

Personalbestand und Personalbedarf ermitteln

Lernfeld 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen

Curricularer Bezug: Rahmenlehrplan Kaufmann/-frau für Büromanagement

Zeitrichtwert des Lernfelds: 80 Unterrichtsstunden

Handlungskompetenz: Die Schülerinnen und Schüler analysieren den Personalbestand eines Unternehmens in quantitativer und qualitativer Hinsicht und erstellen unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher und volkswirtschaftlicher Aspekte einen Personalbedarfsplan.

Handlungssituation:

Sie sind ein/e Auszubildende/r der NordBüro KG und wechseln planmäßig in die Personalabteilung. Frau Probst begrüßt Sie als Abteilungsleiterin der Personalabteilung und erklärt Ihnen, dass die volkswirtschaftliche Entwicklung zurzeit zwar zu vielen großen Aufträgen führt, die Personaldecke zugleich jedoch recht eng ist, weil u. a. Beschäftigte das Unternehmen verlassen haben. Neue Beschäftigte mit besonderen Qualifikationen werden gesucht. Das Unternehmen möchte das Fachpersonal selbst ausbilden. Die Geschäftsleitung beauftragt Frau Probst, den Personalbestand und den Personalbedarf zu ermitteln. Frau Probst beauftragt Frau Cicek und Sie diese Aufgabe zu bearbeiten. Sie stimmen sich im Team der Personalabteilung über notwendige Maßnahmen zur Ermittlung des Personalbedarfs ab.

Handlungsergebnis: Personalbedarfsplan

Geplanter Zeitrichtwert: 11 Unterrichtsstunden

| Stunden | Phasen der vollständigen Handlung: | Inhalte: | Sozialform Methoden | Medien/Digitale Tools/Arbeitsmaterialien | mögliche Teilergebnisse und Handlungsergebnis | Hinweise zum Distanzunterricht |
|---------|------------------------------------|----------|---------------------|--|---|--------------------------------|
| | Fachkompetenz | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------|--|---------------------------------------|---|
| | Personale Kompetenzen Die Schülerinnen und Schüler... | | | | | |
| | <u>Informieren bzw. Analysieren</u> Fachkompetenz: ⇒ ... analysieren die Handlungssituation. ⇒ ... informieren sich über die Möglichkeiten und Arten der Personalbedarfsplanung im Überblick. Personale Kompetenz: ⇒ ... kommunizieren problembezogen und zielgerichtet ⇒ ... nutzen digitale Informations- und Kommunikationsquellen zweckmäßig. | | Einzelarbeit/ Plenum | Arbeitsblatt BM_LF08_LS01__AA Ermittlung des Personalbestands und Personalbedarfs DU Handlungssituation Arbeitsauftrag 0 Brainstorming (z. B. http://whiteboard.com weitere siehe Liste), Lehrbuch Internetrecherche Mindmap (z. B. WiseMapping (https://www.wisemapping.com), weitere siehe Liste) zur Systematisierung | Mindmap zur Personalbedarfsermittlung | Die Handlungssituation und ggf. weitere Materialien werden für die Videokonferenz (schulintern) digitalisiert auf dem Schulserver bereitgestellt. Brainstorming über Whiteboard in der Videokonferenz oder mit anderen digitalen Tool zum Whiteboard Mindmap sind auch im Distanzunterricht mit den genannten Tools möglich. |

| | | | | | | |
|--|---|---------------------------------|--------------------------|---|---|--|
| | | | | | | |
| | <p><u>Planen</u> Fachkompetenz ⇒ ... identifizieren Arbeitspakete und planen ihren Problemlösungsprozess ⇒ speichern ihre Datei unter Berücksichtigung einer sinnvollen Dateiorganisation ⇒ ...</p> <p>Personale Kompetenz: ⇒ ... arbeiten selbstständig und zierorientiert in der Gruppe. ⇒ ... gestalten selbstorganisiert den Planungsprozess ggf. auch digital.</p> | Ablaufprozess zur Problemlösung | Gruppenarbeit | Vorlage für Kanbanboard z.B.: Cryptpad Kanban Board: https://cryptpad.fr/kanban | To-Do-Liste in Form eines ausgefüllten Kanbanboards | Zum gemeinsamen Planen/ Entscheiden benötigen die Schülerinnen und Schüler eine kollaborative Softwarelösung. Online Gruppenarbeitsräume können in einer Videokonferenz eingerichtet werden. Zur Visualisierung der Planungen sollten digitale Notizen in einer Videokonferenz oder eine entsprechende Software eingesetzt werden. |
| | <p><u>Entscheiden</u> Fachkompetenz: ⇒ ... entscheiden sich für ihre weitere Vorgehensweise und bestimmen das Handlungsergebnis.</p> | | Gruppenarbeit/ Plenum | | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|--|--|--|
| | <p>Personale Kompetenz:</p> <p>⇒ ... entwickeln eigene Ideen und Lösungsansätze.</p> <p>⇒ ... arbeiten selbständig und zielorientiert ...</p> | | | | | |
| | <u>Durchführen</u> | | | | | |
| | <p>Situation 1</p> <p>Fachkompetenz:</p> <p>⇒ ... arbeiten für die Nord Büro KG relevante innerbetriebliche und außerbetriebliche Einflussfaktoren des Personalbedarfs heraus.</p> | <p>Einflussfaktoren des Personalbedarfs innerbetrieblichen Faktoren z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absatzprogramm • Mitarbeiterstruktur • Organisationsstruktur • Kapitalausstattung <p>außerbetrieblichen Faktoren z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • wirtschaftliche und technologische Entwicklung, • demografische Entwicklung, • Exportentwicklung, | <p>arbeitsgleiche Gruppenarbeit</p> | <p>Arbeitsblatt BM_LF08_LS01_AA Ermittlung des Personalbestands und Personalbedarfs DU (digitalisiert)</p> <p>Konjunktur Erklärvideo: https://studyflix.de/wirtschaft-schueler/konjunktur-1793</p> <p>Konjunkturzyklus https://studyflix.de/wirtschaft-schueler/konjunkturzyklus-1794</p> <p>Tabelle z.B. https://cryptpad.fr/</p> | | <p>Videokonferenztool: Breakouträume einrichten</p> <p>Ein Dateiablagensystem für die digital bearbeiteten Aufgaben ist notwendig, so dass eine abschließende Überarbeitung möglich ist.</p> <p>Zur gemeinsamen Durchführung benötigen die Schülerinnen und Schüler eine kollaborative Softwarelösung, sowie die Software zum Erstellen des Teilergebnisses.</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|---|--|--|
| | <p>⇒</p> <p>⇒ ... recherchieren Informationsmaterialien zum Konjunkturverlauf und zur Rolle der Unternehmen hinsichtlich des Produktionsfaktors Arbeit.</p> <p>⇒ ... stellen den Konjunkturverlauf dar.</p> <p>⇒ ... setzen sich mit den Auswirkungen der konjunkturellen Lage auf den Personalbedarf der Nord Büro KG vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Rolle des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt auseinander.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Rahmenbedingungen, • wirtschaftspolitische Förderprogramme <ul style="list-style-type: none"> • Konjunkturverlauf auf • Konjunkturphasen • Rolle der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt | <p>arbeitsgleiche Gruppenarbeit</p> | <p>Tabelle oder Verschriftlichtz. B.: in einem Padlet/ZumPad</p> <p>Arbeitsblatt BM_LF08_LS01__AA Ermittlung des Personalbestands und Personalbedarfs DU</p> <p>Lehrbuch / Erklärvideo evtl. ergänzt durch Fragen über das Tool (z. B. http://whiteboard.com weitere siehe Liste</p> <p>Mindmap (z.B. WiseMapping, weitere siehe Liste)</p> | <p>Tabelle über externe und interne Einflussfaktoren</p> <p>Diagramm mit Konjunkturphasen</p> <p>Mindmap zur Rolle des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt</p> | |
|--|--|--|-------------------------------------|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>⇒ ... speichern ihre Datei unter Berücksichtigung einer sinnvollen Dateiorganisation</p> <p>⇒ ...</p> <p>⇒ ...</p> <p>Personale Kompetenz:</p> <p>⇒ ... arbeiten selbstständig und zielorientiert in der Gruppe.</p> <p>⇒ ... arbeiten Informationen aus einem Erklärvideo heraus und strukturieren/Systematisieren diese.</p> <p>⇒ ... bereiten eine ggf. digitale Präsentation vor und führen sie durch.</p> <p>⇒ ... reflektieren und bewerten eigene und fremde Arbeitsergebnisse.</p> <p>⇒ ...</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|-----------------------|--|
| | <p>Situation 2 Quantitative Personalplanung erstellen Fachkompetenz:</p> <p>⇒ ... prüfen mithilfe von Organigramm und Personalstatistik die Beschäftigtenzahl.</p> <p>⇒ ... sortieren mithilfe eines Tabellenkalkulationsprogramms die Personaldaten.</p> <p>⇒ ... stellen die Personalstruktur dar.</p> <p>⇒ ... prüfen die Notwendigkeit der Personalbedarfsplanung.</p> <p>⇒ ... beschreiben die Kennzahlenmethode und die Stellenplanmethode.</p> <p>⇒ ... erläutern die Begriffe Ersatz-, Zusatz-, und Neubedarf und wenden diese für den</p> | <p>Ermitteln Beschäftigtenzahl, Personalstatistiken und Personaldaten. Unterscheidung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • quantitativer Kriterien (z. B. Anzahl Azubis, [un]befristet beschäftigte AN, Vollzeit-AN, Teilzeit-AN, Altersstruktur, Geschlechterverteilung, Zuordnung zu Abteilungen) und • Qualitativer Kriterien (z. B. höchster Abschluss, Berufserfahrung, Jahre im Betrieb, Auslandserfahrung, Fort- und Weiterbildungen, Sprachkenntnisse). <p>Personalbedarfsplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> • quantitative (ausschließlich Kennzahlenmethode, | <p>Arbeitsgleiche Gruppenarbeit</p> | <p>Arbeitsblatt BM_LF08_LS01__AA Ermittlung des Personalbestands und Personalbedarfs DU</p> <p>Personalstatistik Einsatz eines Tabellenkalkulationsprogrammes</p> <p>Lehrbuch / Erklärvideo ergänzt durch Fragen über das Tool</p> <p>Erklärvideo:</p> <p>z. B.: Stellenplanmethode einfach erklärt - Personalbedarfsermittlung https://www.youtube.com/watch?v=CvIrthN-oOI</p> <p>Internetrecherche</p> <p>Tabelle z.B. https://cryptpad.fr/</p> | <p>Tabelle</p> | <p>Videokonferenztool: Breakouträume einrichten</p> <p>Ein Dateiablagensystem für die digital bearbeiteten Aufgaben ist notwendig, so dass eine abschließende Überarbeitung möglich ist.</p> <p>Zur gemeinsamen Durchführung benötigen die Schülerinnen und Schüler eine kollaborative Softwarelösung, sowie die Software zum Erstellen des Teilergebnisses.</p> |
|--|---|--|--|---|-----------------------|--|

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|
| | <p>Personalbedarf der NordBüroKG an</p> <p>⇒ ... führen eine Personalplanung anhand der Kennzahlenmethode und der Stellenplanmethode durch.</p> <p>⇒ ... bewerten bezogen auf die NordBüroKG die Kennzahlen- und Stellenplanmethode.</p> <p>Personale Kompetenz:</p> <p>⇒ ... verteilen Aufgaben und Rollen untereinander.</p> <p>⇒ ... recherchieren selbstständig in</p> | <p>Stellenplanmethode)</p> <ul style="list-style-type: none"> • qualitative Personalbedarfsplanung (aus-schließlich Anforderungsprofil, Stellenbeschreibung) <p>Gründe für Ersatzbedarf, Zusatzbedarf und Neubedarf von Personal oder für Personalabbau auf der Grundlage analysierten Daten zum Personalbestand und die Vorgaben der betrieblichen Ziele</p> <p>Abweichung zwischen Personalbestand</p> | | <p>Tabelle oder verschriftlicht in einem Padlet/ZumPad</p> <p>Tabelle mit Vor- und Nachteilen zu den Methoden der Personalbedarfsplanung laut Kennzahlenmethode u. Stellenplanmethode</p> <p>Z.B. https://cryptpad.fr/</p> | <p>Als Übersichtsmatrix zur Kennzahlen- und Stellenplanmethode</p> <p>Zusatz-, Ersatz- und Neubedarf</p> <p>Neu strukturierte/ überarbeitete Personaltabelle</p> <p>Diagramme z. B. zur Altersstruktur in Tabellenkalkulationsprogramm</p> <p>Tabelle/Übersichtsmatrix mit Vor- und Nachteilen zu den Methoden der Personalbedarfsplanung laut Kennzahlenmethode u. Stellenplanmethode</p> | |
|--|--|---|--|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|---|--|--|
| | <p>digitalen Medien (z. B. Internetforen), um die Begriffe Ersatz-, Zusatz-, und Neubedarf zu erläutern</p> <p>⇒ ... bereiten die ggf. digitale Präsentation vor, führen sie durch und evaluieren sie.</p> <p>⇒ ... reflektieren und bewerten eigene und fremde Arbeitsergebnisse.</p> | | | | | |
| | <p>Situation 3 Qualitative Personalplanung auswerten</p> <p>Fachkompetenz:</p> <p>⇒ ... recherchieren selbstständig in digitalen Medien (z. B. Internetforen), um das Anforderungsprofil und die Stellenbeschreibung zu unterscheiden.</p> <p>⇒ ... erstellen ein Anforderungsprofil und die darauf</p> | <p>qualitative Personalbedarfsplanung</p> <p>Anforderungsprofil, Stellenbeschreibung</p> | <p>Arbeitsgleiche Gruppenarbeit</p> | <p>Arbeitsblatt BM_LF08_LS01__AA Ermittlung des Personalbestands und Personalbedarfs DU</p> <p>Internetrecherche</p> <p>Dateiablage</p> | <p>Anforderungsprofil</p> <p>Ergebnis der Umfrage zur Entscheidung für eine Maßnahme</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---------------|--|---|--|
| | <p>aufbauende Stellenbeschreibung.</p> <p>⇒ ... entscheiden sich begründet für eine Maßnahme.</p> <p>⇒ ... erkennen die Wechselwirkungen zwischen den Unternehmenszielen und den Personalbedarf.</p> <p>Personale Kompetenz:</p> <p>⇒ ... bereiten die ggf. digitale Präsentation vor, führen sie durch und evaluieren sie.</p> <p>⇒ ... kontrollieren und sichern Arbeitsergebnisse selbstständig (z. B. in Cloud-Systemen).</p> <p>⇒ ... arbeiten selbstständig und zielorientiert in der Gruppe.</p> <p>⇒ ... reflektieren und bewerten eigene und</p> | | <p>Plenum</p> | <p>Umfrage zur Entscheidung im Videokonferenz-tool nutzen</p> <p>Mindmap z.B.:WiseMapping (https://www.wisemapping.com. Andere siehe Liste)</p> | <p>Mindmap zu den Vor- und Nachteilen des Organisationsmittels Stellenbeschreibung für das Unternehmen und den Arbeitnehmer</p> | |
|--|--|--|---------------|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------|--|---|---|
| | fremde Arbeitsergebnisse. | | | | | |
| | <p><u>Kontrollieren bzw. Bewerten</u></p> <p>Fachkompetenz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ ... kontrollieren die fachliche Richtigkeit der Ergebnisse. ⇒ ... beurteilen und optimieren den Problemlösungsprozess. <p>Personale Kompetenz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ ... bewerten ihr Vorgehen bei der Personalbedarfsbestimmung. ⇒ ... | | Plenum/ Unterrichtsgespräch | To-Do-Liste in Form eines ausgefüllten Kanbanboards https://cryptpad.fr/kanban | Themenspeicher für offene Fragen, Verbesserungsvorschläge | Zur gemeinsamen Kontrolle und Bewertung benötigen die Schülerinnen und Schüler eine kollaborative Softwarelösung (Office-Software), sowie die Software zur Ansicht und Beurteilung des Handlungsergebnisses. Dabei können Tests und Vergleiche der erwarteten und erreichten Handlungsergebnisse durchgeführt werden. Zudem ist die Verwendung von Feedback-Tools sinnvoll. Der Dialog mit der oder den beteiligten Lehrkräften und den anderen Lerngruppen ist auch online zu ermöglichen. Auch in dieser Phase ist eine Videokonferenz für jede Gruppe und gegebenenfalls |

| | | | | | | |
|------|--|--|--|---|---|---|
| | | | | | | mit der gesamten Lerngruppe erforderlich. |
| | <p><u>Reflektieren</u> Personale Kompetenz: ⇒ ... reflektieren die Arbeitsweisen in den Teams. ⇒ ... bewerten und reflektieren eigene und fremde Arbeitsergebnisse. ⇒ ... beurteilen und optimieren ihren eigenen Lernprozess.</p> | | | <p>Kompetenzraster zum Lernprozess</p> <p>Zielscheibe z. B.: Oncoo https://www.oncoo.de/</p> | <p>Ausgefülltes Kompetenzraster</p> <p>Ergebnisse der Zielscheibe</p> | <p>Die kritische Reflexion der Zielerreichung ermöglicht eine Anpassung der eigenen Strategie zur Problemlösung. Hierzu werden auch die Gestaltungsmittel (Programme, Apps) zur Bearbeitung der Lernsituation hinsichtlich ihrer Eignung bewertet. Zur Unterstützung der Reflexion können geeignete Tools verwendet werden. In dieser Phase ist eine Videokonferenz für jede Gruppe erforderlich.</p> |
| Üben | <p><u>Üben</u> Personale Kompetenz: ⇒ ... sind bereit, Arbeitsaufgaben freiwillig und motiviert zu wiederholen und zu üben.</p> | | | <p>AB Die Phasen der Konjunktur und deren idealtypische Merkmale Oder Learningapps</p> <p>Konjunkturzyklus https://learningapps.org/9642656</p> | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| | <p>⇒ ... sind bereit, aus Fehlern zu lernen</p> <p>⇒ .. sind bereit, mit digitalen Tools Inhalte zu wiederholen</p> | | | <p>https://learningapps.org/4357548</p> <p>Konjunkturverlauf - Merkmale</p> <p>https://learningapps.org/4358131</p> <p>Übungsaufgabe zur Berechnung des Personalbedarf nach der Kennzahlen - und Stellenplanmethode</p> | | |
|--|---|--|--|---|--|--|

Schulische Entscheidungen:

Alle Lernsituationen des Lernfelds 8 im berufsbezogenen Lernbereich beziehen sich auf die NordBüro KG.

Verantwortliche/Verantwortlicher:

Abstimmung Kompetenzerwerb in der Jahresplanung:

Beiträge und Bezüge zu anderen LG/LF/Modulen und zu berufsübergreifenden Fächern

Hinweise: Gesamte Arbeitsaufträge der Lernsituation: <https://zumpad.zum.de/p/Personalbedarfsplanung/timeslider#87>, Stand 07.01.2021