation und verstärkte die Kommunikation zwischen der Schule, der HRM-Abteilung und den entwickelten Führungskräften. Es war nicht immer einfach: *"Für einen Manager ist es ohnehin eine komplexe Angelegenheit. Wir haben eine Broschüre veröffentlicht[-]. Dies ist das Karrieremodell und hilft dem Manager, den Kandidaten zu motivieren und zu entwickeln."*

4. Die Qualifikation / Berufsstandards / Kompetenzprofil

Das VPL-Programm umfasst 3 verschiedene Arten von 'qualification':

1. Ein formaler Lernpfad mit Lernen am Arbeitsplatz, der anhand der Branchenprofile (Prozessindustrie) bewertet wird und oft zu einem Diplom führt.
2. Ein informeller Lernpfad mit zusätzlicher Kurzausbildung, die nach dem formalen EVC-Verfahren (=VPL) gegen die formalen (NQR) Qualifikationen bewertet werden und zu 'Zertifikate' führen. Diese Zertifikate können für den Erhalt von formalen Zertifikaten / Diplomen in der Berufsbildung verwendet werden.
3. Ein praktischer Lernpfad, der durch Skill-Assessments bewertet wird und zu einem 'Rockwool'-Zertifikat führt.

Ein vierter Typ, eine Form der informellen Qualifikation, war die Auswahl eines Mitarbeiters für die Teilnahme an einem der VPL-Programme.

Die formale Qualifikation wird als "Bediener" bezeichnet:

Die Standards, die bei Rockwool im Rahmen des VPL-Ansatzes verwendet werden, sind im Rockwool Career Model festgelegt und als "funktionsorientierte Kompetenzprofile Rockwool" formuliert. Diese Profile sind mit der Niederländischen Nationalen Qualifikationsstruktur (NQR) in regionalen Bildungszentren für die Berufsbildungsstufen 1, 2, 3 und 4 verknüpft.

Qualifizierung	EQR / NQR-Niveau	Qualifizierer	Crebo-Nummer (niederländische Qualifikation)	Anzahl der Teilnehmer
Operator C	4	ROC Leeuwenborgh (Berufsbildung)	25303	450
Prozessoperator B	3	ROC Leeuwenborgh (Berufsbildung)	25338	
Prozessoperator A (VPL)	2	ROC Leeuwenborgh (Berufsbildung)	25337	70
Fachkompetenzbewertung (PCA)	1 (Einstiegsniveau für die Berufsausbildung)-	Rockwool innen: Assessment-Profi	25254	24
Besondere Bedürfnisse VPL und Ausbildung (PILOT)	-	Rockwool innen: Junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen		12

Im niederländischen Qualifikationsdossier wird der Beruf " Prozessoperator A" beschrieben als:

Der Prozessoperator A arbeitet unter Aufsicht mit einer Vielzahl von Prozessen, Anlagen, Rohstoffen und Produkten, so dass er je nach persönlichem Interesse, Fähigkeiten und Erfahrungen flexibel an mehreren Arbeitsplätzen im Unternehmen eingesetzt werden kann und nach einer begrenzten Ausbildungszeit in anderen Unternehmen der Prozessindustrie eingesetzt werden kann (Transfer, horizontale Karrierechancen). Er ist sich ständig der möglichen Folgen seines Handelns bewusst. Darüber hinaus arbeitet er in den Bereichen Sicherheit, Qualität, Hygiene und Umweltbewusstsein und ist sich der Gefahr von Schäden bewusst. Der Prozessoperator A ist fähig, um im Team zusammenzuarbeiten und will sich weiterentwickeln.

Jede Qualifikation ist in dem Dossier enthalten, das in einem Basisteil beschrieben wird, das allgemeine Kompetenzen enthält, die ein Betreiber haben muss, und in einem Profilverteil, der die zusätzlichen Kompetenzen beschreibt, die eine Person in einem bestimmten Bereich haben muss. In der folgenden Tabelle werden diese beiden Teile sichtbar gemacht und die Kompetenzen in Kernaufgaben und Arbeitsprozessen beschrieben.

Grundlegender Teil der Qualifikation "Operator A" (verpflichtet)	
Kern Aufgabe	Arbeitsprozesse
B1-K1 steuert den Produktionsprozess	B1-K1-W1-W1 Bereitet den Produktionsprozess vor
	B1-K1-W2 Betreibt Geräte
	B1-K1-W3 Bewacht das Verfahren
	B1-K1-W4 Führt Qualitätskontrollen des Prozesses und/oder des Produkts durch.
	B1-K1-W5 Pfl egt Equipments
	B1-K1-W6 Runden den Produktionsprozess ab

PROFILTEILE der Qualifikation Prozessoperator A (wählbar)

In der Qualifikationsstruktur gibt es 4 spezifische Profile. Diese Profile in diesem Qualifikationsdossier haben folgende (spezifische) Kernaufgaben und Arbeitsprozesse: Im Fall von Rockwool wird P3 (Prozessoperator) gewählt.

P1 Prozessoperator A

P1-K1 überwacht den automatisierten Prozess	P1-K1-W1	Führt Messungen durch
	P1-K1-W2	Regelt den automatisierten Prozess

P2 Mechanischer operator A

P2-K1 Montage der mechanischen Teile des Prozesses	P2-K1-W1-W1	baut Geräte auf und führt Gespräche mit ihnen.
	P2-K1-W2	Unterstützt den Anschluss von (Steuer-)Komponenten

P3 Prozessoperator B

P3-K1 Überwacht den automatisierten Prozess	P3-K1-W1-W1	Führt Messungen durch
	P3-K1-W2	Regelt den automatisierten Prozess
	P3-K1-W3	Optimiert den Prozess und / oder das Produkt
P3-K2 Leitet die Produktionsarbeit	P3-K2-W1	Überwacht die Planung

P4 Mechanischer Operator B

P4-K1 P4-K1 P4-K1 Montage von Mechanik- und Steuerungskomponenten	P4-K1-W1 Bauen von Geräten P4-K1-W2 Komponenten schließen (steuern) P4-K1-W3 misst und kontrolliert Produkte und Prozessmanagement
P4-K2 Begleitet Produktion und Mitarbeiter	P4-K2-W1 Bewachter Zeitplan P4-K2-W2 führt und schult die Mitarbeiter.

5. Beschreibung des Validierungsprozesses / prozedure

VNFIL ist nur ein Teil des gesamten VPL-Prozesses bei Rockwool. Der gesamte Prozess sieht so aus:

1. *Vorbereitung*: Auswahl von Profilen (in diesem Fall Prozessoperatoren), Informationen für alle Beteiligten, Auswahl und/oder Anpassung von Standards (NFQ, Branche, Unternehmen, Personal), Entwicklung der VPL-Instrumente und -Verfahren, Trainingsprogramm und Training von Assessoren und Supervisoren, Erstellung von Testlisten.
2. *Vorauswahl, Information, Auswahl und Rekrutierung* der Teilnehmer (um Enttäuschungen zu vermeiden und die Teilnahme am VPL-Programm zu ermöglichen, war bereits eine erste Bewertung ihrer Kompetenzen).
3. VPL-Verfahren
 - a. *Dokumentation*
 - b. *Vorbereitung des Portfolios*
 - c. Interne oder externe Bewertung
 - d. *VPL-Zertifizierung / Validierung*
 - e. (optional: Akkreditierung des Validierungsberichts durch die Berufsbildung)
4. *Entwicklung*: Persönlicher Entwicklungsplan und Training / Training mit Anleitung.
5. *Fertigstellung und Umsetzung*: Bewertung und Einbettung von EVC in die Unternehmenspolitik.
6. Bewertung des VPL-Verfahrens und Verbesserungspotenzial

6. VPL Phasen und Tools

VPL ist als HRD-Tool in das Unternehmen eingebettet. Es gibt Informations- und Sensibilisierungskampagnen im Unternehmen und Sitzungen für das Management und die verschiedenen Teams.

- a. Einnahme-Tool und Anmeldeformular und Einführung, um festzustellen, ob das VPL-Verfahren für den Mitarbeiter relevant ist.
- b. 360-Grad-Feedback: ein Instrument zur persönlichen Reflexion und Einbeziehung der Reflexion von Kollegen und Management über die Leistung und Persönlichkeit eines Mitarbeiters.
- c. STARRT-Formular: Beschreibung der Situation, Aufgabe, Aktion und Ergebnis, Reflexion und Transfer, um die erworbenen Kompetenzen darzustellen.
- d. Portfolio, mit den folgenden Elementen:
 - Name und Adresse des Kandidaten,
 - Die Motivation des Kandidaten, sich für ein VPL-Verfahren zu entscheiden,
 - Lebenslauf: Beschreibung der Arbeitserfahrungen und der Bildungsgeschichte,
 - Motivation des Kandidaten bezüglich Lern- und/oder Arbeitszielen,
 - Selbsteinschätzung oder Selbsteinschätzung, bezogen auf den verwendeten Standard,
 - Nachweise zur Unterstützung der Selbstevaluation (professionelle Produkte).

Neben den Praxisbeispielen enthält das Portfolio STARRT-Formulare zur Beschreibung und Demonstration jedes einzelnen Anspruchs auf eine Kompetenz, falls relevant:

- e. Diplome, Zertifikate oder Zeugnisse von Kursen, in denen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden und die im Zusammenhang mit der Selbsteinschätzung stehen.
- f. Nachweis von Freiwilligenarbeit, Hobbys und Fähigkeiten (informell).
- g. Ein Bewertungsgespräch in Form eines Kriteriums, das von 2 Assessoren geführt wird und auf dem EQR-Niveau 2,3,4 basiert.
- h. Für den Mitarbeiter wird ein standardisierter VPL-Bericht erstellt, auf dessen Grundlage die Entscheidung für Beschäftigungsfähigkeit und Weiterbildung eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Phasen des Validierungsprozesses erfolgt.
- i. Nationale Zertifizierung / Diplom oder im Falle von PCA ein Rockwool- Zertifikat.

7. Akteure und Stakeholder; institutionelle Einbildung; Competences

Coaches

Die Coaches sind entweder die direkten Manager, die im Rahmen der jährlichen Funktionseinschätzung im direkten Personalmanagement geschult werden. Zweitens sind die Coaches, die die Mitarbeiter in ihrem VPL-Prozess unterstützen, meist Teil der HR-Abteilung. Eine Person der Personalabteilung ist mit allen VPL-Verfahren verbunden, ein Anlaufpunkt bei Fragen der Mitarbeiter und/oder direkten Führungskräfte, Assessoren, Bewerbungen, Auswahlverfahren.

Gutachter

Für jedes Assessment gibt es einen internen Assessor (Rockwool, Prozessmanager) und einen externen Assessor der Berufsbildungsschule. Der Prüfer muss über eine Ausbildung in Personalbeurteilung, Bewertungsverfahren und -instrumenten verfügen, die jeweils im Bereich Personalbeurteilung aktualisiert wurden, und sollte mit den Produktionsprozessen auf dem neuesten Stand sein. Der Assessor arbeitet paarweise: ein Assessor aus der Berufsausbildung und einer aus Rockwool).

Manager

Vorschlag von VPL-Kandidaten; Verbindung von VPL mit HR

Manager Rockwool Firmenschule:

Koordinator des VPL-Prozesses

Berufsausbildung (VET)

Formale Akkreditierung der VPL-Ergebnisse; Ein VET ist verantwortlich für die Akkreditierung des Validierungsergebnisses für (Teile) des NQR-Diploms.

Die Qualifikation des Personals im Rahmen des internen VPL-Verfahrens sollte über ein EQF-Level-5-Diplom (oder gleichwertiges Denk- und Arbeitsebene) verfügen, über umfangreiche Berufserfahrung im Unternehmen (vorzugsweise mindestens 5 Jahre) und noch aktiv (oder sehr eng mit den Produktionsprozessen verbunden) sein. Es gibt keine spezifischen Kompetenzprofile für interne Berater und interne Assessoren.

1. Kompetenzprofil Interne Beraterinnen und Berater

Die Coaches (=Berater) sind entweder die direkten Manager, die im Rahmen der jährlichen Funktionseinschätzung auf der Grundlage von Jobkompetenz und persönlicher Kompetenzentwicklung im direkten Personalmanagement ausgebildet werden. Zweitens sind die Coaches, die die Mitarbeiter in ihrem VPL-Prozess unterstützen, meist Teil der HR-Abteilung. Eine Person der Personalabteilung ist mit allen VPL-Verfahren verbunden, ein Anlaufpunkt bei Fragen der Mitarbeiter und/oder direkten Führungskräfte, Bewerbungen, Auswahlverfahren.

Die Kernkompetenzen im Allgemeinen sind:

1. Einweisung (Erläuterung des VPL-Verfahrens und der Schritte und Übergabe der notwendigen Dokumente)
2. Beratung (Unterstützung bei der Erhebung von Portfolioproof, der Zusammenstellung und Vervollständigung eines bewertungsfähigen Portfolios; Überprüfung der Variation, Relevanz, Aktualität, Authentizität und Quantität der Dokumentation); Vergleich mit dem Bewertungsstandard.
3. Gespräche führen (verschiedene Coaching-Techniken; Selbstreflexion und Selbstverantwortung; vertiefte Befragung, Feedback, Spiegelung und Konfrontation)
4. Feedback geben (über den Beweis; über das (Folge-)Verfahren)

2. Kompetenzprofil Assessor

Der Prüfer muss über eine Ausbildung in Personalbeurteilung, Bewertungsverfahren und -instrumenten verfügen und jeweils auf dem Gebiet der Personalbeurteilung aktualisiert worden sein.

Im Allgemeinen sollte ein Assessor über die folgenden sechs Kompetenzen verfügen:

1. Portfoliobewertung
2. Befragung (kriterienorientiert)

3. zu beobachten
4. beurteilen
5. Bericht (schriftlich)
6. Mündliches Feedback

8. Kosten / Nutzen / Finanzierung

Zeitraumen für VPL und Training und benötigte Ressourcen sind:

	ROC / Regelmäßige Berufsausbildung	VPL Ebene 2, 3, 3, 4 Anlagenfahr er	NQF1 Assistent Logistiker Logistiker	Persönliche Kompetenz Bewertung	Sonderbedarf Bildung und Bewertung
Zeitraumen	2 Jahre	½ Jahr	1 Jahr	½ Jahr	1 Jahr
Technische Anforderungen	Klassenzimmer- Laptop Beamer	Laptop Besprechungs raum	Laptop	Laptop Kleiner Besprechungsraum	
Internetzugang	ja	ja	ja	ja	nein
Einweisung (Räume, Sonderausstattung etc.)	ROC Gilde digitale Aufnahme	Hucama 360- Grad- Feedback online		Hucama 360-Grad- Feedback online	

Für das Unternehmen Rockwool, aber auch für den einzelnen Mitarbeiter ist es eine Frage der Kosten - Nutzen. Rockwool investiert in sein Personal, um die höchste Qualität in Prozess und Produkt zu gewährleisten.

ROCKWOOL betrachtet die Investition in die Entwicklung seiner Mitarbeiter als eine wichtige soziale Verantwortung. Rockwool übernimmt alle VPL-Kosten und 75% der Zeit, die der Mitarbeiter für das VPL-Verfahren benötigt, vorausgesetzt, die Person bleibt mindestens 3 Jahre lang bei Rockwool beschäftigt, nachdem das VPL stattgefunden hat. Die restlichen 25% der für die VPL benötigten Zeit werden vom Mitarbeiter investiert.

Im Folgenden werden die Kosten für VPL, PCA und vergleichbare Ausbildung verglichen. Der Hauptunterschied zwischen regulärer und beruflicher Bildung liegt in der Lernzeit des Mitarbeiters: in einer separaten Umgebung, z.B. im Klassenzimmer oder am Arbeitsplatz, während er dabei produktiv bleibt.

VPL Projektdurchführung Kosten:	PCA Projektdurchführung Kosten:	Standard-Ausbildungskosten:
44.000 € (aus der Tasche + Projektstunden) 60.000 € für die Umsetzung 33 Personen / 1.120 Stunden 10 Mitarbeiter: nationales Zertifikat	24.000 € (Projektstunden) 0,00 € Implementierung 9 Personen / 600 Stunden 3 Mitarbeiter Rockwool Zertifikat	550.000 € (aus der Tasche + Stunden) 2 ½ Jahre Studium 24 Personen / 9.540 Stunden 10 Mitarbeiter: nationales Zertifikat

Die Renditen variieren nur teilweise in der Geldersparnis.

- Wertschätzung des Mitarbeiters

- Gute Beschäftigungsfähigkeit
- Guter Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt
- Kosteneinsparungen
- HR-Instrumente Karriere-Tool
- Bedarfsgesteuertes Lernen (von der Schule angeboten)
- Lebenslanges Lernen
- Nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit (neu)
- VPL wird auch für die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit der Rockwool-Mitarbeiter eingesetzt. In diesem Jahr steht dieses Thema auf der Tagesordnung des RAP.

Ein weiterer Vorteil ist, dass VPL Teil von HRM/D ist. Die Beschreibung der Situationen und Aufgaben in den STARRT-Formularen gibt implizit eine Selbstanalyse der Aktivitäten und des Lernens. Die Mitarbeiter besprechen diese STARRT-Formulare mit ihrem direkten Vorgesetzten, was die Kommunikation im Unternehmen und die Optimierung der Prozesse und Abläufe verbessert.

Und sie merken, dass es funktioniert: die mehr als 500 Mitarbeiter, die es genutzt haben und sich stärker mit ROCKWOOL verbunden fühlen und mit großer Leidenschaft für das Unternehmen und das Produkt arbeiten.

Einige Reaktionen der Teilnehmer:

"Es ist unglaublich, was VPL für mich getan hat. Ich habe nie bemerkt, dass ich mit meiner Arbeit, meiner Freiwilligenarbeit und meinen Hobbys so beschäftigt war."

"Die Mappe ist eine Blaupause meines Lebens."

"Es ist eine Anerkennung für mich, meine Firma vertraut mir."

"Ich bin sehr stolz darauf, ein ROCKWOOLER zu sein, weil das Unternehmen mir die Möglichkeit gibt, mich selbst zu entwickeln."

"Unglaublich, dass ich trotz meiner Sprachdefizite einen Karriereschritt machen kann. Das hätte ich nie erwartet. ROCKWOOL, danke!"

Rockwool ist einer der größten Arbeitgeber in Mittel-Limburg. Es ist ein Beispiel für andere Arbeitgeber in der Region. Der VP-Koordinator von Rockwool war Vorsitzender der RAP (Regional Advisory Group Process Industry). Er diskutierte das VPL-Thema häufiger, insbesondere für die kleineren Unternehmen in der Region, die keine eigene HR-Ausbildung haben und das Know-how von Rockwool begrüßen.

Rockwool übernimmt auch mit seiner Corporate Social Responsibility die Führung. Im Gespräch mit Arbeitsämtern, dem Stadtrat und anderen Organisationen hat ein neues Projekt begonnen, um Jugendlichen mit psychischen, sozialen und körperlichen Schwierigkeiten den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

9. Qualitätssicherung der Validierung

Rockwool ist nach ISO 9001 zertifiziert, was die Verbesserung der Qualität des Personalmanagements und der Personalentwicklung einschließt.

Rockwool arbeitet mit formal akkreditierten Trainings- und VPL-Organisationen und -Instituten in der Region zusammen und hat eine Tradition in der Bewertung und Schulung von Mitarbeitern. Die Kontrolle liegt in den Händen der Rockwool Company School.

Die Niederlande haben den niederländischen VPL-Qualitätscode. **Wichtige Interessenvertreter von VPL in den Niederlanden haben eine Vereinbarung unterzeichnet. Die** Gemeinsamen Europäischen Grundsätze für die Identifizierung und Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen wurden als grundlegende Informationen im Schreibprozess verwendet.