




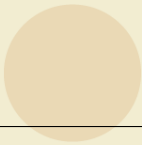




Unternehmen und Mitarbeiter wollten mit der neuen Entlohnung:

-  ***Zeitgemäße Entlohnung***
-  ***Transparenz***
-  ***Nachvollziehbarkeit***
-  ***Gerechtigkeit***
-  ***Konformität mit den Tarifverträgen***

1



Definition Lernzeit

Lernzeit ist die Zeit, die eine grundsätzlich geeignete Person mit durchschnittlicher Begabung nach Abschluß der allgemeinbildenden Schule und ohne berufliche Vorbildung benötigt, um eine Aufgabe selbständig und in normaler Zeit (z. B. REFA-Normalleistung) ausführen zu können.

2





Lernzeit = Wissenswert des Arbeitssystems

Lernzeit

(z. B. 1,0 Jahr)

(z. B. 1,5 Jahre)


Hauptschulabsolvent





3







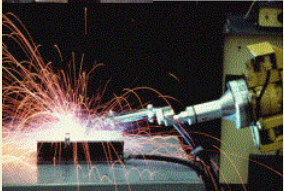
Lernzeit \neq Qualifizierungszeit

Qualifizierungszeit


Lernzeit: 1 Jahr
z. B. 1 Monat

"Vorgebildeter Industriearbeiter"

z. B. 3 Monate
Lernzeit: 1,5 Jahre

4



Vorgehensweise zur Lernzeitermittlung (1)



- *Beschreibung des Arbeitssystems (Insel/Gruppe/Bereich)*

β

- *Festlegung und Beschreibung der Arbeitsplätze
(Basis, kleinste Einheit, z.B. Maschine)*

β

- *Festlegung der einzelnen Qualifikationsstufen (**B**, **R**, **P**, **O**)*

β

- *Erstellung einer Arbeitsplatzskizze (vorhandene Unterlagen nutzen)*

5



Vorgehensweise zur Lernzeitermittlung (2)



- *Erstellung eines "Ausbildungsrahmenplanes" bzw.
Auswahl eines relevanten Ausbildungsrahmenplanes (ARP)*

β

- *Ggf. Ergänzung des ARP um weitere Inhalte
(z. B. aus anderen ARP)*

β

- *Ermittlung der arbeitsplatzbezogenen Lernzeit (**Wissen_S**)*

β

- *Ermittlung der personenbezogenen Lernzeit (**Wissen_M**)*

β

- *Zusammenstellung und Zuordnung der Lernzeiten je MA*

6



Aufgaben der Insel / Teams



1. Durchführen und moderieren von Teamgesprächen
2. Arbeitszeitplanung und -festlegung
3. Inselfeinstellung/Auftragsfolgeplanung
4. Mitwirkung bei Entlohnung
5. Mitwirkung bei Anträgen für Investitionen
6. Initiative und Mitwirkung bei Qualifizierungen

7



6. Initiative und Mitwirkung bei Qualifikation



- ☞ *Auswahl der Mitarbeiter für Q.-Massnahmen*
- ☞ *Auswahl der „ Paten/Trainer „*
- ☞ *der Durchführung der Q.-Massnahmen*
- ☞ *Festlegung der Zeiträume für Q.-Massnahmen*
- ☞ *„ Erfolgskontrolle „ der Q.-Massnahmen*
- ☞ *Erfolgskontrolle durch Entlohnungssystem*

8



Basis für Qualifikation



Laut Betriebsvereinbarung - Entlohnung

„Alle Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf Qualifizierung.

Die Auswahl der für die Qualifizierung vorgesehenen Arbeitnehmer trifft die Gruppe in Abstimmung mit dem Teamleiter.

Bei Unstimmigkeiten entscheidet die (Entlohnungs-)




Kommission verbindlich“

9



Wie haben wir die Belegschaft überzeugt ?



-  *Vielzahl von Einzel- und Teamgesprächen*
-  *Regelmässige Darstellung der Erfolge*
-  *Konsequente Ausschussarbeit*

Wir haben immer getan, was wir gesagt haben !

10





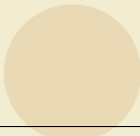
Entlohnung

Nutzen (1)



- ☞ **Mehr Transparenz bezüglich vorhandener Qualifikationsstrukturen**
- ☞ **Aufzeigen von Qualifikationsdefiziten/ -überhängen**
® **Ableitung von Maßnahmen**
- ☞ **Argumentationshilfe bei der Budgetplanung von Qualifizierungskosten**
- ☞ **Flexiblere Personaleinsatzplanung / effektiverer Einsatz von Mitarbeitern**
- ☞ **Sinnvolle Ergänzung und Unterstützung von vorhandenen Ansätzen (z.B.: Qualifikationsmatrix, Arbeitssystembeschreibung, ...)**

11



Entlohnung

Nutzen (2)



- ☞ **Begründungen werden transparenter und nachvollziehbarer**
- ☞ **Es geht nach oben aber auch nach unten**
- ☞ **Hoher Motivationsfaktor**

12





**Wissensbilanz und Entlohnung
sind das
integrierte personalwirtschaftliche System**

da unter anderem:

- **Entlohnung**
- **Qualifizierung**
- **Personalentwicklung und**
- **Investitionsfragen**

angesprochen werden