

# LEISTUNGSFÖRDERNDER PERSONALEINSATZ

## Mehr Geschäftserfolg als gutes Bauunternehmen

In dieser Ausgabe berichten wir im Rahmen der Artikelserie zur Vorstellung des Instruments CASA-bauen, das Gerüstbaubetrieben helfen soll, ihre Organisation und ihre Unternehmensführung zu prüfen und wo notwendig zu verbessern, über den vierten von 14 Impulsen „Leistungsfördernder Personaleinsatz“.

In den ersten zwei Tagen entscheidet sich ein Mitarbeiter, ob er sich vorstellen kann, langfristig in einem Unternehmen zu bleiben oder nicht.

Die Gerüstbaubetriebe müssen um ihre Fachkräfte und ihren Nachwuchs kämpfen. Stehen derzeit noch ausreichend Fachkräfte zur Verfügung, so wird in Zukunft insbesondere die Nachwuchsgewinnung durch kleinere Jahrgangsgrößen zunehmend schwerer. Das Angebot an qualifizierten Fachkräften wird weiter abnehmen. Bereits 34 Prozent der KMU sehen im Fachkräftemangel ein Geschäftsrisiko (Quelle: DIHK-Mittelstandsreport Jahresbeginn 2012).

Es ist unstrittig, dass eine vorausschauende Qualifizierung der Beschäftigten eine Notwendigkeit für jede Personaleinsatzplanung und Personalentwicklung darstellt. Insbesondere für diejenigen ist es notwendig, die aufgrund ihres Alters nur noch begrenzt in der Lage sein werden, körperliche belastende Tätigkeiten in demselben Umfang wie bisher bis zum Ende ihrer Berufstätigkeit auszuüben. Mit einem strategischen Personalentwicklungskonzept können die Beschäftigten ihrer Kompetenzen und ihrer Leistungsfähigkeit entsprechend eingesetzt werden. Der Gewinn für das Unternehmen sind sinkende Personalkosten, qualifikationsbezogener Einsatz sowie eine steigende Mitarbeiterleistung.



Foto: Fotolia.de / view7

### 2 x 7 Themen von CASA-bauen sind:

	Organisation des Unternehmens	Organisation für die Baustelle
1.	Strategie und Unternehmensführung	Durchdachtes Angebot
2.	Marketing und Vertrieb	Kooperation und Kommunikation der am Bau Beteiligten
3.	Wirkungsvolle Arbeitsorganisation	Organisationsplanung und Arbeitsvorbereitung
4.	Leistungsfördernder Personaleinsatz	Produktiver und motivierender Personaleinsatz
5.	Interner Informationsaustausch	Praxisgerechte Baudurchführung
6.	Effektive Beschaffung und störungsfreier Technikeinsatz	Fortlaufende Kontrolle und Steuerung der Bauleistungen
7.	Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit	Verbesserung und Innovation (Gewährleistung)

Es werden Krankenstände minimiert bzw. die Gesundheitsquote verbessert. Nicht zu vergessen, sind hierbei auch die Mitarbeiterbedürfnisse. Für die Beschäftigten bedeutet ein leistungsfördernder Personaleinsatz, dass sie ihre Arbeitsumstände bestmöglich gestalten können, einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz haben sowie Entwicklungs- und Schulungsangebote wahrnehmen können.

Ziel einer leistungsfördernden Personaleinsatzplanung und -entwicklung ist es, die Kompetenzen der Beschäftigten auf die aktuellen und künftigen Anforderungen des Gerüstbaubetriebes vorzubereiten. Können Sie als Geschäftsführer Ihres Unternehmens folgende Fragen zufriedenstellend beantworten?

- Was muss der Arbeitsplatzinhaber aktuell können? (fachliche und überfachliche Qualifikationen)
- Was muss der Arbeitsplatzinhaber zukünftig können? (zukünftige Anforderungen)
- Was kann der jetzige Arbeitsplatzinhaber? (Kompetenzen, Potenziale, Erfahrungen etc.)
- Was kann der jetzige Arbeitsplatzinhaber noch nicht bzw. nicht gut? (fachliche oder persönliche Schwächen)
- Welche der Defizite können wie abgebaut werden?
- Welche der Stärken können wie intensiviert werden? (Ermittlung des Trainings-, Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarfs)

Die CASA-bauen Praxishilfe zeigt Ihnen in kurzen Schritten die wichtigsten Einflussgrößen eines leistungsfördernden Personaleinsatzes. Ihre Vorteile sind:

- Optimaler Mitarbeiterereinsatz
- Steuerung der Mitarbeiterleistung
- Minimierung der Kosten
- Nutzung der Mitarbeiterpotenziale

Für eine verbesserte Personaleinsatzplanung nehmen Sie sich die Zeit, auch wenn Sie kostbar und knapp ist, und beantworten die CASA-bauen Fragen ([www.casa-bauen.de](http://www.casa-bauen.de)). Denn Ihr Betrieb ist ein attraktiver Arbeitgeber für Ihre Beschäftigten. Sie fördern sie und zeigen ihnen Entwicklungsperspektiven auf, damit sie sich motiviert und engagiert einbringen können.

**Auszug aus dem CASA-bauen Selbstcheck – A Organisation des Unternehmens**

**A Organisation des Unternehmens**

**A 3. Arbeitsorganisation**

**Ziel:**  
Wir organisieren unser Unternehmen so, dass produktiv, sicher und gesund gearbeitet sowie gute Bauqualität geliefert werden kann.

**Basisprozesse und -maßnahmen, die gezielt im Unternehmen zu realisieren sind**

**Verantwortlichkeit**  
Die Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse sind festgelegt. Wirtschaftlichkeit, Qualität, Sicherheit und Gesundheit sind Aufgaben eines jeden einzelnen Verantwortlichen.  
Zum Beispiel:  
• Stellen- und Aufgabenbeschreibungen  
• Pflichtenerfüllung  
• Organigramm

**Eigenverantwortung**  
Die Arbeitsaufgaben sind so organisiert, dass alle Beschäftigten im Rahmen ihrer Fähigkeiten möglichst eigenverantwortlich arbeiten.  
Zum Beispiel:  
• Klären, wer was kann  
• Führen mit Zielen  
• Checklisten zur Selbstorganisation  
• Budgetvorgaben

**Verbesserungsprozess**  
Es ist festgelegt, wie die Arbeitsabläufe regelmäßig nach Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten analysiert und beurteilt werden (Qualitätskontrolle). Die festgelegten Verbesserungsmaßnahmen werden durchgeführt und deren Wirksamkeit wird kontrolliert.  
Zum Beispiel:  
• CASA-bauen regelmäßig einsetzen  
• Gefährdungsbeurteilungen durchführen und Wirksamkeit kontrollieren (z.B. CD-ROMs der BG BAU nutzen)  
• Schwachpunkte setzen durch Maßnahmenplan und Aktionsplan

**Arbeitsschutz**  
Die Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit werden organisiert und durchgeführt.

**Handlungsbedarf**  
Kein Handlungsbedarf | Handlungsbedarf | Dringender Handlungsbedarf

Umsetzung durch:  
Bis:  
Bemerkungen:

Eine unserer Stärken, die wir gezielt unserem Kunden vermitteln wollen

Eine unserer Stärken, die wir gezielt unserem Kunden vermitteln wollen

Eine unserer Stärken, die wir gezielt unserem Kunden vermitteln wollen

Eine unserer Stärken, die wir gezielt unserem Kunden vermitteln wollen

14

In der nächsten Ausgabe berichten wir über den fünften von 14 CASA-bauen Impulsen – Interner Informationsaustausch.

Interesse geweckt? Sie haben Fragen zu CASA-bauen? Zögern Sie nicht, kontaktieren Sie uns. Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite! Gern beantwortet Ihnen Frau Anika Klug-Winter von der uve GmbH für Managementberatung Ihre Fragen. Profitieren auch Sie von den Ergebnissen und Erfahrungen von CASA-bauen.

**WEITERE INFORMATIONEN**

uve GmbH für Managementberatung  
Anika Klug-Winter, Dipl. Betriebswirtin (FH)  
Kalckreuthstr. 4, 10777 Berlin,  
Tel. 030-315 82-464  
Mobil 0178-536 6164  
Fax 030-315 82-400  
[www.uve.de](http://www.uve.de)



zertifiziert nach den Qualitätskriterien der Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz mbH

Anzeige

[www.geruestbau.com](http://www.geruestbau.com)