

## **Gründung eines Erfahrungskreises Personalbedarfsermittlung**

<b>Inhaltsübersicht</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Ausgangssituation</b>	<b>1</b>
<b>2. Ziele und Themen des Erfahrungskreises</b>	<b>2</b>
<b>3. Teilnehmerkreis</b>	<b>2</b>
<b>4. Nutzen des Erfahrungskreises</b>	<b>3</b>
<b>5. Schirmherrschaft, Leitung und Zusammenkünfte</b>	<b>3</b>
<b>6. Verpflichtungen</b>	<b>3</b>

### **1. Ausgangssituation**

Durch die Verknüpfung der Personalbedarfsermittlung mit der Stellen- und Haushaltsplanung macht der Gesetzgeber die herausgehobene Bedeutung für eine Organisations- und Personalplanung deutlich.

In der Praxis besteht bei den Einrichtungen, für die die Personalbedarfsermittlung noch Neuland ist, vor allem eine Unsicherheit darüber,

- ⇒ nach welchem Verfahren,
- ⇒ in welcher Vorgehensweise und
- ⇒ mit welchem Aufwand

eine prüfungssichere und fortschreibbare Personalbedarfsermittlung durchgeführt werden soll.

Bei einem Vergleich von Einrichtungen, die in den letzten Jahren bereits eine Personalbedarfsermittlung realisiert haben, sind Verfahren zum Einsatz gekommen, deren Ergebnisse sich nur bedingt vergleichen lassen.

Darüber hinaus bestehen in der Praxis noch Defizite sowohl in der Kenntnis als auch in der Nutzung der Personalbedarfsermittlung für eine weiterführende Organisations-, Personal- und Kostenplanung.

## 2. Ziele und Themen des Erfahrungskreises

Mit der Einrichtung des Erfahrungskreises Personalbedarfsermittlung soll eine Professionalisierung und Weiterentwicklung der Arbeit im Aufgabengebiet Personalbedarfsermittlung und in den angrenzenden Handlungsfeldern (bspw. Optimierung der Geschäftsprozesse, Personal- und Kostenmanagement) erreicht werden.

Als Themen kommen bspw. in Betracht:

- ⇒ Allgemeiner Erfahrungsaustausch über das Thema Personalbedarfsermittlung im Bereich der Gesetzlichen Sozialversicherung sowie der Öffentlichen Verwaltung und angrenzender Dienstleistungsunternehmen.
- ⇒ Entwicklung gemeinsamer Konventionen der Personalbedarfsermittlung bzw. Standards der Personalbedarfsermittlung zur Aufgabenanalyse, Zeitwert- und Mengenermittlung sowie zu den sonstigen Parametern (bspw. Jahresarbeitszeitangebot, Leitungs- und Führungsfaktor, Zuschlagsfaktoren).
- ⇒ Erfahrungsaustausch über spezielle Gebiete der Personalbedarfsermittlung, bspw. Qualitätssicherung der Zeitwertermittlung, Ermittlung von Jahresmengen auf den Fallzahlen der Erhebung, organisationseinheitenbezogene und kostenrechnerische Auswertung.
- ⇒ Überprüfung der Möglichkeiten der Nutzung und Grenzen der Übertragbarkeit industrieller Personalbemessungsverfahren (bspw. MTM-Verfahren, Systeme vorbestimmter Zeiten).
- ⇒ Entwicklung von Kennzahlen als Grundlage für ein Benchmarking-System zum Thema Personalbedarfsermittlung.
- ⇒ Nutzung der Ergebnisse der Personalbedarfsermittlung für eine weiterführende Organisations- und Stellenplanung inkl. Kostenrechnung sowie Nutzung der Daten der Personalbedarfsermittlung im Rahmen von Personalmanagement- und Data-Warehouse-Systemen.
- ⇒ Aufbau einer Literaturdatenbank zur Recherche von aktuellen Informationen zum Thema Personalbedarfsermittlung.

Eine Priorisierung, Anpassung und Erweiterung der Themen erfolgt jeweils in Abstimmung mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Erfahrungskreises.

## 3. Teilnehmerkreis

In der Startphase des Erfahrungskreises sollte der Teilnehmerkreis zunächst begrenzt sein.

Der Teilnehmerkreis kann sukzessive erweitert werden. Dies sollte im Rahmen der Zusammenarbeit einvernehmlich entschieden werden.

Um den Teilnehmerkreis zu begrenzen und damit arbeitsfähig zu halten, sollte grundsätzlich nur eine Person pro Einrichtung benannt werden.

#### 4. Nutzen des Erfahrungskreises

Der Nutzen des Erfahrungskreises liegt neben dem allgemeinen unternehmensübergreifenden Informationsaustausch und Wissenstransfer vor allem darin,

- ⇒ gemeinsame Standards zur praxisorientierten Weiterentwicklung sowie Fortschreibung und damit Anerkennung ihrer Personalbedarfsermittlung zu entwickeln,
- ⇒ Kenntnisse und Erfahrungen in der erweiterten Nutzung der Personalbedarfsermittlung in angrenzenden Planungsfeldern wie bspw. Personal- und Kostenmanagement zu erwerben,
- ⇒ zukünftige Planungsaufgaben in einem komplexer werdenden Umfeld besser und schneller lösen zu können.

#### 5. Schirmherrschaft, Leitung und Zusammenkünfte

Die Schirmherrschaft des Erfahrungskreises wird in einem rotierenden Verfahren jeweils von einem der beteiligten Dienstleistungsunternehmen für die Dauer eines Kalenderjahres wahrgenommen.

Die wissenschaftlich-fachliche und organisatorisch-administrative Leitung übernimmt das Bremerhavener Institut für Organisation und Software (BIOS-Institut).

Der Erfahrungskreis Personalbedarfsermittlung sollte maximal zweimal im Jahr zusammenkommen, und zwar vorzugsweise im Frühjahr und im Herbst.

#### 6. Verpflichtungen

Die Teilnahme an dem Erfahrungskreis ist freiwillig. Mit der Teilnahme an dem Erfahrungskreis werden keinerlei rechtliche oder sonstige Verpflichtungen begründet.

Prof. Dr. Debusmann  
Institutsleiter

#### Verteiler

- ⇒ BGW, Hamburg
- ⇒ DGUV, Berlin/München
- ⇒ DRV Rheinland-Pfalz, Speyer
- ⇒ GUVV Westfalen-Lippe, Münster
- ⇒ Stadt Ronnenberg, Ronnenberg
- ⇒ UK Bund, Wilhelmshaven
- ⇒ VG BBG.StBG., Bochum/Langenhagen
- ⇒ VG LPZ-BG, Mainz
- ⇒ VG MMBG, HWBG, Düsseldorf