

Informationen

Dipl.-Ing. Werner J. Hollstein
Dipl.-Ing. Uwe Hachmeister
www.verbandsingenieure-owl.de

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 96487-0

Juli 2020
hol-fi

Nr. 05/2020

Durch den arbeitgeber westfalen-lippe e.V. wird für die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände in Westfalen-Lippe die Unterstützung im Bereich Arbeitswirtschaft angeboten.

Für diese Beratung stehen wir als Verbandsingenieure den jeweiligen Arbeitgeber- und Unternehmerverbänden als Ansprechpartner u. a. bei folgenden Themen zur Verfügung:

- Einstufung/Eingruppierung – Grundentgelt (ERA, ...)
- Einführung neuer bzw. Wechsel der Entgeltmethode
- Kosteneinsparung durch Arbeitszeitgestaltung
- Optimierung der betrieblichen Abläufe
- Schwachstellenanalyse

Wir wollen Ihnen im Unternehmen Informationen aus dem Bereich Arbeitswirtschaft geben.

Veranstaltungsübersicht für das 2. Halbjahr 2020

Datum	Thema	Referent	Veranstaltungsort	einladende Verbände
gepl. Sept. 2020	Workshop-Reihe „Shopfloor-Management 2“	H. Eisele, ifaa	Bielefeld	Bielefeld, Herford, Minden, Paderborn, Lippe, Gütersloh, Münster
gepl. Sept. 2020	Erfolgsfaktor Resilienz -leistungsfähig in die Zukunft-	Fr. Dr. Peschl, Fr. Schüth, ifaa	Bielefeld	Bielefeld, Herford, Minden, Paderborn, Lippe, Gütersloh, Münster
gepl. Dez. 2020	Workshop-Reihe „Shopfloor-Management 3“	H. Eisele, ifaa	n. o.	Bielefeld, Herford, Minden, Paderborn, Lippe, Gütersloh, Münster

Kooperationsprojekte

EFFEKTIV FÜHREN

ab 25. August 2020 in Paderborn

Es soll eine systematische und praxisorientierte Kompetenzentwicklung der 8-12 Teilnehmer erreicht werden. Neben der Vermittlung von methodischem Handwerkszeug werden die individuellen Anlagen und Fähigkeiten der Teilnehmer berücksichtigt, um die persönlichen Potenziale weiterzuentwickeln. Der Führungsalltag soll souverän bewältigt werden und die Zukunft des Unternehmens mit gestaltet werden.

Der modulare Aufbau des Projektes bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, den Lernprozess mit der eigenen beruflichen Situation zu verbinden. Das Kooperationsprojekt besteht aus 6 Bausteinen sowie 2 Coaching-Tagen. Der Wirkungsgrad wird durch einen Seminarschauspieler erhöht.

Mit eigenen Praxisthemen geht der Teilnehmer in eine Realitätssimulation und bekommt den Gesprächsinhalt und seine Haltung vom Seminarschauspieler (<https://seminarschauspieler-bielefeld.de/>) gespiegelt, d. h. er erlebt die Wirkung seines eigenen Verhaltens.

Den Flyer mit dem dazugehörigen Anmeldeformular finden Sie auf der Internetseite www.verbandsingenieure-owl.de unter Projekte – Effektiv Führen.

Aus unserem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft:

Shopfloor-Management hält Tagesgeschäft auch in der Krise aufrecht – Die Experten vom ifaa zeigen wie es geht

„Aufgrund der aktuellen Pandemie-Lage und den damit verbundenen ständig wechselnden Anforderungen hinsichtlich Auftrags- und Versorgungslage, Personalverfügbarkeit sowie Kommunikationsbedarf sind Betriebe mehr denn je bei der Aufrechterhaltung des Tagesgeschäfts gefordert. Ein gut funktionierendes und an die aktuellen Hygienerichtlinien angepasstes Shopfloor-Managementsystem leistet einen wesentlichen Beitrag zur Stabilität in der Krise“, so Ralph W. Conrad, Experte des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. Wie genau das funktioniert, beschreibt er hier.

Shopfloor-Management (SFM) ist ein zielführendes Instrument zur Beseitigung von Störungen in der Produktion und für die nachhaltige Verbesserung von Prozessen. Mitarbeiter sind hierbei wichtige Wissensträger für Prozessverbesserungen.

Aktuell gilt es neben der systematischen Verfolgung der oben genannten Ziele auch:

- die Information, Kommunikation zwischen allen betrieblichen Ebenen aufrechtzuerhalten,
- Projekte zu koordinieren,
- Notfall- und Krisenaktivitäten abzustimmen und zu koordinieren,
- den Kontakt zu den Mitarbeitern zu gewährleisten und
- Orientierung und Stabilität zu fördern.

„Ein „gelebtes“ Shopfloor Management bietet das Potential, auf den gestiegenen Informations- und Kommunikationsbedarf im Unternehmen flexibel reagieren zu können“, so Marlene Würfels, Masterandin zum Thema „Erfolgsfaktoren des Shopfloor Management in der Metall- und Elektroindustrie“ und studentische Mitarbeiterin am ifaa. Aber wie ist Kommunikation im Shopfloor-Management unter Beachtung der Hygienevorschriften zu organisieren? Hierzu ist es notwendig das etablierte SFM-System zu prüfen und erforderlichenfalls:

- Onlinequalifizierungen und Sicherheitstrainings durchzuführen, um Mitarbeiter zu sensibilisieren und die Infektionsgefahr zu reduzieren,
- Corona-Regeln für SFM-Meetings zu erstellen und zu visualisieren, Checklisten zur Einhaltung von Corona-Maßnahmen in SFM-Meetings erstellen,
- Schutzscheiben zu installieren und Schutzausrüstung für SFM-Meetings (Mundschutz, Desinfektionsmittel, etc.) bereitzustellen,
- den SFM-Meetingbereich unter Berücksichtigung der Abstandsregeln umzugestalten und eventuell die Teilnehmerzahl zu verringern,
- die Inhalte (Themen, Aushänge, Ziele) anzupassen,
- die Anzahl, den thematischen Umfang und die Dauer der SFM-Meetings zu reduzieren oder aber
- digitale Medien für SFM-Meetings (Videokonferenzen o.ä.) einzuführen.

Eine aktuelle Befragung zur Umsetzung des SFM in Krisenzeiten, die im Rahmen der Masterthesis in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt wurde, bestätigt die Wirksamkeit der aufgeführten Punkte.

Zur Planung und Umgestaltung des SFM-Systems sollten Verantwortliche aus dem Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit integriert werden.

Die Kommunikation, Information und Koordination betrieblicher Abläufe ist in der aktuellen Situation wichtiger denn je. Nutzen Sie die Vorteile von Shopfloor-Management auch weiterhin, indem Sie ihr SFM-System anpassen!

ifaa-Service

Das ifaa hat zur erfolgreichen Einführung und Nutzung von SFM auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen einen Handlungsleitfaden im Springer-Verlag herausgegeben (<https://www.springer.com/de/book/9783662584897>). Darüber hinaus finden sich unter www.arbeitswissenschaft.net/sfm zahlreiche Arbeitshilfen und Checklisten zur Unterstützung bei der Implementierung eines Shopfloor-Managementsystems sowie zur Sensibilisierung ein kurzes Video, das Vorgehen und Potenziale des SFM zeigt.

Neues Factsheet „Benchmarking und Entgeltvergleiche“ des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft bietet Orientierung im Dschungel der Angebote

Wenn Unternehmen auf der Suche nach aussagekräftigen Daten in Bezug auf Entgelte sind, steht ihnen ein großes Angebot im Netz und bei zahlreichen Anbietern gegenüber. „Doch nicht alles, was im Internet zu finden ist oder angeboten wird, ist direkt nutzbar oder auf den eigenen Betrieb anwendbar“, so Andreas Feggeler, wissenschaftlicher Experte des ifaa. Das neue Faktenblatt des Instituts gibt Aufschluss, wie Unternehmen valide Daten finden und ihre Vergütungsstrategie marktgerecht aufstellen können.

www.arbeitswissenschaft.net

„Beim Benchmarking geht es nicht immer „nur“ um die Fragen, was andere besser machen, wie sie es besser machen und was daraus gelernt werden kann. Orientierung muss auch quantifizierbar sein“, so der Experte. „Dies gilt insbesondere für die Höhe gezahlter Entgelte bei stark nachgefragten Positionen im Fach- und Führungsbereich. Der Zugang zu gerade diesen Daten ist erschwert. Eine valide Datenbasis ist aber Voraussetzung dafür, die Vergütungsstrategie in Unternehmen marktgerecht aufzustellen und somit Fach- und Führungskräfte zu gewinnen oder zu halten, ohne die Personalkosten aus dem Blick zu verlieren“, erläutert Feggeler.

Wieso Benchmarking von Gehältern?

Bei der Gestaltung der Vergütungsstrategie sind unterschiedliche Aspekte zu beachten, wie beispielsweise:

- betriebliche und tarifvertragliche Regelungen,
- das Anforderungsniveau der zu erledigenden Arbeitsaufgabe,
- die Kosten- und Wettbewerbssituation des Unternehmens sowie
- die Angebots- und Nachfragesituation am regionalen Arbeitsmarkt.

Insbesondere bei stark nachgefragten Positionen im Fach- und Führungsbereich definiert der letztgenannte Punkt maßgeblich die Vergütungshöhe. Gleichzeitig ist der Zugang zu gerade diesen Daten, die sich außerhalb der oben angesprochenen Systemgrenze befinden, erschwert – und hier setzt das Benchmarking an.

Auf die Quelle kommt es an

Für das Benchmarking von Verdiensten können unterschiedliche Anbieter als Quelle herangezogen werden. Sehr große Unterschiede gibt es allerdings bei der Qualität und dem Preis, den man zahlen muss. „Kostenlose Angebote beispielsweise von diversen Online-Portalen sind verführerisch, aber nicht unbedingt für die eigenen Zwecke wirklich zielführend,“ weiß der Wissenschaftler. Im Auge zu behalten ist stets, ob wesentliche Punkte für ein qualitatives Benchmarking gewährleistet sind.

Vergütungsbenchmarks der Verbände der Metall- und Elektroindustrie

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie bieten bereits seit vielen Jahren in Kooperation mit dem ifaa maßgeschneiderte branchen- und regionenspezifische Vergütungsbenchmarks an. Bei den Angeboten wird mit großer Sorgfalt Wert auf einen der wichtigsten Schlüssel gelegt: Die zuverlässige Vergleichbarkeit der Arbeitsaufgaben mit Kenntnis der Grundlage der erhobenen Daten einschließlich der berücksichtigten Entgelt-Komponenten und nicht die Verwendung allgemeiner Berufsbezeichnungen. Die Daten basieren nicht auf Selbsteinschätzung, sondern auf Zuordnung der Verdienste durch Personalabteilungen.

Download Verdiensterhebung unter: www.verbandsingenieure-owl.de