



Peter Sunitsch

Regelkreis der Personalsteuerung – eine effiziente Personaleinsatzplanung

Stets steigende Personalkosten ließen erwarten, dass das Management auf einen effizienten Personaleinsatz größten Wert legt. Dies ist jedoch nicht der Fall.

Der Beitrag zeigt warum und einen Lösungsansatz zur Steigerung der Produktivität des Personals.

I. Einführung

Laut der Proudfootstudie (2006), ist der nichtproduktive Anteil der Arbeitszeit in Österreich über 30 %. Damit liegt Österreich ungefähr gleichauf mit den USA und Deutschland.

Proudfoot ist ein international tätiges Consultingunternehmen, das die Produktivitätsstudie jährlich durchführt und veröffentlicht.

Als Gründe für die schlechte Performance gibt Proudfoot folgende Problemfelder, absteigend gereiht nach Wichtigkeit, an:

- unzureichende Planung und Ergebniskontrolle
- mangelnde Führung
- ineffektive Kommunikation
- schlechte Arbeitsmoral
- unzureichende Ausbildung der Beschäftigten
- IT-Probleme

Laut einer Statistik der EUROSTAT (AK Oberösterreich 2006) beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Österreich

bei 42,5 Stunden, d.h. es werden über 10% Überstunden geleistet. Das war gemeinsam mit Großbritannien der größte Wert in Europa.

Daraus ergibt sich die Frage: „Können durch Verbesserung der Produktivität die teuren Überstunden vermieden werden?“

II. Verbesserungspotentiale

Durch Verbesserung der Planung kann erreicht werden, dass gemäß des zu erwartenden Produktions- bzw. Dienstleistungsvolumens Personalkapazitäten in entsprechender Menge und Qualifikation zur Verfügung stehen:

- langfristig durch Weiterbildung und Rekrutierung

- mittel- und kurzfristig durch Auf- und Abbau von Überstunden
- mittel- und kurzfristig durch Leihpersonal
- kurzfristig durch Anordnung von Überstunden

Dazu sind klare Vorgaben des Managements und die Kontrolle der Einhaltung dieser Vorgaben nötig. Für den Auf- und Abbau von Überstunden ist die Vereinbarung von flexiblen Ar-

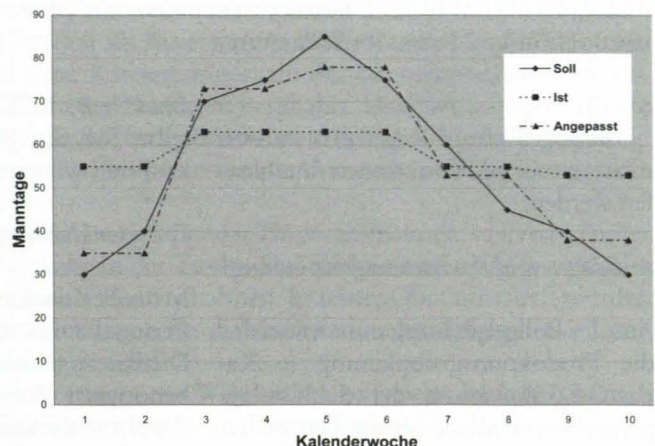


ABB. 1. ANPASSUNG DES PERSONALANGEBOTS AN DEN PERSONALBEDARF, JE QUALIFIKATION



**Dipl.-Ing.
Peter Sunitsch**

Für die Umsetzung des in diesem Beitrag beschriebenen Projektes, ist eine Analyse der Geschäftsprozesse und daraus resultierend die Definition der neuen Sollabläufe erforderlich.

Die Einbindung des Managements ist ebenfalls enorm wichtig.

Für die Umsetzung des Projektes sind geeignete Programmsysteme notwendig. Wichtig dabei ist die Schnittstellenfähigkeit der einzelnen Systeme. Dies ist aus meiner Erfahrung derzeit noch nicht überall gegeben.

REFERENCES

1. Proudfoot Consulting 2006. The Proudfoot Report Produktivitätsstudie 2006. Retrieved February 29, 2008, www.proudfootconsulting.com/displayfile.asp?id=96604
2. Proudfoot Consulting 2007. The Proudfoot Report 2007 Retrieved February 29, 2008,

<http://enable06.myenable.com/fusion/apps/doc/public/130/Productivity%20Study/Productivity%20Report.pdf>

3. AK Oberösterreich 2006. Die Arbeitszeit human gestalten. Retrieved February 29, 2008, http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d13/Presseunterlage_Arbeitszeit_08062006.pdf

Autor

Dipl.-Ing. Peter Sunitsch, Jahrgang 1956

Studium Technische Mathematik mit Schwerpunkt Informationsverarbeitung an der TU Graz, Abschluss 1982.

Während des Studiums: Ferialpraktikant bei IBM Österreich. Projekte bei IBM-Kunden. Softwareentwicklungsleiter beim Steirischen Landwirteverband in Graz. 1985: SAP-Einführung 1988: Unternehmensberater bei SERVO DATA in Graz. Konzept für die Materialflusssteuerung aller Stahlwerke bei Böhler Kapfenberg. Zuliefersteuerung für den Allradmercedes bei MAGNA Steyr in Graz.

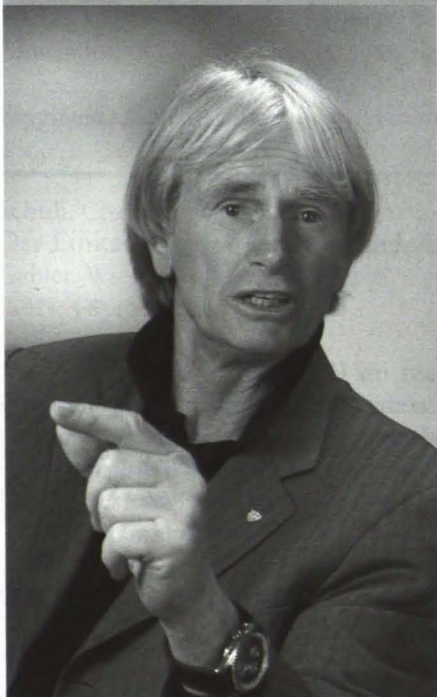
2000–2007: IT-Berater bei ATOSS Software AG in München
Ab 2007: Ruhestand

Datawarehousing erlaubt einen so genannten „Drilldown“ (=Analyse der Daten auf einer detaillierteren Ebene), d.h. damit können die Verursacher leicht ermittelt werden, wenn die Kennzahlen aus den Schranken geraten.

IV. ZUSAMMENFASSUNG

Über die Steigerung der Effizienz des Personaleinsatzes kann der Ertrag eines Unternehmens wesentlich gesteigert werden. Proudfoot führt in seiner Studie aus, dass dies erfolgsversprechender ist, als eine Auslagerung der Produktion in eines der Billiglohnländer. Dort ist nämlich die Produktivität noch um vieles schlechter.

LEUTE/KÖPFE



Dipl.-Ing. Dr.techn. Ingo Karl - Kommerzialrat

In Würdigung seiner besonderen Verdienste um die österreichische Seilbahnwirtschaft wurde Herrn Dipl.-Ing. Dr. Ingo Karl vom Bundesminister für Wirtschaftliche Angelegenheiten der Berufstitel „Kommerzialrat“ verliehen.

Der 66jährige Tiroler ist seit 1982 im Bereich der Wirtschaftskammern als Funktionär und seit 1990 als Obmann des Fachverbandes der Seilbahnen tätig.

Nach seiner Promotion zum Doktor der technischen Wissenschaft und Zwischenstopp im universitären Bereich als Assistent am BWL-Institut der TU Graz von 1973–1978, startete Karl seine Karriere innerhalb der österreichischen Seilbahnbranche als Geschäftsführer der Nauderer Bergbahn. Drei Jahre später erfolgte die Wahl in die Fachgruppe der Seilbahnen Tirols und der Wechsel zu den St. Johanner Bergbahnen, wo Karl bis heute für alle Unternehmensbereiche gesamtverantwortlich ist.

1990 wurde Karl Vorsteher der Fachgruppe der Tiroler Seilbahnen, stellvertretender Vorsteher der Sektion Verkehr in der Tiroler Handelskammer und Obmann des Fachverbandes der österreichischen Seilbahnen. In seiner Obmannschaft wurden die strategischen Weichenstellungen für den internationalen Erfolg der österreichischen Seilbahnwirtschaft gestellt.

Seit 2006 ist Dr. Karl als Präsident des Weltseilbahnverbandes F.I.A.N.E.T. auch auf internationaler Ebene für die Interessen der Seilbahnwirtschaft verantwortlich.

Der WING gratuliert herzlich!