

Der Personaleinsatz

Zunächst möchte ich mich bei den Lesern für das positive Feedback zu der Serie „Personal-Praxiswissen“ bedanken. Viele Kommentare und Anregungen haben Herr Press, Magazin Wirtschaft Regional und ich entgegengenommen. Wir setzen die Reihe heute mit dem Thema Personaleinsatz fort.

In der Vergangenheit wurde bereits die Personaleinstellung besprochen, doch bevor Unternehmen die gezielte Personalanwerbung vorantreiben, sollte zunächst der exakte Personaleinsatz vorangestellt werden. Nur durch eine systematische Planung ist eine optimale, qualitative und quantitative Stellenbesetzung im Unternehmen möglich. Der Personaleinsatz sorgt also dafür, dass erforderliches Personal zur richtigen Zeit für die gewünschte Dauer vorhanden ist. Im Unternehmen sollte der Personaleinsatz schrittweise betrachtet werden. Mögliche Ablaufschritte werden sein:

A. Personalbedarf ermitteln.

- Wie viele Mitarbeiter werden benötigt?
- Welche Qualifikation sollte der Mitarbeiter für die Tätigkeit aufweisen?
- Wann soll besetzt werden?
- Welcher Zeitraum?
- Wo ist der Arbeitsplatz und -Ort?

B. Arbeitszeitmodelle festlegen.

Vollzeit, Teilzeit, modulare Arbeitszeit, Job Sharing, Langzeitkonten/Lebensarbeitszeitkonten, zeitautonome Gruppenarbeit, Home-Office, Schichtarbeit, individuelle und Halbtagsarbeit, rollierende Wochenarbeit, flexible Teilzeitschichten usw.

C. Zuordnen der Mitarbeiter zu Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben.

Berücksichtigung individueller Unterschiede der Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, Bedürfnisse und Wertvorstellungen.

D. Fehlzeiten feststellen.

Bewertung der Vergangenheit über das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen. Eine detaillierte Betrachtung soll es den Unternehmen ermöglichen, Schwerpunkte zu erkennen, um gegenzusteuern. Betriebliches Gesundheitswesen ist zu berücksichtigen.

E. Ersatzmitarbeiter stellen.

Wenn „das Bodenpersonal“ ausfällt, Mitarbeiter in Elternzeit, Schwangerschaftsurlaub, Freistellungen, Arbeitsniederlegungen, Ausfallrisiken allgemein.

F. Flexibilisierung sicherstellen.

Arbeitszeitmodelle bieten Wege auf, um von den starren Arbeitszeiten weg zu kommen und flexible Zeitlösungen zu ermöglichen. Die Verfügbarkeit orientiert sich an Betriebs- und Kundennutzen, Beschäftigte erhalten erwünschte eigene Freiräume.

Nur auszugsweise sind hier Fragestellungen und Handlungsanregungen wiedergegeben, spezielle Fragestellungen, die sich mit dem Personaleinsatz in Ihrem Unternehmen befassen, beantwortet Ihnen das Team von Personalleitern* auf Wunsch. Ist der Personaleinsatz zunächst die Strategische Struktur, ist es ebenso erforderlich, den Personaleinsatz unter

Themenübersicht:

09/10	Übersicht zur Serie „Humanressourcen“
10/10	Personalplanung
11/10	Personaleinstellung
12/10	Personaleinsatz
01/11	Personalbetreuung
02/11	Personalentwicklung

Mit unserer Rubrik „Praxiswissen“ können Führungskräfte ihr Wissen erweitern und auf den aktuellen Stand bringen. In der Serie „Humanressourcen“ werden wir in den nächsten Ausgaben an dieser Stelle genauer darauf eingehen.



Volker Meyer personalmeyer HR Management & Consulting

Volker Meyer ist Inhaber der Firma „personalmeyer Human Resources Management & Consulting.“ Mit seinem Team, das sich aus erfahrenen Personalleitern zusammensetzt, berät er Unternehmen rund um das Thema Personalorganisation, Strategien und Konzepte. personalmeyer gehört zu den Beratern, die aktiv die Bundesinitiative „INQA - Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland“ begleiten.

den Blickwinkel der „Humanisierung der Arbeit“ zu stellen. In dieser Ebene des Personaleinsatzes ist es das oberste Ziel die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die Zumutbarkeit. Damit diese Ziele erreicht werden, sind grundsätzliche Bedingungen des Personaleinsatzes hinsichtlich

- der gegenwärtigen Situation,
- aber auch der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und der technologischen Veränderungen zu analysieren.

Ein wichtiger Ansatzpunkt dazu ist die „Humanisierung der Arbeit“, die Kontextfaktoren des Personaleinsatzes mit berücksichtigt. „Human“ ist Arbeit, wenn Sie Humanisierungsziele wie

- Anerkennung - Würde,
- Aufgabensinn,
- Gerechtigkeit und Konfliktregelung,
- Gesundheit,
- Sicherheit,
- Kontakte – Teamorientierung – fördert.

Selbstverständlich richtet sich der Personaleinsatz zu- vorderst an die nach den vom Unternehmen abgeleiteten Produktionszielen. Nicht in allen Bereichen ist immer eine exakte Zielsetzung zu erreichen. Werden diese Ziele aber nicht vorher definiert, (aus der Praxis weiß ich zu beobachten wie dagegen verstoßen wird) kann auch keine verbindliche und nachhaltige, wertschöpfende Personaleinsatzplanung erfolgen. Jedes Unternehmen muss das immer benötigte Personal haben, um alle Aufgaben pünktlich oder früher und besser als andere erledigen zu können. Bessere Kapazitäten schaffen und mehr Ressourcen als andere zu nutzen, um Anpassungen und Chancen sowie eine gleichmäßige Auslastung zu garantieren, ist Aufgabe des Personaleinsatzes. Unternehmen, die die Bedeutung des Personalmanagements nicht erkennen, sollten sich vor Augen halten, dass in Zukunft nur Leistungsträger im Unternehmen verbleiben, die eine Unternehmensstrategie erkennen und die ihrer Arbeit einen Sinn geben können. Die anderen gehen. Freuen Sie sich mit mir, wenn wir im kommenden Monat mit dem Thema Personalbetreuung und -entwicklung beginnen. ■

HBZ
Brackwede
Fachbereich Bau e.V.

HBZ Brackwede Fachbereich Bau e.V.
Arnsberger Straße 1-3, 33647 Bielefeld
Tel. 0521/94284-0
Fax: 0521/94284-10
www.hbz.de

Zukunft
aktiv mitgestalten

Aufstieg
durch Aus-, Fort-,
und Weiterbildung

■ Vorbereitungskurse auf die Meisterprüfung ■ AZVV-Zertifizierte Maßnahmen ■ Berufsspezifische Fortbildung