

PRESSEINFORMATION

Industrie: Potenzialförderung im Fokus

Eine aktuelle Studie zeigt, dass deutsche Produktionsbetriebe die Stärken ihrer Belegschaft besser nutzen wollen

München/Stuttgart, 28. Oktober 2008. **Auch wenn sich durch Banken- und Finanzkrise derzeit weltweit die konjunkturelle Entwicklung eintrübt, ist die deutsche Wirtschaft weiterhin mit zunehmendem Fachkräftemangel konfrontiert. Laut Institut der deutschen Wirtschaft (IW) muss jedes fünfte Unternehmen Aufträge absagen, weil nicht genügend Ingenieure zur Verfügung stehen. Produktionsbetriebe haben erkannt, dass sie sich auf die Potenziale innerhalb der eigenen Belegschaft besinnen müssen, wollen sie im globalen Wettbewerb bestehen. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie der ATOSS Software AG und der DEKRA Akademie GmbH, die im Juli 2008 veröffentlicht wurde.**

Im Rahmen der Studie „Digging for Diamonds – Verborgene Potenziale im Unternehmen heben“ wurden 272 HR- und Linienmanager deutscher Unternehmen befragt, rund die Hälfte davon aus der produzierenden Industrie. Ziel des Projektes war es herauszufinden, ob und wie sich Führungskräfte mit verborgenen Potenzialen in den eigenen Reihen auseinandersetzen. 89 Prozent der Interviewten sehen einen dringenden Bedarf, ungenutzte Potenziale im Unternehmen zu entdecken und zu fördern. Allerdings verfügen nur 53 Prozent der befragten Unternehmen über definierte Prozesse, mit denen mögliche Potenziale identifiziert und entwickelt werden können. Sind bereits Potenzialprogramme im Einsatz, richten sie sich überwiegend an Management, Personal, Vertrieb und Marketing sowie den kundennahen Service. Unternehmensbereiche wie Produktion, Logistik sowie Forschung & Entwicklung gehören sehr viel seltener

zu den Zielgruppen. Das ist erstaunlich, denn gerade hier besteht Bedarf für die gezielte Potenzialförderung.

Bedarfsorientierter Personaleinsatz als Königsweg

Im Bereich Arbeitszeitorganisation ist die bedarfsorientierte Arbeitszeitgestaltung das wichtigste Instrument, um vorhandene Potenziale zu aktivieren. 94 Prozent der befragten Produktionsbetriebe halten die konsequente Ausrichtung der Arbeitszeiten am Auftragsaufkommen für wichtig, um die Leistungsfähigkeit ihres Unternehmens langfristig zu steigern. Die Grundvoraussetzung für eine Synchronisation von Personaleinsatz und Arbeitsaufkommen ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. 84 Prozent der HR- und Linienmanager aus der produzierenden Industrie nannten flexible Arbeitszeitmodelle als Mittel der Wahl, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten. Mit Hilfe geeigneter Modelle auf der Basis von Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten verfügen Unternehmen über mehr Spielraum, Personal bedarfsgerecht und entsprechend ihrer Qualifikation einzusetzen. Auf diese Weise lassen sich teure Leerlaufzeiten und Überstunden deutlich reduzieren und Normalarbeitszeiten maximieren. Die Bereitschaft, in Software für Personaleinsatzplanung zu investieren, ist entsprechend groß. Ein Viertel der befragten Produktionsbetriebe plant die Einführung oder den Ausbau eines solchen Systems, bei den Dienstleistungsunternehmen nur 17 Prozent.

Leistungsschub durch Qualifizierung

Einen weiteren wichtigen Ansatzpunkt sehen die befragten Führungskräfte bei der Personalentwicklung. Die Mehrheit (85%) bewertet Qualifizierungsprogramme auf der Führungsebene als bedeutend, wenn es darum geht, die vorhandenen Potenziale innerhalb der Belegschaft zu fördern. 88 Prozent der Produktionsbetriebe sind außerdem der Meinung, dass Führungskräfte in punkto erwarteter Leistung und Verhalten Vorbild sein müssen, um die Stärken ihrer Mitarbeiter für das Unternehmen nutzbar zu machen. Trotz der großen Bedeutung

einer gut ausgebildeten Belegschaft für den Unternehmenserfolg ist ein systematisches IT-gestütztes Qualifikationsmanagement noch nicht überall an der Tagesordnung. Lediglich 57 Prozent der befragten Unternehmen verfügen über spezielle Software für diesen Zweck, weitere 23 Prozent wollen jedoch in entsprechende Systeme investieren.

Stille Reserven innerhalb der Belegschaft nutzen

Die HR- und Linienmanager der produzierenden Industrie sehen einen vergleichsweise großen Bedarf darin, Mitarbeitergruppen einzubinden, die nicht Vollzeit zur Verfügung stehen. Dazu gehören zum Beispiel ältere Beschäftigte oder berufstätige Eltern. Mehr als jedes zweite Produktionsunternehmen (56 Prozent) hält es für wichtig, Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die den Anforderungen ihrer älteren Mitarbeiter entsprechen. Diese Einsicht scheint sich jedoch bisher nicht auf die Praxis auszuwirken: Laut VDI ging der Anteil der beschäftigten Ingenieure, die das 50. Lebensjahr überschritten haben, in den vergangenen zwei Jahren kontinuierlich zurück. Auf Grund der demografischen Entwicklung kann sich kein Unternehmen ein solches Vorgehen mehr leisten. Es gilt, hochqualifizierte und erfahrene Mitarbeiter so lange wie möglich und in jeder Lebensphase im Unternehmen zu halten.

Bezugsmöglichkeiten

Die Studie „Digging for Diamonds: Verborgene Potenziale im Unternehmen heben – Status Quo und Ausblick“ wurde im Juli 2008 veröffentlicht. Sie ist für 199,- € zzgl. MwSt. zu beziehen über www.maisberger.com oder telefonisch unter 089-41 95 99-10. Ein kostenloses Management Summary gibt es auf www.atoss.com und www.dekra.de/bestellung_diamonds

Die Grafiken zur Studie stehen zum Download unter www.atoss.com/studie2008/Bildmaterialien zur Verfügung.

ATOSS Software AG

Die ATOSS Software AG ist Anbieter von Consulting, Software und Professional Services zum bedarfsorientierten Personaleinsatz und zählt

im Geschäftsfeld Arbeitszeitmanagement und -organisation zu den Vordenkern der Branche. Mit Lösungen im Bereich Staff Efficiency Management besetzt das Unternehmen ein außerordentlich dynamisches Marktsegment. ATOSS Lösungen zeichnen sich durch höchste Funktionalität sowie State-of-the-Art-Technologie (JAVA EE) aus und bieten den Anwendern komplette Plattformunabhängigkeit. Das 1987 gegründete Unternehmen erzielte im Geschäftsjahr 2007 einen Umsatz von über € 24 Mio. Bei den mehr als 3.500 Kunden werden über zwei Millionen Arbeitnehmer mit ATOSS Lösungen gesteuert. Die Softwareprodukte sind in neun Ländern und acht Sprachen im Einsatz. Weitere Informationen: www.atoss.com

DEKRA Akademie GmbH

Die DEKRA Akademie GmbH, eine Tochter der DEKRA AG, versteht sich als individueller Berater und ganzheitlicher Prozessbegleiter für Qualifizierung. Langjähriges Know-how und Erfahrung aus der Bildungsberatung werden genutzt, um gemeinsam mit Partnern neue Qualifizierungskonzepte zu entwickeln. Mit ihrer praxis-, kunden- und qualitätsorientierten Ausrichtung ist die DEKRA Akademie seit ihrer Gründung 1976 zu einem der größten privaten Bildungsanbieter Deutschlands aufgestiegen. In dem bundesweiten Netz von Bildungszentren werden jährlich über hunderttausend Teilnehmer/innen auf veränderte oder neue berufliche Anforderungen vorbereitet. Weitere Informationen: www.dekra-akademie.de

Pressekontakt:

ATOSS Software AG

Elke Jäger
Am Moosfeld 3
D-81829 München
Tel.: +49 (0) 89 4 27 71 – 220
Fax: +49 (0) 89 4 27 71 – 100
elke.jaeger@atoss.com
www.atoss.com/presse

DEKRA Akademie GmbH

Dr. Peter Littig
Handwerkstraße 15
D-70565 Stuttgart
Fon +49 (0)711 7861 – 2965
Fax +49 (0)711 7861 – 2655
peter.littig@dekra.com
www.dekra-akademie.de

Maisberger GmbH

Frank Brodmerkel
Kirchenstr. 15
D-81675 München
Tel.: +49 (0) 89 41 95 99 – 25
Fax: +49 (0) 89 41 95 99 – 12
Frank.brodmerkel@maisberger.com
www.maisberger.com