

Erfolgsfaktor passgenauer Personaleinsatz für Ihr Unternehmen

Wie viele Beschäftigte mit welchen Qualifikationen braucht unsere Organisation? Vor dieser Frage stehen viele Führungskräfte. Auf der einen Seite klagen die Beschäftigten über eine stetige Zunahme der Arbeitsbelastung in den vergangenen Jahren, auf der anderen Seite lasten Kostendruck und Stellenbesetzungssperren auf den Organisationen. In anderen Fällen werden Aufgabenbereiche und Arbeitsabläufe durch Kooperationen oder Geschäftsprozessoptimierungen neu strukturiert. Auch hier fällt die Bestimmung der passenden Personalausstattung schwer.

Diese Schwierigkeiten können durch eine Personalbemessung gelöst werden. Die Personalbemessung dient der öffentlichen Verwaltung oder einem Unternehmen zur eindeutigen Bestimmung des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs. Sie ist zudem eine wichtige Voraussetzung für Stellenbewertungen.

Strukturiertes Vorgehen in drei Phasen

Ziel der Erhebungsphase ist die Ermittlung der aktuell tatsächlich eingesetzten Personalressourcen und personalsubstituierenden Ressourcen. Basis hierfür sind stabile Aufgabenkataloge, die aus Geschäftsverteilungsplänen und Stellenbeschreibungen abgeleitet werden und dann in Workshops und Interviews abgestimmt werden müssen. In Abhängigkeit von der Art der Aufgaben ist dann das passende Erhebungsinstrument auszuwählen. Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten, benutzerfreundliche Formulare und eine Unterstützung bei auftretenden Fragen sichern eine hohe Ergebnisqualität.

ERHEBUNG

Ausgangspunkt der Analyse ist die korrekte Erhebung der eingesetzten Ist-Ressourcen. Dies bedingt die genaue Abbildung der Aufgaben.

ANALYSE

Die Analyse dient der Verarbeitung und Bewertung der Ist-Ressourcen. Sie ist von der eigentlichen Bemessung zu trennen.

BEMESSUNG

In der Bemessung werden auf dieser Datengrundlage die Soll-Ressourcen bemessen. Dabei werden weitere Faktoren berücksichtigt.

Basierend auf den Ergebnissen der Erhebung werden die eingesetzten Personalressourcen und Aufgaben analysiert. Dabei werden Methoden wie die Verhältnisbildung, die Zerlegung oder internes wie externes

Fortsetzung auf der Rückseite



Sowohl ein zu großer als auch ein zu kleiner Personalkörper beeinträchtigen die Aufgabenwahrnehmung und führen so zu Ineffizienzen beim Einsatz der wichtigsten Unternehmensressource – dem Personal.

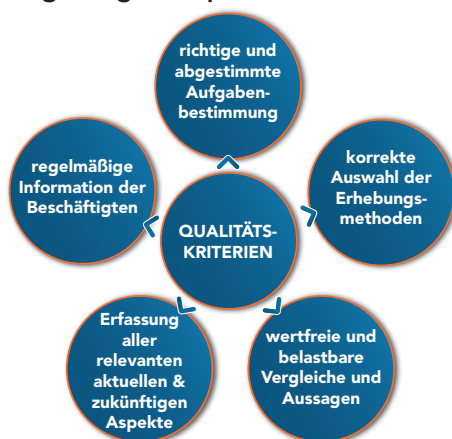
Avantago Consulting & Valuations bietet als unabhängiges Unternehmen Beratung und Finanzbewertungen auf höchstem qualitativen Niveau. Unsere **Valuations Gruppe**, in Kooperation mit unseren internationalen Partnern, bietet unter anderem Unternehmensbewertungen, Bewertungen immaterieller Güter sowie Fairness Opinions an. Die **Consulting Gruppe** ist auf die Optimierung von administrativen Strukturen und Geschäftsprozessen spezialisiert.

Benchmarking eingesetzt, auch um in Verbindung mit Fallzahlen mittlere Bearbeitungszeiten zu ermitteln. Auch die Ergebnisse einer zuvor oder zeitgleich durchgeführten Geschäftsprozessoptimierung oder Aufgabenkritik sind zu diesem Zeitpunkt zu berücksichtigen. Diese Analyse stellt die Verbindung zwischen den Ist- und den künftigen Soll-Bearbeitungszeiten her. Deshalb sind große Sorgfalt beim Umgang mit der Vielzahl an Daten und hohe Transparenz unabdingbar. Sie sind die wesentlichen Erfolgskriterien für die Akzeptanz und Umsetzungsfähigkeit der Projektergebnisse.

Dritter Prozessschritt ist die eigentliche Bemessung des künftigen Personalbedarfs. Die zuvor ermittelten Soll-Bearbeitungszeiten werden mit den aktuellen und prognostizierten Fallzahlen hochgerechnet. Bei kreativ-dispositiven Aufgaben werden mittels Methoden wie der analytischen Hochrechnung, Vergleichskennziffern, Benchmarks, Setzungen oder Dekonstruktionsschätzungen die Soll-Ressourcen ermittelt. Ergänzt werden diese Berechnungen um Aspekte, die sich beispielsweise aus Qualitätsnormen, geschäftspolitischen Entscheidungen, erwarteter Projektarbeit oder festgelegten Strukturen ergeben. Daran knüpft sich die Kalkulation der Brutto-Personalkapazitäten durch Berücksichtigung von Ausfall- und Zuschlagszeiten an.

Personalbemessung fortschreibungsfähig konzipieren

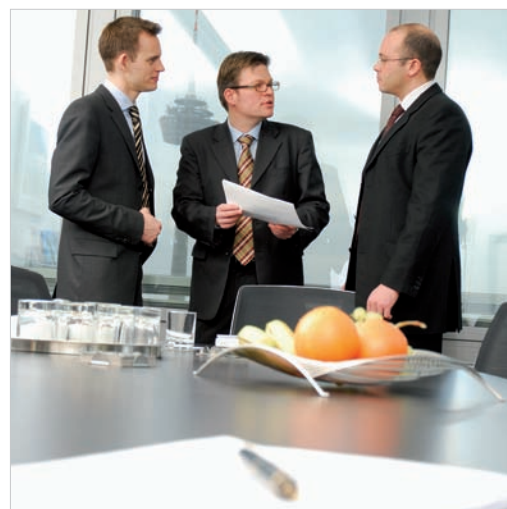
Unsere langjährige Projekterfahrung aus Bemessungsprojekten, die drei bis 3.000 Beschäftigte umfassten, zeigen fünf erfolgskritische Qualitätskriterien für solche Projekte (siehe Chart auf der rechten Seite).



Die Ergebnisse der Personalbemessung sind in ihrer Gültigkeit zeitlich begrenzt, da Aufgabenveränderungen, Gesetzesnovellen, Aufwandsveränderungen oder unternehmerische Entscheidungen oftmals unmittelbare Auswirkungen auf den Personalbedarf haben. Bestes Beispiel hierfür sind die beschlossenen Konjunkturpakete der Bundesregierung. Egal ob Kinderbonus, zusätzliche Infrastrukturinvestitionen oder Verschrottungsprämie – alle Maßnahmen ziehen einen direkten Personalaufwand auf der Vollzugsseite nach sich. Aus diesem Grund baut Avantago die Analyse und Bemessung so auf, dass Sie als Kunde in die Lage versetzt werden, die Ergebnisse dieses Prozesses selbst an neue Rahmenbedingungen anzupassen.

Wenn Sie auch die Vorteile einer klar gegliederten und aussagekräftigen Personalbemessung sehen, und weitere Informationen oder ein unverbindliches Vorgespräch wünschen, nehmen Sie bitte Kontakt mit Avantago Geschäftsführer Götz Fellrath auf.

Das Ergebnis einer Personalbemessung ist nicht die Multiplikation von Fallzahl und mittlerer Bearbeitungszeit, sondern der effiziente und erfolgreiche Einsatz des Personals.



IMPRESSUM:

Avantago GmbH & Co. KG

Consulting & Valuations

Wiesenstraße 21

D-42781 Haan

T +49-212-9379395

F +49-2129-379396

E info@avantago.eu

I www.avantago.eu

V.i.S.d.P. gemäß § 8 LPrG:

Götz Fellrath