

53. Personal – Ressource im Betrieb

Johanna ist im 3. Lehrjahr als Speditionskauffrau. Zu Beginn der Ausbildung hat sie einen detaillierten Ausbildungsplan erhalten. Nun darf sie für drei Monate in der Personalabteilung mitarbeiten. Die Aufgaben sind vielfältig und ganz anders als alle bisherigen Aufgaben. Nach den drei Monaten kennt Johanna alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebes.

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Personalabteilung? Wenn ja, welche Aufgaben hat diese?



Können Sie sich ein Unternehmen ohne **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** vorstellen? Kein Unternehmen, mag es noch so technisiert sein, kommt ohne sie aus. Von einfachen Tätigkeiten im Lager, in der Reinigung, Archivierung, über hochspezialisierte Arbeiten im Bereich Buchhaltung, IT, Maschinenprogrammierung bis zu Management- und Führungsaufgaben, überall braucht es Menschen. In Dienstleistungsbetrieben, wie z. B. Versicherungen, machen Personalkosten bis zu 70%, in Industrieunternehmen nur bis zu 30% aller Kosten aus. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind also einer der wichtigsten Faktoren für den Erfolg eines Unternehmens. Deshalb wird oft viel für die **Motivation** und die **Zufriedenheit** der Beschäftigten getan.

794 Wie wirkt sich die Mitarbeiterzufriedenheit auf den Unternehmenserfolg aus?

Diskutieren Sie in der Klasse.

795 Gestalten Sie ein Plakat mit Ihren Erfahrungen, was Sie persönlich zu guten Leistungen im Betrieb anspricht.

Stellen Sie auch dar, was in Ihrem Lehrbetrieb für die Mitarbeiterzufriedenheit unternommen wird.

Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut arbeiten können, sind folgende Faktoren wichtig:

Personalauswahl	Planung: Anzahl, benötigte Qualifikation, genaue Jobbeschreibung Suche: Ausschreibung, Gespräche, Verträge
Entgeltsysteme	entsprechende Verdienstmöglichkeiten, Möglichkeit mehr zu verdienen, Prämien-systeme, Firmenauto, Firmenwohnung usw.
Arbeitszeitsysteme	Gleitzeitsysteme, Schichtmodelle, Teilzeitmodelle
Weiterbildung/ Karrierechancen	Seminare, Kurse, Meisterprüfung, berufsbegleitende Studien, Aufstiegsmöglich-keiten und Möglichkeit zum Jobwechsel

Bei der **Personalauswahl** wird zuerst eine genaue Beschreibung der Tätigkeit erstellt. Diese beinhaltet sowohl fachliche, als auch persönliche Qualifikationen. Daraus kann ein Inserat für die Zeitung oder das Internet gemacht werden. Die erste Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt über die Bewerbungsunterlagen. Sehr oft bekommt ein Betrieb mehr als 100 Bewerbungen für eine Stelle. Im zweiten Schritt werden dann Bewerbungsgespräche geführt und Probetage zum Kennenlernen angeboten. Erst danach erfolgt die Entscheidung.

796 Recherchieren Sie in Zeitungen oder im Internet für Sie interessante Stellenausschreibungen.



Vergleichen Sie die Anzeigen. Schreiben Sie wesentliche fachliche und persönliche Qualifikationen heraus. Diskutieren Sie in Gruppen, warum genau diese Qualifikationen verlangt werden und wie Sie diese bereits in Ihrer Arbeit einsetzen.

Neben einer guten **Personalauswahl** ist es wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiterzubilden. Dazu ist es notwendig, dass Führungskräfte überlegen, welche strategischen Ziele das Unternehmen in den nächsten Jahren hat und welche Kompetenzen zur Erreichung der Ziele notwendig sind. Andererseits haben auch die Beschäftigten Vorstellungen über Veränderungen ihrer Aufgaben, **Karrieren** und **Weiterbildungen**. Je genauer die Vorstellungen beider Seiten zusammenpassen bzw. aufeinander abgestimmt werden, desto zufriedener werden alle Beteiligten und desto besser wird der Erfolg des Unternehmens sein.

797 Schreiben Sie fünf mögliche Unternehmensziele auf.



Welche Herausforderungen oder Entwicklungsmöglichkeiten bieten diese für die Beschäftigten?

Entgeltsysteme können sehr genau auf die Erfordernisse eines Unternehmens abgestimmt werden. Selbst viele Kollektivverträge sehen Vorrückungssysteme, Prämienregelungen, Akkordlohnsysteme oder bessere Verdienstmöglichkeiten für Beschäftigte mit mehr Verantwortung vor. Erfolgsprämienysteme sind sehr unterschiedlich gestaltet. Sie können Prämien für bessere Qualität, schnellere Arbeit und Verbesserungsvorschläge vorsehen. Akkordlohn entlohnt die Produktion einer höheren Stückzahl in der Massenfertigung.

Arbeitszeitmodelle geben den Beschäftigten meist eine höhere persönliche Flexibilität. So kann in Gleitzeitmodellen selbst bestimmt werden, wann die Tätigkeit begonnen oder beendet wird. Das ist nur dann möglich, wenn dadurch der Betriebsablauf nicht gestört wird. Schichtmodelle oder Modelle, die abwechselnd eine kurze oder lange Arbeitswoche vorsehen, sind vor allem dort anzutreffen, wo große Abhängigkeit zwischen den Tätigkeiten besteht.



Mosaik

Versuchen Sie eine Analyse dieses Satzes.

„Kümmere dich um die Menschen, dann kümmern sich die Ergebnisse um sich selbst.“

Übungen

798 **Versetzen Sie sich in die Rolle der Geschäftsführerin bzw. des Geschäftsführers eines Unternehmens.**



Wie würden Sie versuchen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren bzw. zu unterstützen gute Arbeit zu leisten?

Notieren Sie Ihre Gedanken. Diskutieren Sie anschließend in der Klasse.

799 **Erstellen Sie eine Übersicht über das Arbeitszeitmodell und das Entlohnungssystem in Ihrem Lehrbetrieb.**

Stellen Sie es in Gruppen oder in der Klasse vor.

800 **Recherchieren Sie Weiterbildungsmöglichkeiten für Ihren Lehrberuf.**



Welche gibt es? Welche Institute bieten diese an? Welche Chancen bieten diese, um eine höhere Position zu erreichen und damit auch mehr Geld zu verdienen?

801 **In großen Betrieben werden jährliche Mitarbeitergespräche durchgeführt.**



Recherchieren Sie, wie diese ablaufen und welchen Zweck sie haben. Haben Sie damit bereits Erfahrung gemacht hat? Notieren Sie Ihre Ergebnisse.

802 **Schreiben Sie Vor- und Nachteile folgender Maßnahmen zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf.**



Diskutieren Sie mit Kolleginnen und Kollegen in der Klasse darüber.

	Vorteile	Nachteile
Umsatzbeteiligung		
Gesundheitsprogramme		
günstiges Mittagessen		
Firmenhandy zur privaten Nutzung		
Firmen-PKW für Führungskräfte		
jährliche Erfolgsprämie		

Kompetenzcheck

803 Nennen Sie vier wichtige Bereiche der Personalarbeit.



Personalauswahl, Weiterbildung, Entgeltsysteme, Arbeitszeitsysteme

804 Nennen Sie drei Entscheidungsgrundlagen bei der Personalauswahl.



Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsgespräch, Probetage zum Kennenlernen

805 Ziele von Unternehmen und Beschäftigten



Verbinden Sie zu sinnvollen Aussagen.

Die Ziele des Unternehmens werden

Beschäftigte haben Wünsche

Die Ziele des Unternehmens erfordern

Ziele des Unternehmens sollen

bestimmte Kompetenzen der Beschäftigten.

mit persönlichen Zielen der Beschäftigten abgestimmt sein.

mit den Beschäftigten besprochen werden.

zur Weiterbildung und Karriere.

806 Ist die Aussage richtig oder falsch?



Stellen Sie falsche Aussagen richtig

a) In Gleitzeitmodellen beginnen alle Beschäftigten zur gleichen Zeit mit ihrer Arbeit.

richtig

falsch



Bei Gleitzeit können Arbeitsbeginn und -ende selbst bestimmt werden.

b) Wenn Tätigkeiten voneinander abhängig sind, ist Gleitzeit nicht sinnvoll.



c) Erfolgsprämien sind an keine Kriterien gebunden.



Erfolgsprämien können zwar sehr unterschiedlich gestaltet sein, aber sie sind an bestimmte Kriterien gebunden.



Das habe ich gelernt!

Ich kann vier wichtige Bereiche der Personalarbeit nennen. > 803

Ich kann drei Entscheidungsgrundlagen zur Personalauswahl nennen. > 804

Ich kann den Zusammenhang zwischen den Zielen des Unternehmens und denen der Beschäftigten erkennen. > 805

Ich kann Aussagen zu Arbeitszeit und Prämienentlohnung richtig stellen. > 806

