

Nummer: 2287
Titel: Handel og logistik
Kort titel: handellogistik
Status: GOD
Godkendelsesperiode: 07-10-2016 og fremefter

Beskrivelse af jobområdet

Definition af jobområdet

Jobområdet handel og logistik er sammenskrevet med Spedition og Shipping, da disse er afhængige af hinanden, og kan beskrives som køb og salg af varer, tjenesteydelser samt transport og skal ses som en helhed af varestrømmen fra virksomheder til virksomheder, eller fra virksomheder til private. (B2B Business to Business eller B2C Business to Consumer.)

På B2B-markedet er købs- og salgsprocessen kendetegnet ved, at være mere omfattende og kompleks end på konsumentmarkedet (B2C). Nogle af motiverne og årsagerne til differentieringen er bl.a., at virksomheder reagerer mere professionelt og rationelt på eksterne påvirkninger og markedsføring end den private forbruger, og med fokus på dette arbejdes der med hele værdikæden.

Indkøbet er kendetegnet ved enten at tjene virksomhedens kerneaktivitet, dvs. der indkøbes varer til bearbejdning og/eller med videresalg for øje eller at støtte op omkring virksomhedens drift og udvikling (eksempelvis kontorudstyr/-artikler, it-systemer, rengøring m.m.).

Salgsorganisationen står typisk over for kunder med fokus på konkurrencedygtige priser og kvalitet. Salgsorganisationen skal i høj grad tænke logistik ind i salgsarbejdet, så der skabes værdi og holdes fokus på omkostninger. Her tænkes på kommercielle salgsfolk, typisk suppleret af teknisk salgsbackup samt af medarbejdere med logistiske kompetencer.

B2B-handel omfatter i dag alle tænkelige varegrupper og tjenesteydelser. Virksomheder har deres primære aktiviteter inden for handels- og logistikområdet. Der er inden for jobområderne flere centrale nøgleområder, hvor områdernes jobfunktioner er koncentreret, og disse omfatter salg, service, indkøb og logistik i forbindelse med varestrøm fra leverandør over lagre og videredistribution til kunder. Endvidere indgår administrative jobfunktioner inden for fx dokumentbehandling, tilrettelæggelse og optimering af betalingsstrømme til leverandører, fra kunder og internt i virksomhederne (cash flow management) og rutiner, som støtter op omkring virksomhedens drift. Almene jobfunktioner omkring planlægning og salg udgør en væsentlig del af værdikæden og indgår bl.a. i transportservice og -formidling under eksempelvis spedition og shipping.

Informationsstyring internt i virksomheden samt ekstern information til leverandører, kunder og 3. parts leverandører er afgørende. Opgaverne og funktionerne inden for nøgleområderne kan være meget forskellige afhængigt af typen af virksomhed, dens størrelse, sortiment og konkurrencemæssige situation, salgets kompleksitet m.v.

E-handel kan udgøre en væsentlig faktor og tilføre virksomheden en forretningsmæssig værdi ved at kombinere de systemer og processer, der supporterer kernevirksomhedsdriften. E-handel kan inkludere it-systemer som fx ERP (Enterprise Resource Planning, ressourcestyringssystem), CMS (Content

Management System, indholdsstyringssystem), CRM (Customer Relationship Management, kunderelationsstyringssystem), SCM (Supply Chain Management, styring af processer i værdikæden), EDI (Electronic Data Interchange, elektronisk system til udveksling af data mellem virksomheder), BI (Business Intelligence, elektronisk udtræk og behandling af relevant data til analyse) m.fl.

I forbindelse med e-handel oplever speditors- og shippingbranchen en tendens til, at netop denne forretningsform og dermed også omfanget af B2C-leveringer øges, og branchen skal som en følge heraf styrke sin evne til også at håndtere dette marked.

I takt med at krav til hastighed, effektivitet og leveringsservice øges, bliver B2B-handelsvirksomhederne i stigende grad stillet overfor store krav til investeringer i fysiske rammer og systemer. Tredjepartslogistik (3PL) er karakteriseret ved, at en virksomhed overlader visse funktioner og arbejdsopgaver til en anden virksomhed. 3PL-løsninger må forventes intensiveret de kommende år, da virksomheder mere og mere koncentrerer sig om deres kerneaktiviteter og specialiserer sig inden for bestemte områder.

Typiske arbejdspladser inden for jobområdet

Virksomheder indenfor handel og logistik sælger typisk varer til videreforarbejdning (fx råvarer, grovvarer og fødevarer), varer og tjenesteydelser til byggeriet (vvs-artikler, stål, træ, el-artikler, betonelementer, styring af lagre mv. til håndværkere og andre professionelle kunder) og varer og tjenesteydelser til detailhandlen (dagligvarer, udstyr, radio/tv, tøj, konceptløsninger og kampagnemateriale, dvs. alle produkttyper, som detailhandlen afsætter direkte eller indirekte på konsumentmarkedet).

Størstedelen af de ansatte inden for handel og logistik er ansatte i små og mellemstore virksomheder med 1-250 ansatte. Inden for denne gruppe er 78,5 % af de personer, der er ansat inden for området, således beskæftiget. Herefter følger store virksomheder med over 250 ansatte, hvor 21,5 % er beskæftiget, jf. Eurostat, national accounts, EU-27 (2010).

På stort set alle arbejdspladser ses et øget samspil mellem køber og sælger og deraf følgende indgåelse af langvarige relationer, som blandt andet kommer til udtryk i øget samarbejde og systemintegration i værdikæden. Handelsvirksomhedens fokus er skiftet fra kun at være udbyder af produkter til konkurrencedygtige priser til også at omfatte rådgivning og support i forbindelse med specialviden om produkterne. Virksomheder undersøger kundernes præferencestrukturer, købsadfærd og systemløsninger i værdikæden. Denne udvikling påvirker alle medarbejdergrupper i virksomheden uanset jobområde, og flere og flere medarbejdere får direkte kundekontakt og optræder dermed i en salgsrolle i forhold til udvikling og opretholdelse af kunderelationer.

Nye teknologiske muligheder medfører, at diverse registreringer i forhold til sporbarhed og kvalitetskontrol flytter grænserne fra produktivitet og effektivitet op på et højere niveau, der omhandler viden og information om produkterne og produkternes kvalitet målt på differentierede parametre. Dette forhold styrkes af den stigende globalisering, og grundet konkurrencen er der mere fokus på kvalitet og dokumentation af kvalitetskontrol, hvilket øger konkurrenceparametrene i samhandelen. Stigende globalisering af samhandel presser branchen til at effektivisere og optimere med stadigt nye, bedre og mere komplekse ydelser og forsyningskæder i forbindelse med såvel ind- som udgående logistik.

Fra og med årsrapporten for 2009 er det blevet lovpligtigt for de 1.100 største danske virksomheder at gøre rede for deres arbejde med samfundsansvar eller socialt ansvar: CSR (Corporate Social Responsibility). Mange B2B-handelsvirksomheder stiller allerede i dag krav til underleverandører om sociale, etiske og miljømæssige forhold, så de kan efterkomme deres kunders efterspørgsel efter

bæredygtige produkter. Størstedelen af handelsvirksomhederne har nedskrevne CSR-politikker eller -retningslinjer, hvilket stiller krav til medarbejdernes kompetencer i forhold til at videreformidle den efterspørgsel handelsvirksomhederne møder fra deres kunder på bæredygtige og klimarigtige produkter til producenterne og til at introducere nye energibesparende produkter og løsninger for deres kunder. Inden for spedition og shipping udnyttes logistikkapaciteten til det yderste med henblik på at sikre den bedst mulige udnyttelse af ressourcerne af hensyn til miljø og bæredygtighed.

Medarbejderne på arbejdspladserne inden for jobområdet

Medarbejdere inden for jobområdet er som katalysatorer medvirkende i den udvikling, som sikrer næsten al økonomisk aktivitet i samfundet. Ud over at virksomhederne sørger for varerne, drejer det sig også i høj grad om rådgivning, logistik og service til erhvervsliv og forbrugere.

Set i lyset af den udvikling, som erhvervet gennemgår i disse år med bl.a. ændringer i forhold til arbejdsfordeling i værdikæden, øget fokus på internationale aktiviteter, brug af ny teknologi og nye services, bliver det stadig mere afgørende, at medarbejderne i handels- og logistikområdet skal kunne håndtere bl.a. komplekse it-systemer og -løsninger. I takt med at handelsvirksomhederne bliver større, og globaliseringen i stigende grad sætter sit præg på virksomhederne, bliver den enkelte medarbejder mere specialiseret. Der stilles krav om kvalifikationer inden for kundeservice, sprog, kvalitetsstyring/-kontrol, marketing, salg, udvikling, innovation, it, logistik, disponering, produktkendskab, godshåndtering, geografi samt virksomhedens ansvars- og forsikringsforhold.

Handel og logistik beskæftiger i alt ca. 176.547 (2013) personer, hvilket er 6,25 % af den samlede beskæftigelse fordelt på 30.408 virksomheder. Handel og logistik er en branche med et overtal af mænd (68,7 % i 2013), og jobbet bestrides af medarbejdere med en højere alder end indenfor eksempelvis detailhandel. Størstedelen af de beskæftigede inden for handel og logistik er således mellem 30 og 49 år. Næsten 2/3 (61 %) af HAKLs målgruppe inden for handel og logistik har en erhvervsuddannelse bag sig, mens 21 % har en lavere uddannelsesbaggrund. Resten (ca. 18 %) har en højere uddannelse, jf. oplysninger fra analyse af HAKLs målgrupper inden for handel og logistik samt detailhandel, 2010.

Arbejdsorganisering på arbejdspladserne inden for jobområdet

Handelserhvervet er sammensat af mange forskellige virksomhedstyper, hvorfor det ikke er muligt at give nogen entydig beskrivelse af arbejdsorganiseringen. Der er dog nogle generelle tendenser, der præger jobområderne og arbejdets organisering inden for handel og logistik.

Specialiseringen kan findes på såvel funktionsniveau som kunder og/eller produktområde. En stigning i kompleksiteten af arbejdsopgaver påvirker arbejdsorganiseringen, og stiller nye krav til medarbejderkompetencer, således at medarbejderne i højere grad end tidligere besidder relationskompetencer og kan interagere på tværs af funktioner om kundeprojekter og/eller kunde-/leverandørporteføljer. Arbejdet er organiseret, således at medarbejderne har stor grad af selvstændighed og kompetence til at træffe beslutninger på basis af virksomhedens strategi, politik og regler. Dette forhold udfordrer medarbejdernes forretningsforståelse, projekt- og samarbejdskompetencer, herunder kommunikative evner i forhold til fx dialog, diskussion og konfliktkommunikation også på internationalt plan og stiller krav til en professionel håndtering af forskellige mødeformer og -strukturer i form af fx teknologibårne virtuelle møderum.

I takt med, at kunderne stiller større krav om virksomhedstilpassede løsninger, er der en stigende fokusering på, at produkter skal give værdi for kunden og dennes forretningsområde.



Virksomhederne har brug for, at medarbejderne tænker kreativt og er i stand til at tilpasse sig forandringer, og it er et vigtigt arbejdsredskab i forbindelse med arbejdsplanlægning, kommunikation, formidling og videndeling. Som en følge af, at it er integreret i stort set alle funktioner i handelserhvervet, stilles der krav om, at den enkelte medarbejder er i stand til at forstå og udføre de administrative opgaver, der knytter sig til de enkelte forretningsopgaver i virksomheden.

Som følge af globaliseringen kan virksomhedsfusioner og stordriftsfordele række langt ud over landegrænserne, og derfor er samarbejde i internationalt perspektiv i absolut højsæde. Især i internationale virksomheder vil kompetencer vedrørende sprog- og kulturforståelse samt viden om og kendskab til relevante it-systemer bliver vægtet højt. Medarbejdere fra forskellige kulturer og sprogområder og med forskellig baggrund skal kunne arbejde effektivt sammen, og der er fokus på kompetencer inden for fx nichemarkeder, projektarbejde og det at begå sig i nye organisationer fx fusionerede virksomheder med forskellige logistik-, distributions- og transportformer.

Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer

Administration af logistik og transport i handels- og speditiovirksomheder

Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet

Medarbejdere i logistiske funktioner arbejder med planlægning, koordinering og styring af varestrømme. Medarbejderne håndterer administrativt og praktisk det fysiske flow af varer og materialer og det tilhørende flow af informationer i et tæt samarbejde med virksomhedens interne funktioner såsom indkøb, salg og lager samt eksterne aktører, herunder leverandører, virksomheder og kunder.

En række af disse logistiske arbejdsopgaver kan medarbejderen udføre i samarbejde med tredjepart, dvs. en ekstern logistisk virksomhed (3PL). Medarbejdere hos 3PL-aktører har kompetencer inden for et bredt spektrum af logistiske arbejdsopgaver.

I forbindelse med værdikæden, der i virksomheden beskriver de aktiviteter, der skaber merværdi ud over de med aktiviteterne forbundne omkostninger, kan medarbejderne i logistiske funktioner arbejde med (kvalitets-)kontrol og dokumentation af afsendte og modtagne varer, herunder egenkontrol og muligheder for sporbarhed, fx ved hjælp af fx RFID-tags (Radio Frequency Identification til digital identifikation) på varer som merværdi-skabende faktorer og konkurrenceparametre.

Teknologi og arbejdsorganisering

Medarbejderne anvender et it-system, fx et ERP-system (Enterprise Resource Planning) for optimering af anvendelsen af virksomhedens ressourcer, herunder registrering, styring og beregning af lagerkapacitet/-omkostninger, indkøb, logistik, spedition, distribution m.v.

I forhold til eksterne samarbejdspartnere, herunder kunder og leverandører, kan medarbejdere i logistiske funktioner anvende tværorganisatoriske it-systemer, fx med basis i EDI (Electronic Data Interchange) til udveksling af data mellem virksomheder, herunder adgang til oplysninger om varelistes og lagerbeholdninger samt deling af elektroniske dokumenter så som prislister, ordrer, fakturaer, handelsaftaler m.v., jf. e-handel.

Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav

Ingen.

Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet

Alle medarbejdere inden for logistik har kendskab til varens vej fra producent/leverandør til kunde/forbruger.

På grund af stadigt stigende krav til effektivisering i forbindelse med fx LEAN-processer vælger mange handelsvirksomheder at entrere med tredjepart omkring logistiske løsninger (lagerhotel, mærkning, pakning, distribution) og dermed minimere egne faste omkostninger. Denne tredjepartslogistik (3PL) er efter alt at dømme i stigning, hvorfor virksomhedernes egne krav til administrative kompetencer inden for logistikområdet forventes at falde.

Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer

Handelsvirksomhedens indkøb af produkter og ydelser

Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet

I forbindelse med handelsvirksomhedens indkøb varetager medarbejderne kontakt til eksisterende leverandører, screener markedet for nye leverandører og forhandler priser og betingelser med leverandører. Et stigende antal virksomheder er optaget af CSR (Corporate Social Responsibility), som en parameter for deres indkøb.

Indkøbsmedarbejderne indsamler viden om produkter og planlægger selve indkøbets afvikling og gennemfører indkøb. I forbindelse hermed anvender medarbejderne elektroniske kommunikations- og transaktionsløsninger (i særdeleshed ERP-systemer). Medarbejderne kender og benytter forskellige betalingspraksisser og -former.

Medarbejderne kan anvende EDI (Electronic Data Interchange) i samarbejdet med både leverandører og kunder (detaillister) for at sikre en smidig (gen-)bestilling af varer. Derudover samarbejdes der med salg og marketing med hensyn til udvikling og vedligeholdelse af sortimentssammensætningen/produktporteføljen.

Medarbejderne varetager opfølgning af budgetter og nøgletal pr. varegruppe og på den enkelte leverandør. Herunder arbejder indkøbsmedarbejderne i samarbejde med salg og marketing med VMI (Vendor Managed Inventory, leverandørstyret lager), herunder overvågning og tilbagemelding til detailbutikkerne om omsætning, indtjening, svind mv. Medarbejderne følger udviklingen hos den enkelte detaillist og udarbejder benchmarkingmateriale på baggrund af oplysninger fra eksempelvis Business Intelligence Systemer. Alle medarbejdere i indkøbsfunktionen skal have varekendskab og viden om produktgrupper.

Grundet en større kundefokusering i denne branche vil medarbejderne i indkøbsfunktionen også forventes i stigende grad at have øget fokus på kundens behov for service og ydelser, der rækker ud over den traditionelle indkøbsfunktion.

Teknologi og arbejdsorganisering

Medarbejderne arbejder i et ERP-system (Enterprise Resource Planning), dvs. et it-system, der bygger på økonomistyring af virksomhedens transaktioner og desuden rummer mulighed for at administrere andre ressourcer og aktiviteter, fx virksomhedens indkøb, ordrer, lager, kunder mv.

De mange elementer i ERP-systemerne stiller større krav til medarbejdernes viden og fleksibilitet og er med til at nedbryde skellene mellem arbejdsområder i virksomhederne.

Handelsvirksomheder har på mange områder ageret spydspids i anvendelsen af e-handel, og indkøbene foregår ofte via e-baseret handel, hvorfor medarbejderne har et bredt kendskab til brugen af indkøbsadministrationens anvendelse af informationsteknologi, fx anvendelse af ERP, NemHandel, mv. De mange it-systemer til styring af virksomhedens ressourcer stiller i stadig højere grad krav til medarbejdernes forretningsforståelse og evne til at aflæse købssignaler, også når dette skal foregå i elektroniske fora.

Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav

Ingen.

Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet

Alle medarbejdere i indkøbsfunktioner har indgående kendskab til virksomhedens værdikæde, herunder den fysiske varestrøm, administrative strøm og pengestrøm samt kendskab til virksomhedens forsyningskæde og har viden om SCM (Supply Chain Management).

Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer

Markedsføring og kommunikation i handelserhvervet

Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet

Medarbejderne udfører mundtlige og skriftlige kommunikationsopgaver over for kunder, leverandører og samarbejdspartnere og internt i virksomheden i et sprog, som er korrekt, sikkert og nuanceret i forhold til modtager og afstemt efter situationen.

I forhold til det taktiske markedsføringsarbejde kan medarbejderne arbejde med BI (Business Intelligence) og har viden om CSR (Corporate Social Responsibility) og kan på basis heraf analysere og vurdere virksomhedens samarbejdsrelationer og kan videreformidle dette til ledelsen og hermed bidrage med valg af fx leverandører og samarbejdspartnere. Medarbejderne har viden om storytelling og kan inddrage dette i både virksomhedens markedsføring og kommunikation on- og offline.

Ligeledes kan medarbejderne håndtere såvel digitale som analoge informations- og kommunikationsredskaber i relation til forberedelse og afholdelse af kundearrangementer, produktpræsentationer, salgsfremmende kampagner mv.

Mange handelsvirksomheder er dele af store internationale koncerner, andre har i større eller mindre omfang deres handelsaktiviteter med udenlandske virksomheder. Det stiller store krav til medarbejdernes kulturforståelse og sprogkompetencer. Hovedparten af medarbejderne i handelserhvervet begår sig fagligt på et eller flere af hovedsprogene, og nogle medarbejdere anvender sprog relateret til virksomhedernes nicheområder.

Teknologi og arbejdsorganisering

På det operationelle niveau anvender medarbejderne CRM (Customer Relationship Management) i forhold til at gennemføre målrettede salgsfremmende kampagner. I relation til online markedsførings-, kommunikations- og salgsopgaver kan medarbejderne anvende bl.a. CMS (Content Management System) til fx udvikling og vedligehold af websites og kan arbejde med e-handel, SMM (Social Media Marketing, marketing via sociale medier) m.m.

Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav

Ingen.

Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet

Hovedparten af medarbejderne deltager i virksomhedernes markedsføringsaktiviteter, og kommunikerer på et eller flere fremmedsprog i deres daglige arbejde.

Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer

Salg og kundeservice i handels-, logistik- og speditionserhvervet

Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet

Medarbejderne udfører salg og kundeservice i form af fx rådgivning og gennemfører et salg fra kundehenvendelse til afregning, herunder behovsafdækning og udarbejdelse af tilbud. Medarbejderne udfører serviceopgaver, såvel i forhold til virksomhedens kunder og samarbejdspartnere som internt i virksomheden i overensstemmelse med virksomhedens servicekoncept og fastlagte rutiner for kvalitetssikring. Salg og servicering i forbindelse med transportydelser omfatter et indgående kendskab til transportlogistik og forsyningskæder.

Medarbejderne varetager således alle facetter af en handelsvirksomheds salgs- og kundeserviceopgaver. Der er i handelsvirksomhederne et øget fokus på kundeorientering, og derfor arbejdes der ofte med Key Account Management i forhold til virksomhedens kundeportefølje med sigte på at takle kundernes behov og involvere både købers og sælgers virksomhed.

For at holde fokus på kundeorienteringen anvender medarbejderne CRM (Customer Relationship Management).

Medarbejderne kan på grundlag af jobfunktioner opdeles i to kategorier: interne og eksterne sælgere. Interne sælgere udfører opgaverne i virksomheden, og salget foregår oftest telefonisk og elektronisk. Opgaverne omfatter både salg samt service- og kommunikationsopgaver inden for afslutning og opfølgning på virksomhedens kundeservice. Eksterne sælgere udfører opgaverne i det opsøgende arbejde, oftest via telefon og fysisk fremmøde, og disse medarbejdere mestrer forhandlings- og præsentationsteknik.

Handelsvirksomheder med detaillister som kunder kan anvende VMI (Vendor Managed Inventory), hvor de eksterne sælgere fysisk håndterer salgsopgaverne. Der er blandt andet tale om, at handelsvirksomhedens medarbejdere står for opstilling af reklamepladser, opfyldning og bestilling af varer i detaillistens butik

Begge grupper af sælgere har indgående viden om produktgrupper og varekendskab og kan planlægge og gennemføre salg samt efterfølgende ordre- og aftalebehandling. Medarbejderne udfører deres arbejdsopgaver inden for rammerne af virksomhedens servicekoncepter, og håndterer reklamationer/garantisager.

Der stilles store krav til salgs- og servicemedarbejdernes kompetencer til at sætte sig ind i nye systemer, herunder CRM (Customer Relationship Management), CMS (Content Management Systems) mv. samt til at udvikle, dokumentere og kvalitetssikre anvendelsen af disse systemer.

Medarbejderne anvender ved planlægning af transportforløb de særlige regler, love og konventioner, som gælder ved nationale og internationale transporter, herunder regler for internationale betalinger. Medarbejdere håndterer fragtaftaler og regler for ansvar og forsikring ved transportforløb, herunder virksomhedens egne ansvars- og forsikringsforhold.

Medarbejderne skal også have en økonomisk forståelse for at kunne vurdere, om virksomhedens ressourcer anvendes optimalt. Derfor skal medarbejderne have overblik over virksomhedens værdikæde i relation til varestrøm, pengestrøm og administrativ strøm samt generel forretningsforståelse.

Teknologi og arbejdsorganisering

Medarbejderne anvender it i form af fx elektroniske og online informationssystemer og databaser til informationssøgning, ordrebehandling og regnskabsopgaver og kender disses betydning for virksomhedens værdikæde. En væsentlig del af ordrebehandlingen foregår i dag elektronisk via fx web-baserede værktøjer, også i relation til e-handel, og involverer til eksempel EDI, elektroniske service management systemer mv.

I salgsarbejdet anvendes CRM (Customer Relationship Management) til håndtering af virksomhedens kunder, og medarbejderne kan bl.a. forberede og efterbehandle kundekontakter samt gennemføre analyser af salgs- og økonomiske data, med henblik på at optimere salgsprocessen.

Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav

Ingen.

Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet

Hovedparten af de ansatte inden for handel og logistik er beskæftiget med salg og kundeservice.

Beskrivelse af de tilhørende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer

Økonomi- og betalingsstyring i handelserhvervet

Kort beskrivelse af kompetencen og dens anvendelse i jobområdet

Medarbejderne udfører funktioner inden for en handelsvirksomheds økonomi- og regnskabsstyring og medvirker ved budgetlægning.

I kompetencerne indgår styring af virksomhedens økonomiske transaktioner, kalkulation af priser samt planlægning og styring af betalingsstrømme (Cash flow management). Den økonomiske kompetence omfatter også anvendelsen af økonomi- og/eller ERP-systemer (Enterprise Resource Planning).

Gruppen af medarbejdere, der arbejder med økonomistyring i en handelsvirksomhed kan desuden medvirke ved beregning af generelle økonomiske nøgletal, der udtrykker handelsvirksomhedens rentabilitet.

Medarbejderne har en generel forretningsforståelse, herunder kendskab til virksomhedens drift og udvikling og udfører virksomhedens økonomi- og regnskabsopgaver med udgangspunkt heri. Medarbejderne kender og benytter forskellige betalingspraksisser og -former.

Teknologi og arbejdsorganisering

Medarbejderne anvender it-systemer til økonomistyring, fx traditionelle økonomistyringssystemer med fokus på finans, debitor og kreditor til styring af økonomiske transaktioner, herunder også egentlige ERP-systemer (Enterprise Resource Planning), der på basis af en række integrerede it-moduler tilbyder totalløsninger inden for fx økonomistyring, indkøb, lagerstyring, marketing, ordrer, salg, logistik, distribution og personale, dvs. en lang række sammenhængende aktiviteter og ressourcer, der hver især skaber værdi for produktet eller kunden.

Medarbejderne anvender elektroniske kommunikations- og transaktionsløsninger i forbindelse med online salg og håndterer betalingsdata for genbestilling af varer og bogføring af køb og salg elektronisk.

I forbindelse med pengeoverførsler anvendes i stigende grad elektronisk fakturering, og en række kunder, herunder offentlige myndigheder, overfører udelukkende penge via eFakturaer.

De mange elementer i ERP-systemerne stiller krav til medarbejdernes viden og fleksibilitet og er med til at nedbryde skellene mellem arbejdsområder i virksomhederne. For at kunne vurdere, om en virksomheds ressourcer anvendes optimalt, skal medarbejderne have større overblik og forståelse for sammenhænge og ressourceoptimering, dvs. forretningsforståelse.

Særlige kvalifikationskrav, som er en forudsætning for udførelsen af jobbet, f.eks. certifikatkrav

Ingen.

Kompetencens udbredelse på arbejdspladser i jobområdet

Medarbejdere i handelserhvervet skal have en bred forretningsforståelse for at håndtere virksomhedens økonomi- og betalingsstyring, og de skal besidde brede it-kompetencer inden for stadig mere komplekse it-systemer for at bestride deres job.