

Wolf Michael Seelig

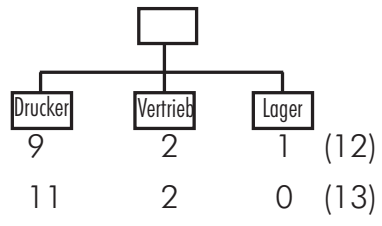
Personalentwicklung

27.01.2007

Stellenbestand	12
+ Stellenzugänge (geplant)	2
- Stellenabgänge (geplant)	1

Bruttobedarf	13
Personalbestand	11
+ Personalzugänge (sicher)	1
- Personalabgänge (sicher)	1
- Personalabgänge (geschätzt)	1

Fortgeschrittener Personalbedarf	10
Netto Personalbedarf	3



Stelle -> Arbeitsplatz
Personal -> Beschäftigte Mitarbeiter

Globale Prognose

- Schätzverfahren
- Kennzahlenmethode

ca. **100000Euro Umsatz** pro MA
 Ziel: **3,7Mio. Euro** Umsatz
 -> Anzahl der gebrauchten **MA = 36**

Differenzierte Prognose

- Kennzahlenmethode

30 Kommissionen pro Tag
230 Kunden sollen beliefert werden
 -> Gebrauchte **Kommissionäre = 7,6**

Umsatz: 2000000

Verkäufer 4 Anlagen/Woche a.650 Euro bei 42 Arbeitswochen

42 x 4 x 650 = **109200 Euro pro Verkäufer**

2000000 : 109200 = **18,3 Mitarbeiter werden gebraucht**

Service : 8 Reparaturen/Woche → **9 Service MA**

Verkauf : Service = 2 : 1

Auftragsbearbeitung: 18 x 4 = 72 Aufträge pro Woche
 72 x 2std. = 144 Std./Monat
 144 : 40 Wochenstd. = **3,5 MA**

Quantität:

Rüstzeit = 3 std.
 Anzahl Einheiten/Woche = 500 = 1 Auftrag
 Ausführungszeit pro Einheit = 0,1 std.
 Leistungsgrad = 122%
 Regelarbeitszeit = 37,5std.
 Fehlzeit = 5%

Ergebnis: 0,1 x 500 = 50
 3

 53 : 37 = 1,43 | : 1,22
 = 1,17 | x 1,05
 = **1,22**

Qualität

- Fähigkeiten
- Qualifikationen/ Kompetenzen
- Motivation wünsche und Vorstellungen

Soll / Ist

Person <--> Anforderungsprofil = **Eignungsprofil**

Anforderungsprofil

Qualifikationen + Fähigkeiten die zur **durchführung** einer **Aufgabe** oder zur Erfüllung einer **Stellenbeschreibung** erforderlich sind

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| - Berufsausbildung | - Kompetenzen |
| - Weiterbildung | - Führungsfähigkeit |
| - Kenntnisse z.B. 4-Farb Druck | - Seistungsverhalten |
| - Fertigkeiten | - Körperliche Voraussetzungen |
| - Teamfähigkeit | |

Lt. EU darf **Geschlecht oder Alter nicht abgefragt** werden.

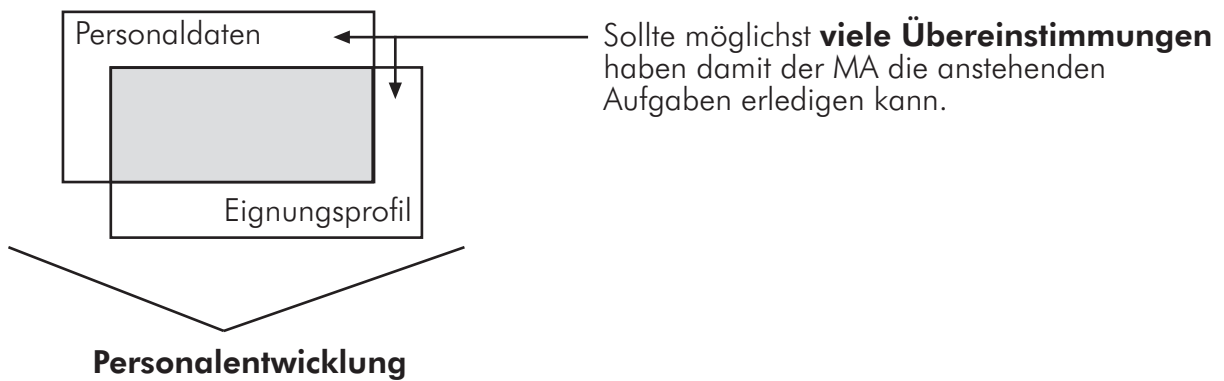
Chef -> Muss **Konflikte aushalten** können
MA -> Lässt Konflikte vom **Chef regeln**

Schlüsselqualifikation der Handlungskompetenz

- Persönlichkeitskompetenz
- Sozialkompetenz
- Fachkompetenz
- Methodenkompetenz

Stellenbeschreibung -> **Aufgaben** die erledigt werden müssen
Anforderungsprofil -> Was muss der MA **können** um die Aufgaben zu erfüllen

Vorstellungsgespräch -> Wie ein **Flirt**; Das Unternehmen will umworben werden



Mitbestimmung

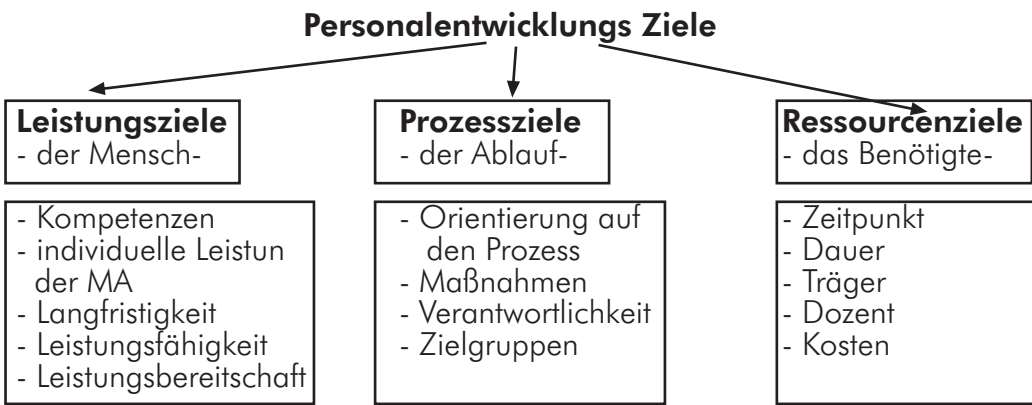
- Personalplanung
- Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
- Errichtung und Ausstattung von Einrichtungen zur Berufsbildung
- Teilnahme an externen Bildungsmaßnahmen

Mitwirkung

- Auswahl der Teilnehmer
- Auswahl der Ausbilder
- Organisation, inhalt und Zeitpunkt
- Prüfung, Zertifikate, Zeugnisse...

Ziele moderner Personalentwicklung in der Erfolgskategorie

- Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
 - Soziale Struktur
 - Spannung
 - Störungen
 - Motivation
 - Bildungsniveau
- Konflikte
- Kompetenzen
- Arbeitszufriedenheit
- Humankapital



Personal Entwicklung -> Fach- Sozial und Methodenkompetenz
Persönlichkeitskompetenz sollte Sache jedes einzelnen sein

Lernziele -> Kognitive Dimensionen - Kopf / Gedanken
 Affektive Dimensionen - Gefühl / Emotion
 Psychomotorische Dimensionen - Bewegung
 Sozial-Kommunikative Dimensionen - Beziehung

Schlüsselqualifikationen der Handlungskompetenzen: (Grafik von Seelig)

<u>Persönlichkeitskompetenz</u>	<u>Sozialkompetenz</u>	<u>Fachkompetenz</u>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Eigene Normen und Werte ■ Leistungsbereitschaft ■ Verantwortungsbereitschaft ■ Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit ■ Fleiß, Ausdauer, Geduld ■ Kritikfähigkeit ■ Aufgeschlossenheit ■ Lernbereitschaft ■ Belastbarkeit ■ Motivation ■ Initiative ■ Sorgfalt ■ Abstraktes, analytisches und logisches Denken ■ Kreativität ■ Gesprächsbereitschaft ■ Durchsetzungsfähigkeit ■ Fähigkeit zur Selbstreflexion 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teamfähigkeit ■ Selbstdisziplin ■ Hilfsbereitschaft ■ Höflichkeit ■ Fairness in Gruppen ■ positive Kritikverarbeitung ■ soziale Verantwortung ■ Umweltbewusstsein ■ Selbständigkeit ■ Kommunikationsfähigkeit ■ Delegationsfähigkeit ■ Kooperationsbereitschaft ■ Verantwortungsbewusstsein ■ Einfühlungsvermögen ■ Toleranz ■ Kompromissfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ fachliche Fertigkeiten ■ fachliche Kenntnisse ■ selbständige Arbeitsweise ■ fachliches Engagement ■ Lern- und Arbeitstechniken ■ Problemlösungsfähigkeit ■ Problemlösungsstrategien <p style="margin-top: 10px;"><u>Methodenkompetenz:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ problemlösendes Denken ■ unternehmerisches Denken ■ Planungsfähigkeit ■ Entscheidungsfähigkeit ■ Verantwortungsbereitschaft für Mitarbeiter ■ Transferfähigkeit

Links zu den Beispiel Anforderungsprofilen.
<http://www1.dgfp.com/dgfp/pdf/haufe/Anforderungsprofil.pdf>
http://www.personalabteilung.hu-berlin.de/verwaltung/dokumente/vordrucke/vordruckKatalog/Anford_Vordruck.doc
http://www.personalabteilung.hu-berlin.de/verwaltung/dokumente/vordrucke/vordruckKatalog/Anford_Vordruck.pdf

Ergänzende Infos zum AGG
<http://www.ihk-koeln.de/Navigation/FairplayRechtUndSteuern/Recht/RechtvonA-Z/Arbeitsrecht/AllgemeinesGleichbehandlungsgesetz.pdf>
<http://www.bmj.bund.de/files/709b315c4641a17e304361340629d474/1304/AGG.pdf>
http://www.ihk-koeln.de/Zweigstelle/LeverkusenRheinBerg/Anlagen/AGG24-10-06Merkblatt_fuer_Beschaeftigte.pdf
http://www.ihk-koeln.de/Zweigstelle/LeverkusenRheinBerg/Anlagen/AGG24-10-06Merkblatt_fuer_Vorgesetzte.pdf
<http://www.ihk-koeln.de/Zweigstelle/LeverkusenRheinBerg/Anlagen/AGG24-10-06Checkliste.pdf>