

Was sind der Bruttoperpersonalbedarf und der Nettopersonalbedarf?

Sowohl der Bruttoperpersonalbedarf wie auch der Nettopersonalbedarf gehören in die Fortbildung zum Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen. Insgesamt ist der Handlungsbereich Führen und Entwickeln von Personal im Hinblick auf die IHK-Prüfung wichtig - bei ihm handelt es sich nicht grundlos um den Pflicht-Handlungsbereich für die mündliche Prüfung.

Der Handlungsbereich muss in der Präsentation enthalten sein, aber auch im Fachgespräch können Fragen auf dich zukommen.

Was ist der Bruttoperpersonalbedarf?

Der Bruttoperpersonalbedarf (BPB) gibt an, wie viele Stellen unter Berücksichtigung von Stellenzugängen und Stellenabbau einschließlich des Reservebedarfs (*zum Ausgleich von Fehlzeiten/ Urlaub*) zur Bewältigung der Arbeit (*Bedarf*) insgesamt benötigt werden. Es handelt sich hierbei um **Stellen, nicht um Menschen/ Mitarbeiter**.

$$\begin{aligned} & \text{Stellenbedarf zur Bewältigung der Arbeit} \\ & + \text{Stellenzugänge (geplante Stellen)} \\ & - \text{Stellenabbau (wegfallende Stellen)} \\ & + \text{Reservebedarfs (zum Ausgleich von Fehlzeiten/ Urlaub)} \\ \hline & = \text{BRUTTOPERSONALBEDARF (BPB)} \end{aligned}$$

Personalbedarfsplanung - Bruttoperpersonalbedarf

Der Bruttoperpersonalbedarf dient der Personalbedarfsplanung - Aufgabe der Personalbedarfsplanung ist die Bereitstellung von Mitarbeitern. Hier erfolgt eine Unterteilung in quantitativen Bedarf (wie viele Mitarbeiter werden zu welchem Zeitpunkt benötigt) und qualitativen Bedarf (welche Kompetenzen muss der Mitarbeiter besitzen).

Die Personalbedarfsplanung nutzt dabei verschiedene Methoden zur Ermittlung. Für den quantitativen Bedarf gibt es beispielsweise:

- Schätzverfahren (beispielsweise durch Befragung der Vorgesetzten je Abteilung oder auch Mitarbeiter)
- Kennzahlen (beispielsweise anhand von Anzahl der zu behandelnden Patienten/ vorhandenen Betten und zu erbringenden Dienstleitungen, letztendlich ausgedrückt in Minuten)

Methode für den qualitativen Bedarf:

- Stellenplanmethode (Anhand des Organigramms und Stellenbeschreibungen mit den notwendigen Kompetenzen ergibt sich der qualitative Bedarf)

Was ist der Nettopersonalbedarf?

Der Nettopersonalbedarf (NPB) gibt letztendlich an, wie viele **Mitarbeiter** zur Bewältigung benötigt werden. Hierzu werden die vorhandenen Mitarbeiter (*Fortgeschriebener Personalbestand*) vom Bruttopersonalbedarf abgezogen.

$$\begin{aligned} & \text{BRUTTOPERSONALBEDARF (BPB)} \\ & - \text{aktuellen Personalbestand (aktuelle Mitarbeiter)} \\ & + \text{Personalabgänge (Rente, bekannte Kündigung usw.)} \\ & \underline{- \text{Personalzugänge (bekannte Neueinstellungen)}} \\ & = \text{NETTOPERSONALBEDARF (NPB)} \end{aligned}$$

Der Nettopersonalbedarf gibt an, wie viele Mitarbeiter wir zur Bewältigung der Arbeit benötigen. Dieser kann durchaus auch negativ ausfallen, wenn das Unternehmen beispielsweise zu wenig Aufträge hat. In diesem Fall haben wir zu viele Mitarbeiter. Dies kann beispielsweise zu Kurzarbeit oder Kündigungen führen.