

Quantitativer und qualitativer Personaleinsatz
27.04.02 - v7

1. Definition/Bedingungsfaktoren

Wie sollen vorhandene Mitarbeiter entsprechende ihrer Anzahl und ihrer Qualifikation am effektivsten eingesetzt werden?

4. Personaleinsatz bei bestimmten Mitarbeitergruppen

- Jugendliche
- Interessenvertreter
- z.B. Betriebsrat
- werdende u. stillende Mütter
- Behinderte
- ausländische Arbeitnehmer
- ältere Arbeitnehmer
- aktuell belastete Mitarbeiter
 - Abhängige
 - seelisch belastet
 - von Mobbing betroffen
 - Straffällige
 - in Lebenskrisen
 - Verschuldete

3. Gestaltung der Arbeitsaufgabe

- Arbeitszerlegung u. Spezialisierung
 - Vorteile
 - Leistungssteigerung
 - Nachteile
 - einseitiger körperl. Belastung
 - Ermüdung
 - eingeeignetes Fähigkeitenpotential
 - Monotonie
 - keine Identifizierung mit der Arbeit
 - keine Kommunikation
- Erwartungen der Mitarbeiter
 - Ganzheitlichkeit
 - Anforderungsvielfalt
 - soziale Interaktion
 - Autonomie
 - Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Neue Gestaltungsformen
 - Aufgabenerweiterung (=horizontal)
 - größeres Arbeitsfeld
 - gleichwertige Aufgaben
 - Job Enlargement (=Aufgabenerweiterung)
 - Arbeitsplatztausch innerhalb des Aufgabenfeldes
 - Job Rotation (=Arbeitsplatzwechsel)
 - Verantwortungserweiterung (=vertikal)
 - Arbeitsaufgaben unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades hinzufügen
 - Planung, Entscheidung, Kontrolle
 - Job Enrichment (=Aufgabenbereicherung)
 - beteiligte Arbeitnehmergruppe entscheidet selbständig über Aufgabenverteilung
 - teilautonome Gruppen
 - Kooperationserweiterung
 - zeitl. begrenzte Aufgaben
 - stellen- bzw. abteilungsübergreifend
 - Projektarbeit
 - für längeren Zeitraum als bei Projektarbeit
 - oft abteilungsbezogen
 - Teamarbeit

2. Arbeitszeit

- gesetzliche Grundlagen
 - Arbeitszeitgesetz
 - Gewerbeordnung
 - Jugendarbeitsschutzgesetz
 - Mutterschutzgesetz
- Modelle
 - Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
 - Beginn u. Ende können variiert werden
 - Überstunden werden ausgeglichen
 - Vollarbeitszeit
 - Bandbreitenmodell mit Arbeitszeitkonto
 - Standardarbeitszeit kann in einer bestimmten Bandbreite über- bzw. unterschritten werden
 - Differenzzeiten u. Überstunden werden übertragen
 - verkürzte Arbeitswoche
 - reguläre Arbeitszeit wird auf weniger Wochentage (z.B. 4) verteilt.
 - Teilarbeitszeit
 - festgelegte Arbeitszeiten
 - 1/2 od. 2/3 Stelle
 - an bestimmten Tagen zu leisten
 - gleitende Arbeitswoche
 - mit Kernarbeitszeit
 - kapazitätsorientierter Personaleinsatz
 - nach Arbeitsanfall
 - Job-sharing
 - Job-pairing
 - qualitativ gleichwertige Arbeit
 - wechselseitige Information
 - Job-splitting
 - keine Abstimmung nötig
 - Arbeitszeitkonto
 - Gleitzeit
 - Schichtarbeit
 - Dauerschicht
 - Wechselschicht

Textquelle:
Dr. Christ u.a. (Hrsg.), Handlungsfeld Personalwirtschaft, Köln 1996