



Aufbau einer Qualifikationsmatrix zur Entwicklung der Polyvalenz in der Logistik

Aufgabenstellung/Zielsetzung

Mit der Erstellung dieser Arbeit für die Logistikabteilung der GRAMMER AG im Werk Haselmühl bei Amberg soll eine Qualifikationsmatrix (QM) erstellt werden, durch die:

- Die Personaleinsatz-, Weiterbildungs- und Nachfolgeplanung unterstützt wird
- Ein Überblick über den Qualifikationsstand der Mitarbeiter in allen Aufgaben der Logistikabteilung geschaffen wird
- Die Schulungen für die Entwicklung der Polyvalenz geplant werden
- Trainerkompetenzen identifiziert und der Wissenstransfer zwischen den Mitarbeitern gefördert werden
- Verschwendung aufgedeckt und der kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterstützt wird

Des Weiteren soll eine Möglichkeit der Entlohnung der Polyvalenz aufgezeigt werden.

Vorgehensweise

- Festlegung des Aufbaus und der Struktur der QM
- Identifizierung aller Hauptaufgaben der Logistik sowie Personaldaten und Aufnahme in die QM
- Erstellung und Überprüfung von den Standard-Arbeitsanweisungen als Basis für die Schulungen
- Ermittlung des Ist-Qualifikationsstandes der Mitarbeiter sowie Eintrag in die QM
- Festlegung von vier verschiedenen Polyvalenzniveaus (Anfänger, Fortgeschrittener, Experte, Trainer)
- Erstellung eines Validierungsformulars zur Dokumentation der Schulungen und des Polyvalenzniveaus
- Benutzung der QM zur Schulungsplanung
- Überlegungen, wie die Polyvalenz entlohnt werden kann
- Erstellung neuer Aufgabenbeschreibungen nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA)
- Erläuterung der Möglichkeit, die Polyvalenz in die Leistungsbeurteilung nach ERA einfließen zu lassen

Ergebnisse

- Mit der QM wurde ein Instrument geschaffen, das die Vorgesetzten der Logistikabteilung bei der Personaleinsatz-, Weiterbildungs- und Nachfolgeplanung unterstützt.
- Die QM bildet die gesamten Hauptaufgaben der Logistikabteilung sowie den Qualifikationsstand aller Mitarbeiter ab und wird auch als Schulungsplan verwendet.
- Für jede Hauptaufgabe wurden die Standard-Arbeitsanweisungen überprüft oder neu erstellt. Diese dienen als Basis für die Schulung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter.
- Bei der Überprüfung der Standard-Arbeitsanweisungen wurde Verschwendung aufgedeckt und die Logistikeitung darüber informiert.
- Bei der Ist-Aufnahme der Qualifikationen wurden bereits Trainerkompetenzen identifiziert. Dadurch kann der Wissenstransfer der Mitarbeiter untereinander beginnen.

Die Ergebnisse dieser Arbeit werden oder sind bereits im Werk Haselmühl umgesetzt!



Titel

Aufgabenstellung/Zielsetzung

Vorgehensweise

Ergebnisse

Name:

Semester: WS/SS Betreuer/in: