

Personalbedarfsanalyse an Beispielen – Musterlösungen –

Zielsetzung

In dieser Partnerarbeit geht es darum, Personalbedarfsanalysen an einigen Beispielen durchzuspielen und einzuüben. Gehen Sie der Einfachheit halber davon aus, dass die Urlaubs-, Krankheits- und Abgangsrate je 10% betragen.

Beispiel/Aufgabe 1

Fallbeispiel

Im DRK-Kreisverband Kreuzstadt soll eine zweite Einsatz Einheit aufgestellt werden (nach Bundesverbandskonzept mit 30 Einsatzkräften in Doppelbesetzung).

27 Helfer haben ihre Mitwirkung bereits verbindlich zugesagt.

Aufgabenstellung

- Wie viele Helfer müssen Sie noch gewinnen, anders formuliert: Wie hoch ist der relative Personalbedarf?
- Wie viele Helfer müssen Sie jährlich neu gewinnen und ausbilden, um den Bestand zu halten?

Musterlösung

60 Personalbedarf, absolut (30 Helfer in Doppelbesetzung = 60 Helfer, kein Abzug wegen Urlaub oder Krankheit, weil diese bereits durch die Doppelbesetzung berücksichtigt sind)
– 27 Personalbestand: Zusagen, feste
= 33 Personalbedarf, relativ

Jährlich neu zu gewinnen sind 6 Helfer (10% Abgangsrate von 60 Helfern).

Beispiel/Aufgabe 2

Fallbeispiel

Der DRK-Kreisverband Kreuzstadt will einen neuen Dienst anbieten (z.B. Notfallnachsorgedienst, Helfer-vor-Ort-System). In der ersten Ausbaustufe soll eine Präsenz von 08.00 bis 20.00 Uhr durch zwei Ehrenamtliche (je einer aus Vorderkreuz und Hinterkreuz) sichergestellt werden. Jeder Helfer soll pro Woche eine 12-Stunden-Rufbereitschaft übernehmen.

Aufgabenstellung

- Wie hoch ist der absolute Personalbedarf?

Musterlösung

14 Helfer (2 x 7 = 14 Dienste/Schichten pro Woche)
+ 3 Helfer (20% für Urlaub und Krankheit = 2,8 Helfer = aufgerundet 3 Helfer)
= 17 Personalbedarf, absolut

Beispiel/Aufgabe 3

Fallbeispiel

Der DRK-Kreisverband Kreuzstadt hat in mehreren Kreuzstädter Unternehmen die Betriebshelferausbildung an Land gezogen. Nach Jahresfrist sollen dort 18 Erste-Hilfe-Lehrgänge pro Jahr durchgeführt werden.

Gegenwärtig verfügt der KV Kreuzstadt über zehn ehrenamtliche EH-Ausbilder, die mit durchschnittlich 6 EH-Kursen pro Jahr und Ausbilder voll ausgelastet sind.

Aufgabenstellung

- Wie hoch ist der absolute Personalbedarf in einem Jahr, unter der Voraussetzung, dass alle Ausbilder die bisherige durchschnittliche Ausbildungsleistung erbringen?
- Wie hoch ist der relative Personalbedarf in einem Jahr? Wie viele neue Erste-Hilfe-Ausbilder müssen also bis dahin gewonnen und qualifiziert werden?

Musterlösung

10 Personalbestand
+ 3 Personalbedarf, zusätzlich (3 neue Ausbilder für 18 BG-Kurse pro Jahr bei 6 Kursen pro Jahr und Ausbilder)
= 13 Personalbedarf, absolut in einem Jahr (kein Zuschlag wegen Urlaub oder Krankheit, weil diese bereits in den Durchschnittswerten berücksichtigt sind)
+ 1 10% Abgang pro Jahr (10% von 10 vorhandenen Ausbildern = 1 ausscheidender Ausbilder)
= 14 Personalbedarf, relativ in einem Jahr

Zeitraumen

Erarbeitung: 10 Minuten