

Besonderes Branchenumfeld Nahrungs- und Genussmittel Spezielle Anforderungen kennzeichnen den HR-Bereich

Gesetzliche Auflagen, saisonale Schwankungen und demografische Veränderungen sowie Fachkräftemangel fordern von den Personalabteilungen gleichermaßen langfristige Planung und kurzfristiges Handeln. Denn nur die agile Reaktionsmöglichkeit auf aktuelle Anforderungen garantiert dabei die nötige Handlungsfähigkeit.

Die heterogene Struktur der Belegschaft verlangt im Bereich Nahrungs- und Genussmittel (NuG), dass das Gesamtspektrum der personalwirtschaftlichen Handlungsfelder sowohl für die gewerblichen Mitarbeiter als auch für die hochqualifizierten Fachkräfte organisatorisch und technisch

abgebildet wird. Die Nahrungs- und Genussmittelindustrie gehört zu den Branchen, die derzeit den Fachkräftemangel besonders hart spüren.

Um aktuell handlungsfähig zu bleiben, muss eine intelligente Personaleinsatzplanung (PEP) Fachkräfte daher gezielter verplanen und Ressourcen

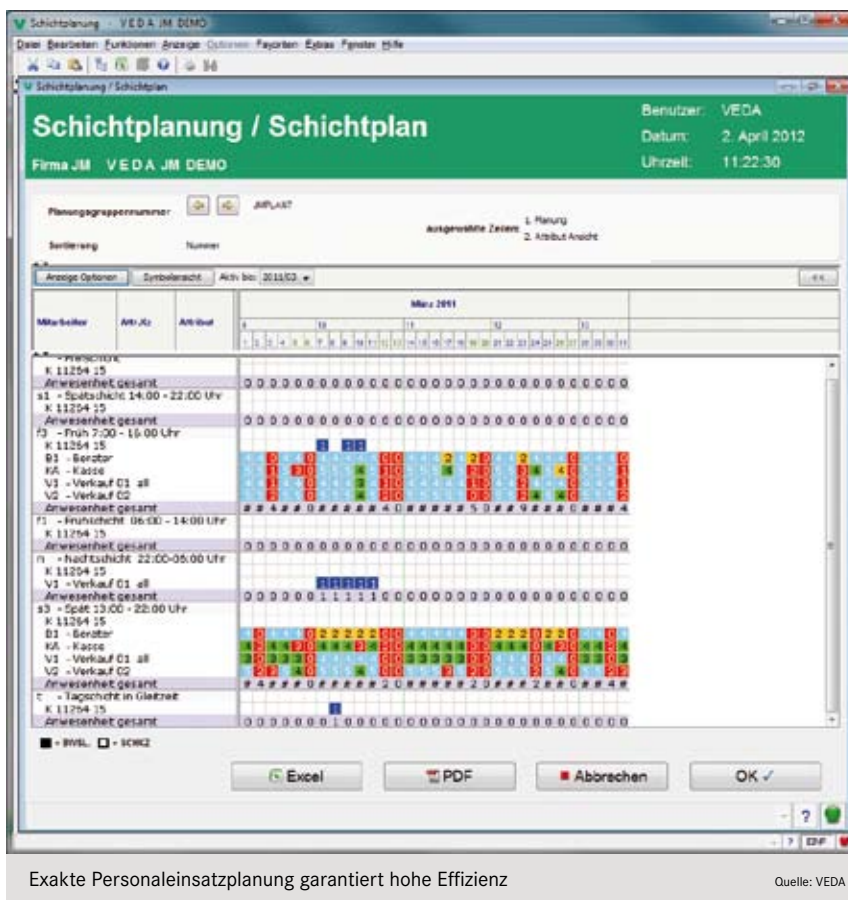
besser nutzen. Ein großes Lebensmittelunternehmen in Deutschland hat diesen Handlungsdruck erkannt und mit der Einführung einer neuen PEP reagiert, die Veda in Zusammenarbeit mit dem Partner Kaba implementiert.

Kurzfristig reagieren, um Handlungsfähigkeit zu sichern

Übersicht, Flexibilität, umfassende Planbarkeit und Zugriff auf Fachkräfte „über den Tellerrand hinaus“ sichern Produktion auf höchstem Niveau:

- Mitarbeiter können bis auf Arbeitsplatzebene per drag & drop verplant werden.
- Ein Pool ermöglicht kostenstellenübergreifende PEP für verschiedene Produktionsbereiche.
- Vorhandene Daten der PEP werden einfach auf weitere Tage kopiert.
- Qualifikationsbasierte Planung: PEP stellt für die Planung nur Mitarbeiter mit den geforderten Qualifikationsattributen zur Verfügung.
- Mitarbeiter können Urlaube, Fehlzeiten oder Zeitkontenbuchungen selber erfassen, bei Bedarf kann der Produktionsleiter dies übernehmen.

Ein schneller Überblick ermöglicht schnelles Handeln: Den verschafft sowohl eine übersichtliche Anzeige der aktuellen PEP über mobile Devices als auch eine grafische Unterscheidung in einer Ansicht: Anwesende und abwe-





sende Mitarbeiter der eigenen Kostenstelle, externe Mitarbeiter oder Mitarbeiter anderer Kostenstellen werden farblich unterschiedlich dargestellt.

**Strategien und Prozesse:
Wissen langfristig sichern**

In der Planung muss HR Strategien entwickeln, die Wissen im Unternehmen halten, nutzen und verteilen, Wissenserwerb fördern und im Recruiting „frisches“ Wissen für das Unternehmen akquirieren.

Die Personalabteilung erhält eine zentrale Bedeutung: Als Business Partner der Linienmanager und der Geschäftsführung gehört sie nicht erst bei der Umsetzung der Unternehmensstrategien mit ins Boot.

Freiräume für Strategien schaffen Best-in-Class-Strukturen, die intelligente IT-Lösungen einbinden. Die Durchführung wertschöpfender Personalprozesse wie Bildungs- und Kompetenzmanagement, Weiterbildung und Recruiting lässt sich auf Prozessebene standardisieren und mittels moderner Software prozessorientiert automatisieren. Auch die Auslagerung von Routinen schafft Freiraum für die Personalabteilung.

Die Kölner Privatbrauerei Gaffel zum Beispiel hat 2010 die gesamten Prozesse des elektronischen Meldeservices im Bereich Entgelt an Veda ausgelagert. Die Personalabteilung kann sich nun auf die rein fachliche Pflege der Personaldaten und den Mo-

natsabschluss konzentrieren, während der externe Dienstleister sowohl den zeitnahen Versand aller notwendigen Meldungen als auch die Überwachung der Rückmeldungen und die dazu gehörigen Verarbeitungsbestätigungen übernimmt.

Optimierung der Ressourcen ist ein Muss

Die Anforderungen an die Personalarbeit sind in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sehr breit gefächert. HR-IT unterstützt bei der langfristigen Planung ebenso wie im ressourcenoptimierten Einsatz von Fachkräften und deren Wissen. **Daniel Schulteis ■**

 www.veda.net