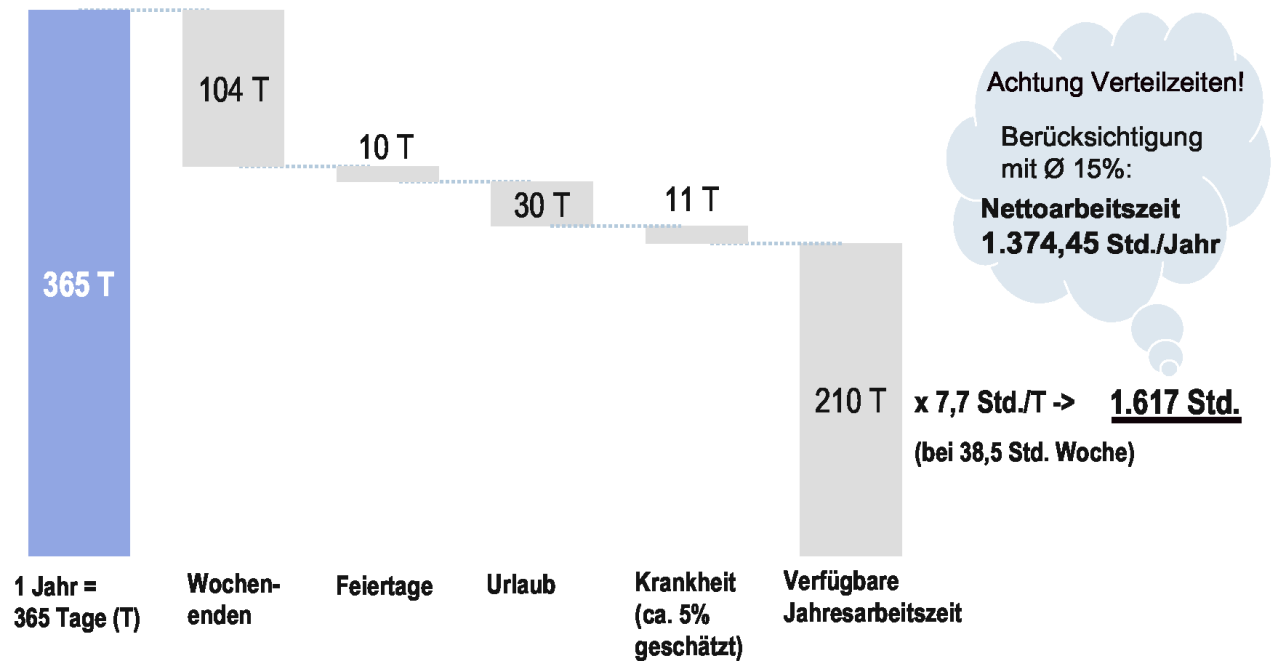


# QUANTITATIVE PERSONALBEDARFSPLANUNG

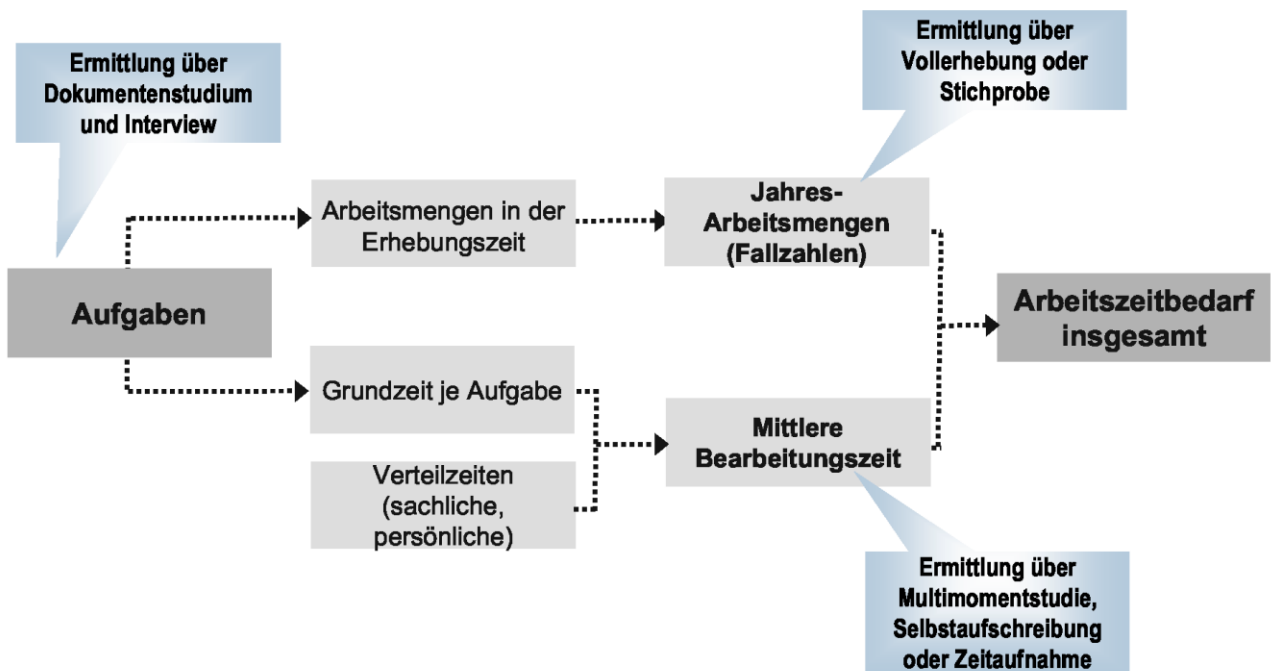
## Arbeitszeit einer Normalarbeitskraft

Die Arbeitszeit einer Normalarbeitskraft kennzeichnet die normale zeitliche Verfügbarkeit eines Mitarbeiters in einem Jahr unter Berücksichtigung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.



Basis für die Berechnung des Arbeitszeitangebots bildet die Arbeitszeit einer Normalarbeitskraft multipliziert mit der Zahl der vorhandenen Arbeitskräfte.

## Erhebungsschwerpunkte des analytischen Verfahrens



Der Personalbedarf ergibt sich bei rein quantitativer Betrachtung aus dem Vergleich von Arbeitszeitbedarf insgesamt und Arbeitszeitangebot der vorhandenen Arbeitskräfte. Die Basis zur Ermittlung des Arbeitszeitbedarfs bilden Einzel-Bearbeitungszeiten. Die Ermittlung der Einzel-Bearbeitungszeiten erfolgt über verschiedene Erhebungstechniken. Mögliche Erhebungsverfahren:

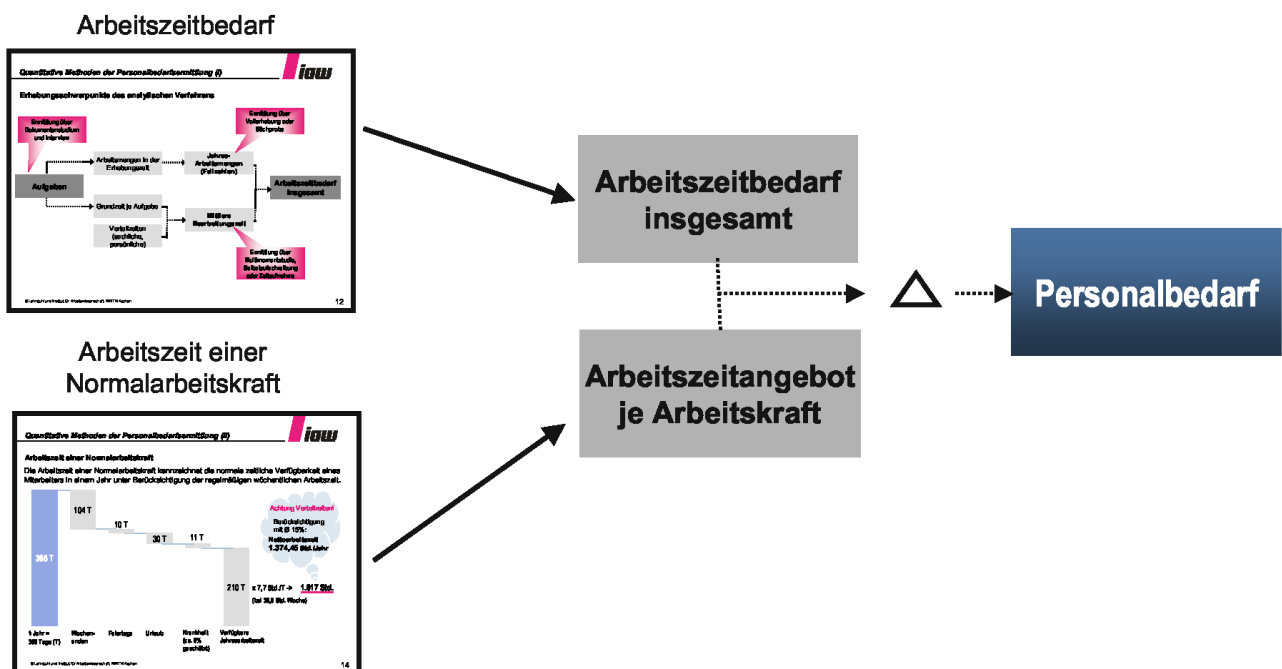
- Messung mittels Zeitmessgerät (MTM, Methoden-Zeit-Messung)
- Beobachtung (z.B. Multimomentstudien)
- Befragung (z.B. Selbstaufschreibung, Laufzettel)
- Schätzung (z.B. Einzelaufschreibungen von Teilaufgaben)

Aus den Einzel-Bearbeitungszeiten wird die mittlere Bearbeitungszeit errechnet. Sie ergibt sich aus den sachlichen und persönlichen Verteilzeiten und der pro Aufgabe benötigten Grundzeit.

Verteilzeiten sind alle während der Arbeitszeit anfallenden Zeiten, die nicht unmittelbar zur Erfüllung der konkret übertragenen Aufgaben dienen.

**Sachliche Verteilzeiten** können sein: Besprechungen und Rücksprachen, allgemeine Rüstzeiten, Unterbrechung des Arbeitsablaufes, aufgabenbedingte Wartezeiten, Teilnahme an Personalversammlungen, Lesen allgemeiner Rundschreiben, Fachliteratur, sonstige nur gelegentlich vorkommende nicht näher quantifizierbare Tätigkeiten.

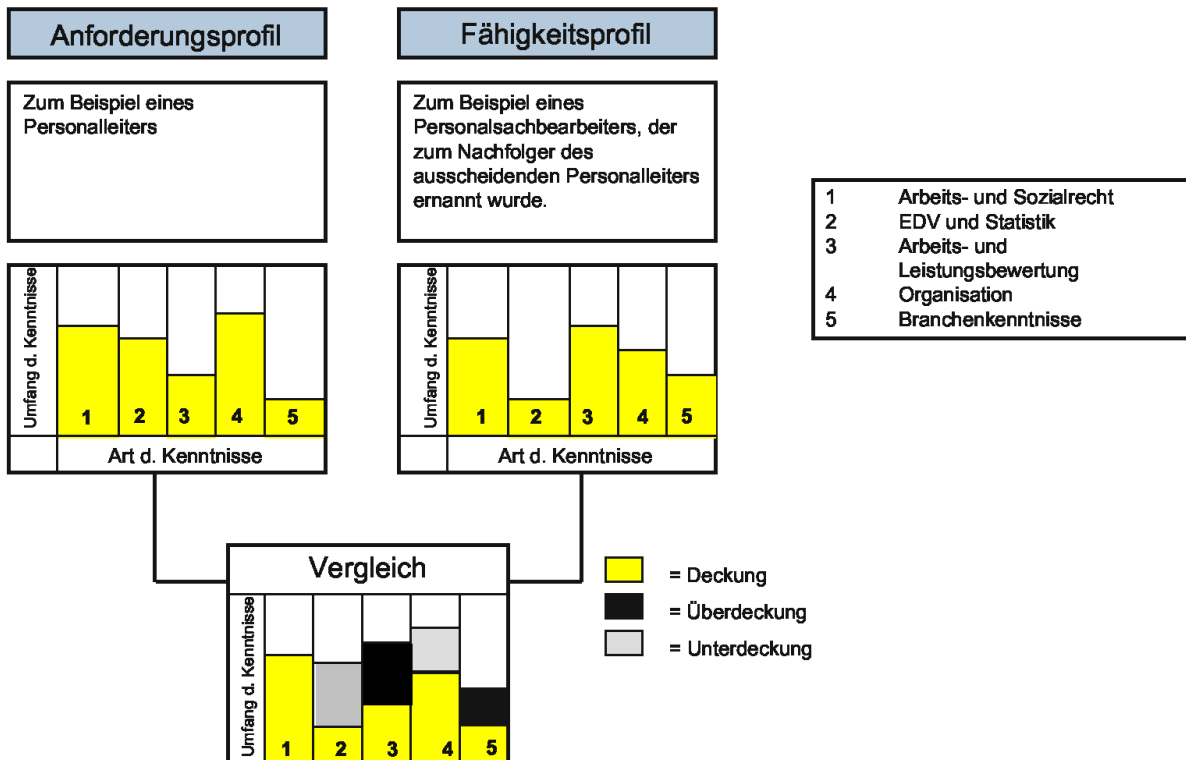
**Persönliche Verteilzeiten** sind z.B. Besprechungen und Rücksprachen in persönlichen Angelegenheiten, persönliche Verrichtungen, Erholungs- und Entspannungszeiten. Wenn in der ermittelten Grundzeit keine Verteilzeiten enthalten sind, können pauschal insgesamt bis zu 15 % als Aufschlag auf die ermittelten Grundzeiten berücksichtigt werden. Ein pauschaler Verteilungszuschlag ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Grundzeiten hinreichend zuverlässig ermittelt wurden.



# QUALITATIVE PERSONALBEDARFSPLANUNG

Gegenüberstellung der Anforderungen des Arbeitsplatzes und des Leistungsangebotes der zu beschaffenden und vorhandenen Mitarbeiter

## Methoden



| Genfer Schema             | REFA Schema                   | Beispiele  | Datenermittlung  |
|---------------------------|-------------------------------|--|--|
| <b>Können</b>             | <b>Kenntnisse</b>             | <b>Ausbildung, Erfahrung</b>                               | <b>in Klassen beschreibbar</b>                               |
|                           | <b>Geschicklichkeit</b>       | <b>Handfertigkeit<br/>Körpergewandtheit</b>                |  |
| <b>Verantwortung</b>      |                               | <b>Für die<br/>...eigene Arbeit<br/>... Arbeit anderer</b> | <b>in Klassen beschreibbar bzw. Konsequenzen abschätzbar</b> |
| <b>Belastung</b>          | <b>geistige Belastung</b>     | <b>Aufmerksamkeit, Denktätigkeit</b>                       | <b>Dauer, Art und Häufigkeit messbar bzw. beschreibbar</b>   |
|                           | <b>muskelmäßige Belastung</b> | <b>dynamische, einseitige Arbeit</b>                       |  |
| <b>Umgebungseinflüsse</b> |                               | <b>Klima, Staub, Lärm, Hitze</b>                           | <b>messbar und zählbar</b>                                   |
|                           |                               | <b>Nässe, Schmutz, Dämpfe</b>                              | <b>in Klassen beschreibbar</b>                               |
|                           |                               | <b>Erkältungsgefahr, Unfallgefahr</b>                      | <b>allgemein beschreibbar</b>                                |

Abb. : Vorschläge für Obermerkmale von Anforderungen (vgl. Scholz 1989, S. 98)