

Unsere Themen:

- **BME-Fachgruppen „Personal im Einkauf“**
- **Erhöhen Sie Ihre Produktivität durch Aus- und Weiterbildung Ihres Personals**
- **Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten 2009 mehr als eine Million Jobs**

BME-Fachgruppen „Personal im Einkauf“

Der BME-Service Personal & Karriere hat Ende 2009 zwei Fachgruppen mit den Themenschwerpunkt „Personal im Einkauf“ initiiert (Anwender- und Anbieter-Fachgruppe). Einkäufer, HR und Personaldienstleister/-berater, können sich in diesen Fachgruppen zu personalspezifischen Fragen im Einkauf austauschen.

Die Anwender-Fachgruppe setzt sich aus HR-Leitern und Einkäufern aus groß- und mittelständischen Industrieunternehmen zusammen. Ziel dieser Fachgruppe ist es, Personalverantwortlichen eine Plattform zum Austausch und Diskussion zu bieten und relevante Informationen zur Optimierung von Personalprozessen zu vermitteln. In der Fachgruppe werden individuelle Kompetenzen zu allen Personalfragen im Einkauf sowohl für Personalverantwortliche als auch für Einkäufer gebündelt, aktuelle Konzepte und Strategien diskutiert und bewertet.

Die Themenschwerpunkte der Anwender-Fachgruppe sind u.a.:

- ✚ Definition des Einkäufers
- ✚ Anforderungs- und Qualifikationsprofile
- ✚ Laufbahngestaltung
- ✚ Wege des Recruiting/Auswahl- und Bewertungsverfahrens
- ✚ Anreiz- und Vergütungssysteme

Die Anbieter-Fachgruppe setzt sich aus Personaldienstleistern und -beratern zusammen. Ziel dieser Fachgruppe ist ein kontinuierlicher Austausch innerhalb der Fachgruppe, aus denen die Teilnehmer neue Perspektiven und Erfahrungswerte generieren können, um somit die eigenen Prozesse optimieren zu können. Zusätzlich soll ein themenspezifischer, interaktiver Prozess zu den Einkäufern und HR-Leitern aus der Anwender-Fachgruppe „Personal im Einkauf“ gewährleistet werden.

23.2.2010

Die Themenschwerpunkte der Anbieter-Fachgruppe sind u.a.:

- ✚ Die Zusammenarbeit zwischen Einkauf, HR und Personaldienstleiter/Personalberater
- ✚ Optimaler Einbindungszeitraum zwischen Einkauf, HR und Personaldienstleiter/Personalberater
- ✚ Definition und Implementierung von Schnittstellen
- ✚ Wege des Recruiting
- ✚ Make or Buy (Personalbeschaffung durch den Einkauf)
- ✚ Abgrenzung zwischen Personaldienstleitung und Personalberatung
- ✚ Gehaltsstrukturen im Einkauf
- ✚ Auswahl- und Bewertungsverfahren

Diese ersten Themensammlungen sind nicht als abschließender Pool anzusehen und können abhängig von aktuellen Ereignissen oder kommunizierten Anliegen seitens der Fachgruppenteilnehmer erweitert oder variiert werden.

Bei den nächsten Treffen stehen folgende Punkte auf der Agenda:

→ Anwender-Fachgruppe:

- ✚ Vervollständigung des Themenschwerpunktes Definition des Einkäufers
- ✚ Anforderungs- und Qualifikationsprofile

→ Anbieter-Fachgruppe:

- ✚ Zusammenarbeit zwischen Einkauf, HR und Personaldienstleistern / -beratern
- ✚ Wege des Recruiting
- ✚ Make or Buy (Personalbeschaffung durch den Einkauf)

Weitere Informationen können bei Frau Pierina Lobina (pierina.lobina@bme.de) abgerufen werden. Um einen effektiven Erfahrungsaustausch zu ermöglichen ist die Teilnehmerzahl begrenzt.

Weitere Infos:

Pierina Lobina, BME e.V.

Projektmanagerin Personal & Karriere

Telefon: 069 / 308 38 – 111

E-Mail: pierina.lobina@bme.de

Internet: www.karriere.bme.de

23.2.2010

Erhöhen Sie Ihre Produktivität durch Aus- und Weiterbildung Ihres Personals

Die Kostensituation zwingt Ihr Unternehmen dazu, die Personalkosten im Verhältnis zur geleisteten Arbeit zu senken, damit Sie auch in der Wirtschaftskrise noch wettbewerbsfähig sein können. Um dieses Ziel zu erreichen, kann man in der Praxis, zwei Verhaltensrichtungen beobachten:

Die eine (größere) Gruppe senkt die Personalkosten über die Kürzung von Sonderleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld. Neueinstellungen bekommen grundsätzlich weniger Gehalt als das ausscheidende Personal. Weiterbildungen werden nicht mehr finanziert; sogar die gesetzlich vorgeschriebenen Aus- und Weiterbildungen werden nicht mehr durchgeführt. Hinzu kommt noch, dass die zu leistende Arbeit auf immer weniger Personal verteilt wird, Reserven gibt es nicht mehr.

Die Folgen dieses Verhaltens können Sie jeden Tag selbst beobachten. Es entsteht eine negative Stimmung in der Belegschaft, selbst die Willigen sind durch die ständige Überlastung nicht mehr wie gewohnt leistungsfähig; sie machen Fehler und werden häufiger krank. Die guten Mitarbeiter gehen auf die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, die anderen sind demotiviert und mogeln sich durch den Arbeitstag.

Das Ergebnis sind geringere Lohnkosten bei überproportional sinkender Leistung, d. h., die Produktivität sinkt pro Lohnstückkosten.

Diese Unternehmen entwickeln sich dann vom Markenartikler zum Discounter und bekommen Aufträge nur noch über Dumpingpreise.

In der anderen Gruppe werden die betrieblichen Löhne und Zusatzleistungen selbst in der Krise nicht gekürzt. Im Gegenteil: Es gibt zusätzliche Prämien für außerordentliche Leistungen. Die Qualität des Personals wird durch eine konsequente Aus- und Weiterbildung ständig erhöht. Die Konzentration der Kostenreduzierungen liegt bei den Sachkosten wie zum Beispiel Versicherungskosten und Materialeinkauf. Hinzu kommt das ständige Bemühen, innerbetriebliche Prozesse zu optimieren, um unnötige Arbeitswege zu vermeiden.

Dieser Weg ist schwieriger und bedarf einer hohen Führungsqualität aller Vorgesetzten, die wiederum durch eine entsprechende Weiterbildung erreicht werden kann. Neue Aufträge werden von diesen Unternehmen nicht über den Preis, sondern über die besondere Leistungspalette gewonnen, was immer profitabler sein wird als die Dumpingstrategie.

Aus- und Weiterbildung als wichtiges Element der Produktivitätserhöhung

Bei der Aus- und Weiterbildung unterscheidet man zwischen der innerbetrieblichen Ausbildung und der externen Ausbildung. Um Kosten zu sparen, sollten leitende Mitarbeiter auf Seminare geschickt

23.2.2010

werden, mit der Auflage, das erworbene Wissen in internen Schulungen an die Belegschaft weiterzugeben. Wichtig ist, dass die infrage kommenden Schulungen und die Referenten genau auf ihre Praxisauglichkeit geprüft werden, denn in diesem Bereich gibt es sehr viele „akademische“ Ausbildungen, die dem Praktiker nichts oder nur sehr wenig bringen.

Es ist aber durchaus sinnvoll, auch Fachkurse bei Referenten anderer Branchen zu besuchen, vor allem bei denen aus Industrie und Handel, denn diese Branchen haben häufig große Erfahrungen mit der innerbetrieblichen Ablaufoptimierung, und man kann als Zusatznutzen besser verstehen, wie die Kundschaft denkt. Zudem besteht dabei durchaus die Möglichkeit, Verhaltensweisen und Techniken zu übertragen. Immer häufiger werden von diesen Betrieben auch Inhouse-Schulungen durchgeführt, was den Vorteil hat, dass der Referent speziell auf die Problemstellungen des Unternehmens eingehen kann und keine Reisekosten fürs Personal anfallen.

Gute Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind immer mit entsprechenden Kosten verbunden, deshalb sollte ein modern geführter Betrieb bei weiterbildungswilligen Mitarbeitern die Kosten, zumindest teilweise, übernehmen. Mitarbeiter, die bereit sind, sich in ihrer Freizeit weiterzubilden, sind in der Regel sehr motiviert – vor allem dann, wenn es sich um Kurse handelt, die dem Betrieb geldwerte Vorteile bringen. Ein Problem entsteht aber dann, wenn der Betrieb eine Ausbildung bezahlt hat, der Mitarbeiter jedoch kündigt und zu einem anderen Unternehmen geht. Dieses Risiko kann mithilfe eines Ausbildungsvertrags reduziert werden. Ein solcher Vertrag muss allein deshalb schon existieren, damit der Betrieb die Kosten einer außerbetrieblichen Weiterbildung steuerrechtlich problemlos absetzen kann.

Beachten Sie aber, dass der Vertrag, je nach Höhe der Kosten, nur über eine Laufzeit von maximal 3 Jahren abgeschlossen werden kann, um rechtsgültig zu sein. Das bedeutet, dass der Aus- bzw. Weitergebildete nur über 3 Jahre verpflichtet werden kann, die Kosten bei der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses anteilig zurückzuzahlen.

Zumindest einmal jährlich sollten Sie mithilfe einer kleinen Arbeitsgruppe über die bestehenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Ihres Betriebs diskutieren und über Verbesserungen nachdenken, damit auch hier keine Ressourcen verschwendet werden. Derartige innerbetriebliche Maßnahmen kosten Zeit und Geld; wenn sie aber richtig durchgeführt werden, ist der geldwerte Vorteil für Ihr Unternehmen um ein Vielfaches höher. Er entsteht dadurch, dass die Abgrenzung zur Konkurrenz im Laufe der Zeit für Ihre Kunden qualitativ klar sichtbar wird und die Personalkosten aufgrund der höheren Produktivität dank der verbesserten Leistungen sinken. Kleiner, aber wichtiger Nebeneffekt: Die „Chemie“ im Betrieb lässt sich damit zusätzlich verbessern.

Quelle: www.ekalog.de

23.2.2010

Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten 2009 mehr als eine Million Jobs

Flexible Arbeitszeiten haben 2009 die Wucht der Wirtschaftskrise am deutschen Arbeitsmarkt größtenteils abgefangen, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer ging dabei um 3,2 Prozent zurück, etwa durch Kurzarbeit und den Abbau der Guthaben auf den Arbeitszeitkonten. „Dieser Rückgang entspricht rechnerisch rund 1,2 Millionen Jobs, die gesichert wurden“, so die Arbeitsmarktforscher Eugen Spitznagel und Susanne Wanger.

Die Zahl der Kurzarbeiter stieg 2009 sprunghaft an und lag im Jahresdurchschnitt über einer Million. Bei ihnen fiel gut ein Drittel der normalen Arbeitszeit aus. Auf alle Arbeitnehmer umgerechnet waren es jährlich 15,5 Arbeitsstunden, nach 1,8 Stunden im Jahr 2008. Der Stand auf den Arbeitszeitkonten ist im Jahresverlauf 2009 um 9,3 Stunden je Arbeitnehmer abgeschmolzen. Kräftig abgenommen hat auch die bezahlte Mehrarbeit. Je Arbeitnehmer wurden 13 bezahlte Überstunden weniger geleistet als im Jahr 2008. Die Krankenstandsquote war mit 3,3 Prozent unverändert niedrig. Die normale Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer wurde erstmals seit zwei Jahren wieder kürzer. Mit durchschnittlich 30 Wochenstunden war sie um 0,3 Stunden geringer als im Jahr 2008. Dazu haben krisenbedingte Verkürzungen sowie der Anstieg der Teilzeitarbeit beigetragen.

So ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten 2009 um rund 220.000 (+1,8 Prozent) gestiegen, während etwa 240.000 Vollzeitjobs verloren gingen (-1 Prozent). „Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten hängt stärker als die der Teilzeitbeschäftigten von der Konjunktur ab“, erklären die Arbeitsmarktforscher des IAB. In den vom Konjunkturereinbruch stark betroffenen Branchen der Industrie sei Teilzeit vergleichsweise selten, in den bisher weniger betroffenen Bereichen privater, sozialer und öffentlicher Dienstleistungen liege der Teilzeitanteil dagegen deutlich höher.

Im Ganzen wurden 2009 je Arbeitnehmer durchschnittlich 1.309 Arbeitsstunden geleistet, 43,5 Stunden oder 3,2 Prozent weniger als im Vorjahr. Der Rückgang der Arbeitszeit habe sich im zweiten Halbjahr jedoch verlangsamt, so die IAB-Forscher: „Die Möglichkeit der Betriebe, über flexible Arbeitszeiten die Unterauslastung ihrer Mitarbeiter auszugleichen, ist inzwischen weitgehend ausgeschöpft.“

Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen aller Erwerbstätigen schrumpfte 2009 um 2,9 Prozent. Anders als bei den Arbeitnehmern verringerte sich die Arbeitszeit der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen kaum. Da die gesamtwirtschaftliche Produktion um 5 Prozent kleiner war als im Vorjahr, verringerte sich die Produktivität je Arbeitsstunde um 2,1 Prozent.

Quelle: <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az09.aspx>