



Aus dem Inhalt

- **Titel -**
Bedarfsorientierte Personaleinsatzplanung als Mittel moderner Personalpolitik
- **In eigener Sache -**
Erfolgreiche Projektrealisierung bei Wolff & Olsen
- **BI -**
was, wozu, womit? Eine kurze Definition des Begriffes

Ein Wort vorweg



Der G8-Gipfel ist nun schon Vergangenheit und die Sommer-Sonnen-Saison 2007 kündigt sich in MV an. Aber nicht nur hier.

Erholung, Spaß und Freude stehen dann hoch im Kurs. So soll es auch sein. Denn die nächsten Herausforderungen lassen garantiert nicht auf sich warten. Wichtige Projekte werden begonnen oder zu Ende geführt. Ein Fachvortrag auf einem Kongress, die Vorbereitung für eine Messe oder die Teilnahme an einer schwierigen Schulung stehen auf der persönlichen Agenda. Alles Vorhaben, die ihre ganze Kraft und Aufmerksamkeit erfordern.

Holen Sie sich deshalb den nötigen Elan im verdienten Urlaub.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen und Ihren Angehörigen erholsame Wochen.

Michael und Herbert Fritze

Titel

Bedarfsorientierte Personaleinsatzplanung als Mittel moderner Personalpolitik

In Zeiten konjunkturellen Aufschwungs gerät man schnell in die Versuchung, in den letzten Jahren auferlegte Sparzwänge

zu lockern. Das mag für den Einzelnen schön, angenehm und auf Grund der Arbeitsleistung auch gerechtfertigt sein – trotzdem dürfen die Unternehmen die neu gewonnene Stärke nicht leichtfertig auf´s Spiel setzen. Hilfe und Unterstützung bei der konsequenten Konsolidierung bieten u.a. auch Softwaresysteme, die gezielt an Problembereichen im Unternehmen ansetzen.

Ein solcher Problembereich ist in einem Hochlohnland wie Deutschland der Kostenblock des Personals. Die bloße Reduzierung des Personalbestandes führt freilich nicht zu den langfristig gewünschten Effekten – vielmehr geht es darum, die zur Verfügung stehende Arbeitszeit so produktiv wie möglich zu nutzen.

Anders ausgedrückt: der Arbeitskräfteeinsatz ist so zu gestalten, dass er das bestmögliche Ergebnis für das Unternehmen und den Mitarbeiter erbringt. In Anlehnung an ehemalige Materialwirtschaftsvorlesungen an der Uni heißt das: Die Mitarbeiter mit den richtigen Qualifikationen am richtigen Ort, in der erforderlichen Menge und zur richtigen Zeit einzusetzen. Gelingt es, den Mitarbeiterereinsatz so zu gestalten, dass er qualitativ begründet ohne Über- bzw. Unterbesetzung den erforderlichen betrieblichen Output erstellen kann, sind die Personalkosten nicht länger ein Problem.

Genau das ist aber gegenwärtig noch nicht gegeben. Die jährlich wiederholte Untersuchung des Beratungshauses Proudfoot zur Produktivität belegt das eindrucksvoll: Lediglich 64 % der geleisteten Arbeitsstunden werden in Deutschland tatsächlich auch wertschöpfend genutzt –

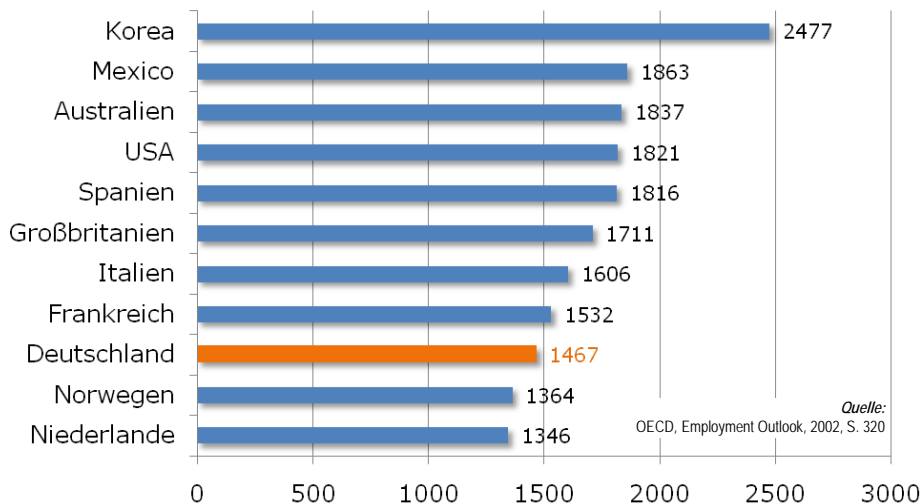
um es in Arbeitstage umzurechnen: bei 205 angenommenen Arbeitstagen pro Jahr gehen jährlich 74 Arbeitstage verloren! Bei einer im Vergleich sowieso schon geringen Stundenarbeitsleistung im Jahr (vgl. Grafik) ein dramatischer Wert.

Hauptsächlich verantwortlich dafür ist eine mangelhafte Planung und Steuerung der personellen Ressourcen. Genauso wie sich das wirtschaftliche Umfeld, in dem wir uns alle bewegen, verändert, müssen sich auch die Planungs- und Steuerungsmethoden ändern. So ist im Bereich der Personaleinsatzplanung ein Festhalten an traditionellen Schichtplänen einfach nicht mehr zeitgemäß – schwankt die Nachfrage nach den eigenen Produkten nach einem erkennbaren Muster, muss auch die Produktion auf diese schwankende Nachfrage ausgerichtet werden können. Dabei lassen sich eine Vielzahl von Kriterien (u.a. Zuordnung von Mitarbeitern auf Arbeitsplätze, untertägige Arbeitsplatzwechsel, Qualifikationsniveaus, prognostizierte Bedarfswerte) bei der Planung des Personaleinsatzes berücksichtigen.

Eine Personaleinsatzplanung, die eine solche Vielzahl von Kriterien berücksichtigt, ist eine komplexe Angelegenheit – ohne IT-technische Unterstützung ist eine solche Aufgabe kaum zu bewältigen. Die Personaleinsatzplanung aus der Software-Suite des Systemhauses ATOSS bietet die Vielfalt an Möglichkeiten, um den Kostenblock Personal auf Dauer in den Griff zu bekommen.

Als Competence Partner der ATOSS können wir Sie bei der Gestaltung einer bedarfsgerechten Personaleinsatzplanung unterstützen. Sprechen Sie uns an. *SP*

Reale Arbeitszeit eines Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt [Std] im Jahr 2001





In eigener Sache

Erfolgreiche Projektrealisierungen

Seit über 100 Jahren betreibt Wolff & Olsen einen weltweiten Handel mit Textilien, Lebensmittelrohstoffen, Honig, Duftstoffen und Geschenkartikeln. Für die verschiedenen Geschäftsbereiche wurden in den Jahren 1995 – 1999 drei eigene Firmen gegründet. Für Mode steht Olsen (Olsen GmbH & Co. KG). Das Foodgeschäft betreibt die Alfred L. Wolff GmbH und Non-Food Briconti (British Continental Trading GmbH). Seit 1999 ist die Wolff & Olsen GmbH & Co. KG eine Holding mit ca. 300 Mitarbeitern in den einzelnen Tochterfirmen.

Um die großen Herausforderungen des Handels besser zu meistern, betreibt Wolff & Olsen seit einigen Jahren eine unternehmensweite Business Intelligence-Lösung (BI-Lösung) auf einer IBM iSeries Plattform. Hier werden Daten, hauptsächlich aus dem ERP – System, thematisch gesammelt und gebündelt und den Anwendern weltweit zur Verfügung gestellt.

So sind Datenpools für Einkauf, Vertrieb und Controlling mit über 50 Millionen Einzelinformationen entstanden. Dabei helfen die Auswertungen bei der Vorbereitung von Kundenbesuchen genauso wie bei einer bedarfsgerechten Bestellung, der Bewirtschaftung eigener Flächen oder einfach bei der Plausibilitätsprüfung einzelner Geschäftsvorfälle.

Konzeption, Aufbau und Pflege dieser BI-Lösung wird von Anfang an, das heißt seit fast 10 Jahren von Henry Brinkmann partnerschaftlich begleitet und maßgeblich unterstützt. So wird das BI-System permanent an die wechselnden Anforderungen angepasst, es werden neue Daten wie Artikelinformationen ergänzt oder der Zeit-

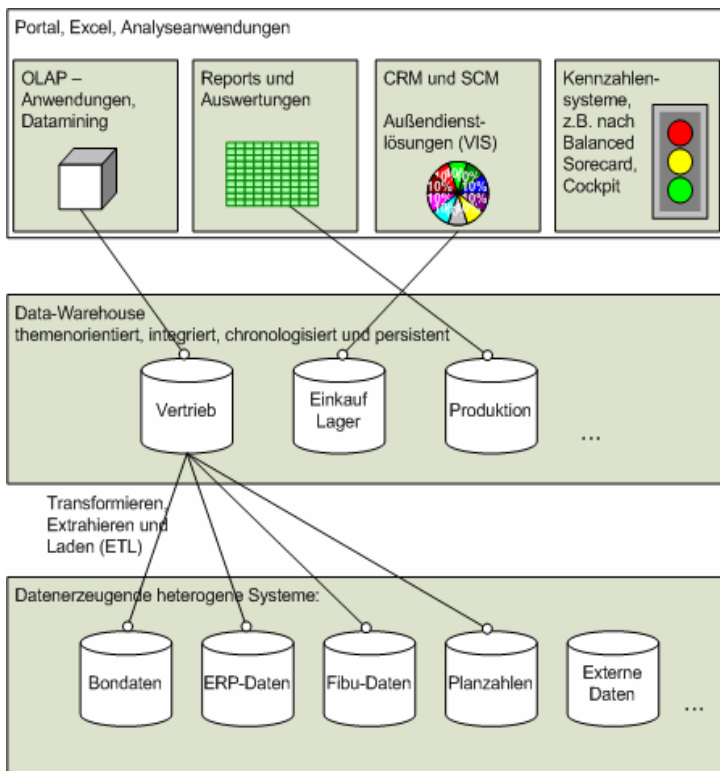
„Unsere Anforderungen werden auch mit CONTRADE schnell und flexibel umgesetzt“
Hr. Sebastian Reitz | Leiter IT
<http://www.wolff-olsen.de>

horizont für die Analyse neuer Unternehmensstrategie um ein paar Jahre erweitert. Um Großkunden besser zu betreuen und Arbeitsaufwende zu reduzieren, werden zum Beispiel neue Standardberichte erstellt und die Systempflege übernommen. Praktisch befindet sich damit die BI-Lösung komplett im Outsourcing.

Die Vorteile für Wolff & Olsen liegen dabei in der kontinuierlichen Betreuung durch einen Ansprechpartner. Dieses Wissen – gepaart mit den Leistungsangeboten von CONTRADE – ergibt für Wolff & Olsen die Möglichkeit, auch in Zukunft neue Aufgaben schnell und flexibel mit kurzen Abstimm- und Implementierungszeiten umzusetzen.

HB

das BI-Schichtenmodell



Der Begriff BI

Der Begriff Business-Intelligence wurde Anfang bis Mitte der 1990er Jahre populär und bezeichnet Systeme und Prozesse zur systematischen Analyse eines Unternehmens und seines kommerziellen Umfelds – meist mit Computersystemen. Ziel ist die Gewinnung von Erkenntnissen, die in Hinsicht auf die Unternehmensziele bessere operative, taktische oder strategische Entscheidungen ermöglichen. Dies geschieht mit Hilfe analytischer Konzepte und IT-Systemen, die Daten über das eigene Unternehmen, die Mitbewerber oder Marktentwicklungen auswerten. Ziel dieser permanenten Analyse ist es, mit den gewonnenen Erkenntnissen Geschäftsabläufe sowie Kunden- und Lieferantenbeziehungen profitabler zu machen, Kosten zu senken, Risiken zu minimieren und/oder die Wertschöpfung zu vergrößern.

Die systematische Unternehmensanalyse (Business-Intelligence) lässt sich dabei in drei Phasen einteilen: In der ersten Phase (data delivery) werden Eckdaten festgelegt und erhoben. Diese Datenerfassung erfolgt entweder über ein "operatives" System (OLTP) oder in einem Data-Warehouse. In der zweiten Phase (discovery of relations, patterns and principles) werden die Daten in Zusammenhang miteinander gebracht, sodass Muster und Diskontinuitäten sichtbar werden und mit etwaigen zuvor aufgestellten Hypothesen verglichen werden können. In der dritten Phase (knowledge sharing) werden die Erkenntnisse dann im Unternehmen kommuniziert, d.h. in das Wissensmanagement integriert.

Der grundsätzliche Zusammenhang und das prinzipielle Zusammenspiel der Systeme und Komponenten lassen sich an Hand des BI-Schichtenmodells (vgl. Bild links) nachvollziehen. HB

Impressum

CONTRADE Consulting & Services GmbH
Geschäftsführer:
Michael Fritze | Herbert Fritze
Rungestr. 17 | 18055 Rostock
Telefon: +49 (0) 381 / 37 58 749
Telefax: +49 (0) 381 / 37 58 750
michael.fritze@contrade-consulting.de
info@contrade-consulting.de