




	<b>BGP</b>	Klasse 10. Klasse
-----------------------------------------------------------------------------------	------------	-------------------

Preisbildung auf den Märkten

Ermittlung des Gleichgewichtspreises

 An einer Börse sammelt eine Maklerkommission die Verkaufsaufträge der Anbieter und die Kaufaufträge der Nachfrager. Die Anbieter teilen mit, welchen Preis sie mindestens erzielen wollen (Mindestpreis) und welche Mengen sie zu diesem Preis anbieten. Die Nachfrager teilen mit, welche Preise sie höchstens zahlen wollen (Höchstpreis) und welche Mengen sie zu diesem Preis nachfragen. Aus den Kauf- und Verkaufsaufträgen ermittelt die Maklerkommission den Börsenpreis. Dabei ist es ihre gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe, den Preis zu finden, bei dem die meisten Kauf- und Verkaufsaufträge ausgeführt werden können (Meistausführungsprinzip). Bei diesem Preis ist die umgesetzte Menge am größten.

Arbeitsauftrag:

a) Lesen Sie den Informationstext.

b) Ermitteln Sie den Gleichgewichtspreis sowohl tabellarisch als auch grafisch.

c) Zeichnen Sie folgende Größen ein:  
Überangebot, Übernachfrage, Konsumentenrente, Produzentenrente.

Wir befinden uns an der Münchner Waren- und Produktenbörse, an der u. a. verschiedene Getreidearten gehandelt werden. An einem bestimmten Börsentag liegen der Maklerkommission für eine bestimmte Getreidesorte folgende Aufträge vor:

Verkaufsaufträge (Angebot)			Kaufaufträge (Nachfrage)		
Verkäufer	Mindestpreis je t in EUR	angebotene Menge in t	Käufer	Höchstpreis je t in EUR	nachgefragte Menge in t
A	100,00	75	F	300	55
B	150,00	50	G	250	35
C	200,00	25	H	200	60
D	250,00	15	I	150	90
E	300,00	13	J	100	110

I-Phone 14

Nachfrager

Geschenkt: 10

800 EUR: 1,5

1200 EUR: 0

I-Phone 14 zu verkaufen

Verschenken: 2

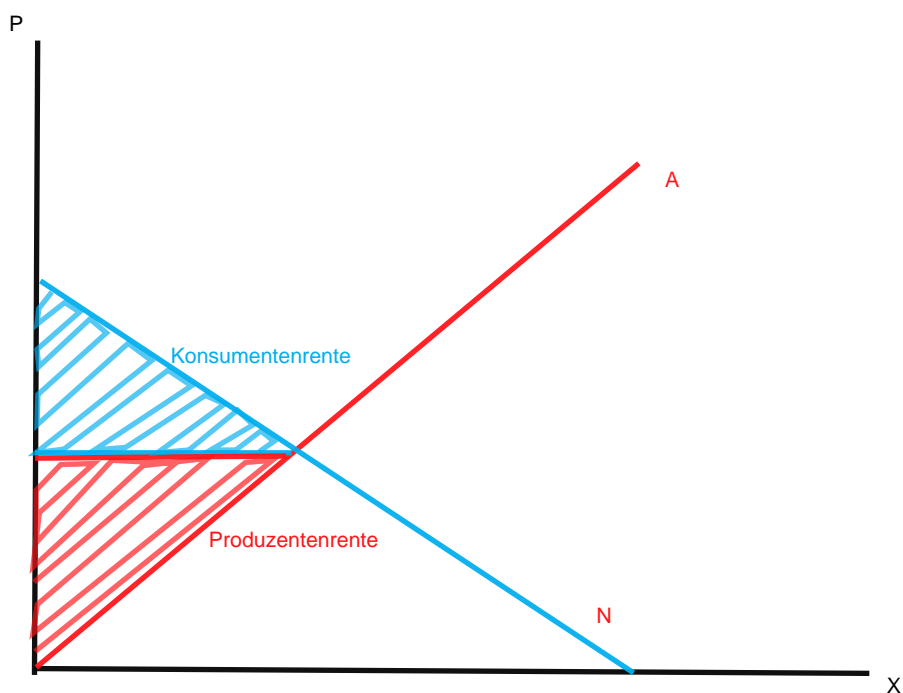
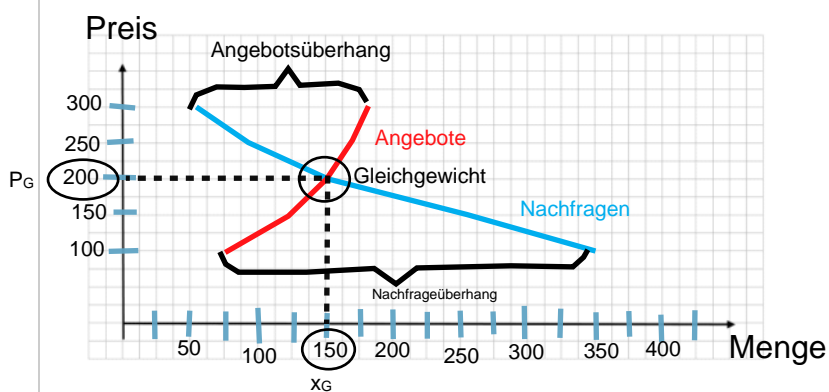
500 EUR: 6

1000 EUR: 9

Tabellarische Ermittlung des Gleichgewichtspreises

Preis je t in EUR	angebotene Menge in t	nachgefragte Menge in t	umgesetzte Menge in t	Verhältnis von Angebot und Nachfrage	
100	75	350	75	Nachfrageüberhang von 275t	7.500
150	125	240	125	Nachfrageüberhang von 115t	18.750
200	150	150	150	Angebot = Nachfrage (Gleichgewicht)	30.000
250	165	90	90	Angebotsüberhang von 75t	22.500
300	178	55	55	Angebotsüberhang von 123t	16.500

Grafische Ermittlung des Gleichgewichtspreises



Konsumentenrente =

Die erzielte Einsparung der Nachfrager, die bereit wären einen höheren Preis zu zahlen, als den Gleichgewichtspreis. Diese Differenz wird als KonsumentenRente bezeichnet

Produzentenrente =

Gewinnerhöhung für die Anbieter, die auch zu einem niedrigeren Preis bereit wären anzubieten. Die Differenz aus dem Mindestpreis und dem Gleichgewichtspreis wird als Produzentenrente bezeichnet.

### Veränderung des Gleichgewichtspreises

Die Marktbedingungen können sich im Zeitablauf ändern, sodass es zu einer Abweichung vom bisherigen Gleichgewichtszustand kommt. Veränderungen bei den Bestimmungsfaktoren von Angebot und Nachfrage und sich daraus ergebende neue Pläne der Marktteilnehmer führen möglicherweise zu einer Verschiebung der Angebots- und/oder Nachfragekurve.

#### Arbeitsauftrag:

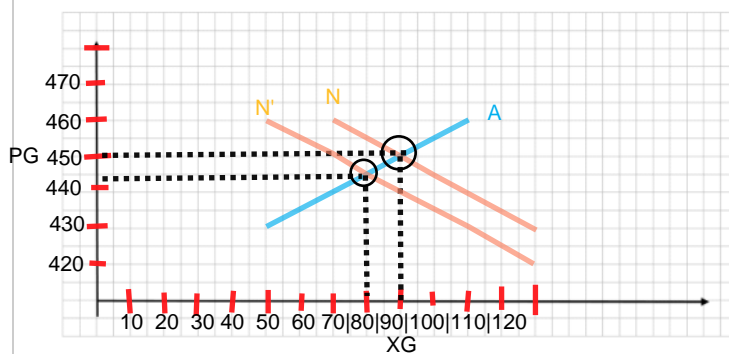
- a) Stellen Sie den Gleichgewichtspreis, mit Hilfe der folgenden Tabelle, grafisch dar.

Preis in Euro	Angebotsmenge	Nachfragemenge	Verkaufte Menge
430,00€	50	130	50
445,00€	80	100	80
450,00€	90	90	90
460,00€	110	70	70

#### Verschiebung der Nachfragekurve

Beispielsweise kann sich durch Geschmacksveränderungen und eine andere Lebensweise (z. B. mehr Vollkornbackwaren) die Nutzeneinschätzung für Brezen verringern und die Nachfrage bei gleichbleibendem Angebot abnehmen.

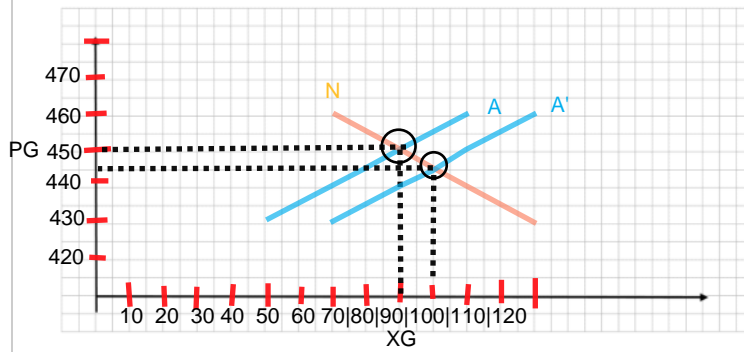
Preis je Stk	420,00€	430,00€	445,00	450,00€	460,00€
Nachfrage	130	110	80	70	50



### Verschiebung der Angebotskurve

Beispielsweise kann durch eine Senkung der Preise für Teiglinge (= Kostensenkung für die Hersteller von Brezen) das Angebot zunehmen.

Preis je Stk	430,00€	440,00€	445,00€	450,00€	460,00€
Angebot	70	90	100	110	130

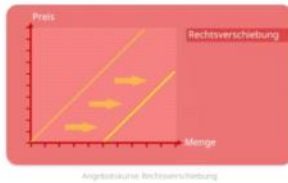


Änderungen von Angebot und Nachfrage (= Verschiebung der Kurven) führen zu einem Angebots- oder Nachfrageüberschuss. Dadurch werden Anpassungsprozesse in Form von Preis- und Mengenänderungen (= Bewegung auf den Kurven) ausgelöst, die zu einem neuen Gleichgewichtspreis und einer neuen Gleichgewichtsmenge führen (= Preismechanismus).

### Zusammenfassung – Verschiebung Nachfrage- / Angebotskurve

#### Verschiebung der Angebotskurve:

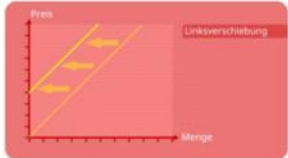
- Eine Erhöhung des Angebots führt zur: Rechtsverschiebung



Angebotskurve: Rechtsverschiebung

(bei gleichem Preis steigt die angebotene Menge)

- Eine Senkung des Angebots führt zu einer: Linksverschiebung



Angebotskurve: Linksverschiebung

(bei gleichem Preis sinkt die angebotene Menge)

**Gründe für die Verschiebung:**

- **Produktionsfaktoren:**
  - o Werden beispielsweise deine Fischernetze im Einkauf teurer dann wirst du auch weniger anbieten → Produktionsfaktor wird teurer → Angebot sinkt (Linksverschiebung)
  - o Kommt es dagegen zur Preissenkung bei Rohöl, benötigst du weniger Geld zum Betrieb der Kutter und das Angebot steigt  
→ Produktionsfaktor wird billiger → Angebot steigt (Rechtsverschiebung)
- **Veränderung der Wettbewerbssituation**
  - o mehr Anbieter auf dem Markt (bspw. durch Einführung eines Mindestpreises, Wegfall eines Patente...)  
→ Das Angebot steigt → Rechtsverschiebung der Angebotskurve
  - o wenige Unternehmen auf dem Markt (bspw. durch die Einführung eines Höchstpreises)  
→ Das Angebot sinkt → Linksverschiebung der Angebotskurve
- **Subventionen und Steuern**
  - o Unternehmen wird subventioniert (Unternehmen bekommen Geld vom Staat)  
→ U. können günstiger produzieren → Angebot steigt (Rechtsverschiebung)
  - o Mehr Steuern zahlen → Die Herstellung wird teurer, das Angebot sinkt (Linksverschiebung)
- **Technologien (Innovation)**
  - o Erhöhung der Produktionsmenge durch neue Technik  
→ Das Angebot steigt → Rechtsverschiebung

### Verschiebung der Nachfragekurve

- Erhöhung der Nachfrage → Rechtsverschiebung



- Senkung der Nachfrage:

Eine Senkung der Nachfrage führt zu einer parallelen Linksverschiebung.



### Gründe für die Verschiebung:

- **Veränderung Präferenzen / Geschmack**
  - Eine Veränderung in der Präferenzen kann zu einer Erhöhung oder Reduktion der Nachfrage führen.
  - Steigen die präferenzen für ein Gut, so erhöht sich die Nachfrage → Rechtsverschiebung
  - Sinken die präferenzen für ein Gut, so sinkt die Nachfrage → Linksverschiebung
- **Anzahl Konsumenten**
  - Verändert sich die Anzahl der Konsumenten, so kann es zu einer Verschiebung der Nachfragekurve kommen
  - Sinkt die Anzahl der Konsumenten, so kommt es zu einer Linksverschiebung
  - Steigt die Anzahl der Konsumenten, so kommt es zu einer Rechtsverschiebung
- **Einkommen der Konsumenten**
  - Bei einem steigendem Einkommen führt es zu einer steigenden Nachfrage → Rechtsverschiebung
  - Bei einem sinkendem Einkommen führt es zu einer sinkenden Nachfrage → Linksverschiebung

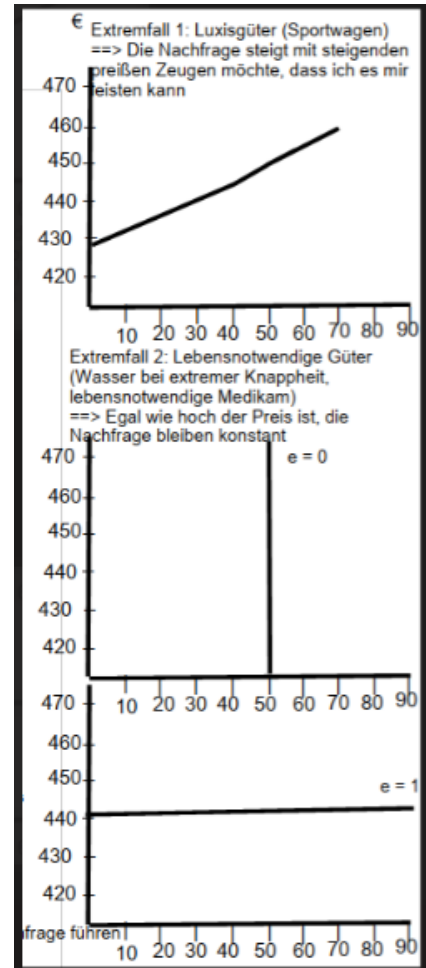
Extremfall 1: Luxusgüter (Sportwagen)

→ Die Nachfrage steigt mit steigenden Preisen, da ich nach außen zeigen möchte, dass ich es mir leisten kann.

Extremfall 2: Lebensnotwendige Güter (Wasser bei extremer Knappheit, Lebensnotwendige Medikamente)

→ Egal wie hoch der Preis ist, die Nachfrage bleibt konstant

Extremfall 3: Vollkommen elastische Nachfrage. Das Gut wird nur zu einem bestimmten Preis nachgefragt





**Good to know:**

» **Hard Skills (engl.)** heißt übersetzt „harte Fähigkeiten“.

Das sind z.B. im Unterricht gelernte und durch Prüfungen bewertete „fachliche Fähigkeiten“ wie Bescheinigungen oder Zeugnisnoten.

» **Soft Skills (engl.)** heißt übersetzt „weiche Fähigkeiten“.

Man spricht auch von „sozialer Kompetenz“ oder „sozialen Fähigkeiten“.

Soziale Kompetenz ist die Fähigkeit, mit anderen Menschen aber auch gut mit sich selbst umzugehen.



<b>Konfliktfähigkeit</b> Bei Meinungsverschiedenheiten bleibst du ruhig. Du vertrittst deine Meinung überzeugt, bist aber an Kompromissen interessiert. <b>X</b>	<b>Selbstvertrauen</b> Du weißt, was du kannst (aber auch nicht kannst) und hast ein positives Bild von dir selbst.
<b>Kommunikationsfähigkeit</b> Du bist nie um eine Antwort verlegen. Argumentieren und mit Menschen kommunizieren liegt dir im Blut.	<b>Teamfähigkeit</b> Du arbeitest gerne mit anderen zusammen. Dabei akzeptierst du Aufgabenteilungen und forderst Lösungsvorschläge von anderen ein. <b>X</b>
<b>Verantwortungsbewusstsein</b> Du schätzt die Folgen ab, bevor du etwas tust, bist umsichtig und setzt dich gerne ein.	<b>Hilfsbereitschaft</b> Du hilfst anderen gerne und ohne Hintergedanken.
<b>Einfühlungsvermögen</b> Du hast ein feines Gespür für deine Mitmenschen. Deshalb merkst du schnell, was dein Gegenüber erwartet oder wie er/sie sich gerade fühlt.	<b>Selbstständigkeit</b> Du kümmerst dich gern selbst um Probleme, bevor du nach Hilfe fragst. Du findest Lösungen für Probleme, bevor andere sie bemerken. <b>X</b>
<b>Zuverlässigkeit</b> Auf dich ist Verlass. Aufgaben erledigst du einwandfrei und immer pünktlich. <b>X</b>	<b>Kreativität</b> Du findest ungewöhnliche und neue Lösungen für Probleme. <b>X</b>
<b>Organisationsfähigkeit</b> Du bringst Ordnung ins Chaos und verlierst nicht so schnell den Überblick.	

**Arbeitsauftrag:**

1. Überlegen Sie sich welche Softskills Ihre Mitarbeiter benötigen.
2. Diskutieren Sie in der Gruppe, wie Sie diese in einem Bewerbungsgespräch prüfen können.
3. Notieren Sie Ihre Ergebnisse.

1.1. Führungsstile und Managementtechniken

	<p><b>Management by Exception</b></p>	<p><b>Management by Delegation</b></p>	<p><b>Management by Objectives</b></p>
<b>Ziele</b>	Die Führungskraft legt Ziele fest, die erreicht werden sollen und dessen Toleranzen	Eine klare Hierarchie durch Vorgesetzte schaffen	Teamarbeit fördern und Unternehmensziele bis auf die Ebene der Mitarbeitenden zu tragen → Es soll die Teammitglieder bei der Arbeit motivieren indem sie sich eingebunden fühlen

<b>Kennzeichen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• klar abgegrenzte Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse werden an die Mitarbeiter übertragen</li> <li>• Vorgesetzter greift nur in Ausnahmefällen ein (z.B. bei Zielabweichungen, Aufgaben, die Mitarbeiter nicht alleine lösen können, Ausnahmesituationen)</li> </ul>	<b>Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung auf untergeordnete Stellen mittels Delegation übertragen werden</b>	<p>Die Mitarbeiter werden Aktiv am Zielfindungsprozess beteiligt.</p> <p>stetiger Austausch über den Stand der Zielerreichung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter</p>
<b>Voraussetzungen</b>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter braucht know-how für die Aufgabe</li> <li>• Mitarbeiter braucht notwendige Ressourcen</li> <li>• Er hat die Ziele und die Motivation verstanden</li> <li>• Es bestehen klar kommunizierte Regeln für die Rückmeldungen an den Vorgesetzten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligung der Mitarbeiter am Zielfindungsprozess und schaffen von Motivationen zur Zielerreichung</li> <li>• Bereitschaft der Führungskraft zur Abgabe von Verantwortung und Entscheidungsbefugnissen.</li> <li>• Festlegen von messbaren Zielen und regelmäßige Überprüfung des Zielerreichungsgrades.</li> </ul>

## 1.2. Personalentwicklung

### 1.2.1. Maßnahmen der Personalentwicklung

<p>Sie sind Auszubildende(r) in der Radhaus KG und derzeit in der Personalabteilung eingesetzt. Sie sitzen gemeinsam mit dem Abteilungsleiter Herr Bastian in Ihrem Büro, als Ihre Kollegin Frau Betzelt das Zimmer betritt.</p>	
<b>Hr. Bastian:</b>	Hallo Frau Betzelt, da sind Sie ja wieder. Wie war das Seminar?
<b>Fr. Betzelt:</b>	Guten Morgen, das Seminar war sehr lehrreich.
<b>Hr. Bastian:</b>	Das ist schön zu hören. Worum ging es denn?
<b>Fr. Betzelt:</b>	Es drehte sich rund um die Personalentwicklung. Da sich das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen heutzutage bspw. durch technischen Fortschritt ständig verändern, gewinnt das Thema Personalentwicklung immer mehr an Bedeutung.
<b>Hr. Bastian:</b>	Ah ok. Auf dem Gebiet machen wir hier in der Radhaus KG noch nicht sehr viel oder?
<b>Fr. Betzelt:</b>	Das würde ich so nicht sagen. Das beginnt schon bei <b>unserem Azubi</b> , der hier zum Fachinformatiker ausgebildet wird.
<b>Hr. Bastian:</b>	Ach so, das zählt auch zur Personalentwicklung?
<b>Fr. Betzelt:</b>	Ja, das tut es. Aber nicht nur. Z. B. Frau Meyer aus der <b>Vertriebsabteilung besucht</b> derzeit einen <b>VHS-Kurs</b> für das neue ...System, auf das wir im nächsten Monat umstellen. Und denken Sie nur an Laura Deneke, die an einem <b>Seminar der IHK zum Thema „Konfliktmanagement“</b> teilnimmt. Diese Schulung benötigt Sie, um später zur Personalleitung befördert werden zu können. Auch das zählt dazu.
<b>Hr. Bastian:</b>	Ah verstehe.
<b>Fr. Betzelt:</b>	<b>Auch Herr Aydin, der seinen Beruf als Lagerfachkraft aufgrund von Rückenproblemen nicht länger ausüben konnte, hat eine Personalentwicklungsmaßnahme durchlaufen. Er ist nun ebenfalls Fachinformatiker. Und denken Sie auch an Christina Mauerer, die frisch von der Hochschule zu uns gestoßen ist und bei uns ein Programm durchläuft, dass Sie darauf vorbereiten soll, in zwei Jahren Führungsaufgaben zu übernehmen.</b>
<b>Hr. Bastian:</b>	Oh, dann machen wir hier ja doch einiges in Sachen Personalentwicklung.
<b>Fr. Betzelt:</b>	Ja, da haben Sie Recht.
<b>Hr. Bastian:</b>	Aber bedenkt man die Kosten, die das alles mit sich bringt, fragt man sich doch, warum wir als Unternehmen das eigentlich alles machen und was unsere Mitarbeiter davon haben?

Ausbildung

Fortbildung  
→ um aktuelle Aufgaben zu erledigen  
Weiterbildung  
→ um aufzusteigen

Umschulung  
Traineeprogramm

**Arbeitsauftrag:**

1. Lesen Sie den Dialog.
2. Welche der unten aufgeführten Maßnahmen der Personalentwicklung führt die Radhaus KG laut Frau Betzelt durch?
3. Halten Sie die entsprechenden Fachbegriffe fest.

*Umschulung, Traineeprogramm, Coaching, Weiterbildung  
(Aufstiegsschulung), Mentoring, Umschulung, Ausbildung, Outdoortraining*

→ Maßnahmen der Personalentwicklung

### 1.2.2. Coaching und Mentoring

**Arbeitsauftrag:**

1. Lesen Sie den Informationstext.
2. Erläutern Sie den Unterschied zwischen Coaching und Mentoring

Coaching Mentoring stellen moderne Maßnahmen der Personalentwicklung dar. Lesen Sie den folgenden Text und halten in eigenen Worten fest, was darunter jeweils verstanden wird.

Coaching	Mentoring
<b>Was ist Coaching?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betreuung eines Mitarbeiters durch einen interenen oder externen Coach</li> <li>• Klare zeitliche Befristung</li> <li>• Flache Hierarchie</li> <li>• Coach gibt Tipps zur Bewältigung von bestimmten Beruflichen Problemen</li> </ul> <p>→ Beim Coaching erhält der Mitarbeiter genaue Informationen und Anweisungen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen.</p>	<b>Was ist Mentoring?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung eines neuen Mitarbeiter durch einen Erfahrenen Mitarbeiter</li> <li>• Mentor gibt seine bewährte Methode weiter</li> <li>• Langfristige Zusammenarbeit ohne zeitliche Befristung</li> <li>• Mentor durchläuft keine Ausbildung</li> </ul> <p>→ Beim Mentoring wird ein Mitarbeiter durch eine Führungskraft oder Fachkraft ständig begleitet und erhält somit ständiges Feedback</p>
<b>Was ist das Ziel von Coaching?</b> <p>Leistungsverbesserung der Mitarbeiter Schulung zur Problemlösefähigkeit</p>	<b>Was ist das Ziel von Mentoring?</b> <p>Integration und Bindung an das Unternehmen</p>



## Mentoring und Coaching

### Mentoring

Der Begriff Mentoring beschreibt eine „Patenschaft“ zwischen einem jungen bzw. neu zu einer Organisation hinzugekommenen Mitarbeiter (Mentee) und einem älteren, berufserfahrenen Mitarbeiter (Mentor). Beim Mentoring wird der Mitarbeiter durch eine Führungs- oder Fachkraft begleitet und erhält somit ständiges Feedback. Der Mentor ist ein Vorgesetzter, eine klare Autoritätsperson. Beim Mentoring herrscht in der Regel eine eindeutige Hierarchie. Der Mentor verfügt über ausreichend praktische Erfahrung. Er gibt seine Methode und seine „Handwerkstricks“, die sich für ihn bewährt haben, an den Jüngeren weiter. Im Mentoring wird eine langfristige Zusammenarbeit angestrebt. Die Ziele dieser Zusammenarbeit sind die Vermittlung der Riten und Normen der Organisationskultur, um den Mentee in die Organisation zu integrieren, sowie teilweise auch eine karriereorientierte Beratung. Der Mentor übernimmt dabei die Rolle eines Ratgebers bzw. eines Beraters. Anders als ein Coach ist ein Mentor meist nicht für diese Tätigkeit ausgebildet. Seine Qualifikation ist vor allem seine berufliche Erfahrung.

### Coaching

Die Personalentwicklung kann beim Coaching zwischen einem internen und externen Coach wählen. Beim Coaching erhält der Mitarbeiter genaue Informationen und Anweisungen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Hierbei wird ein Mitarbeiter (Coachee) durch Vorgesetzte oder externe Spezialisten (Coach) individuell persönlich und fachlich betreut. Die Beziehung während des Coaching lässt sich als flache Hierarchie beschreiben. Der Coach ist nicht unbedingt ein direkter Vorgesetzter des Coachees. Der Coach gibt Hinweise und Tipps für bestimmte Aufgaben und Anforderungen im beruflichen Alltag. Das Coaching ist an vorab festgelegten, aktuell zu bearbeitenden Themen und Problemen am Arbeitsplatz ausgerichtet. Beim Coaching lernt der Coachee häufig nicht nur eine einzige Lösungsvariante, sondern bekommt ein breites Spektrum an Lösungsansätzen vermittelt. Coaching wird häufig dann eingesetzt, wenn es darum geht, Beziehungs- und Führungsqualitäten einer Person weiterzuentwickeln. Anders als beim Mentoring, welches auf eine langfristige Zusammenarbeit ausgerichtet ist, hat Coaching eine klare zeitliche Befristung. Der Coach durchläuft zudem meist eine Ausbildung für seine Tätigkeit. Coaching erlaubt Probleme zu identifizieren, Stärken zu bestimmen und darauf aufzubauen um die Leistung des Coachees zu verbessern.

### Fazit

Dies zeigt, dass es bei der Frage Coaching oder Mentoring darauf ankommt, was der berufliche Nachwuchs am Ende der Personalentwicklungsmaßnahme gelernt haben soll. Ist es Ziel des Programms, eine spezifische Methode weiterzugeben, um den reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse zu garantieren, eignet sich Mentoring. Geht es eher darum, eine Methodenvielfalt zu vermitteln und die Fähigkeit der Problemlösung zu schulen, ist Coaching die richtige Wahl. Soll eine Nachwuchskraft mit Führungsqualitäten ausgebildet werden, die eigenständige Entscheidungen treffen soll, bietet sich ein Coach an. Ist dies zweitrangig, ist vermutlich ein Mentor besser.

### 1.2.3. Personalentwicklung On-The-Job/ Off-The-Job

Bei den Methoden der Personalentwicklung wird danach unterschieden, ob eine Entwicklungsmaßnahme am Arbeitsplatz (on the job) oder außerhalb des Arbeitsplatzes (off the job) erfolgt.



Die Schulungen am Arbeitsplatz (**On-the-Job-Maßnahmen**) bieten die besten Lernbedingungen und Erfolgsaussichten: Der Mitarbeiter übt exakt die Probleme, die er später selbstständig bewältigen muss. Der Vorgesetzte trägt hier die Verantwortung für die optimale Förderung seiner Mitarbeiter.

Die **Off-The-Job-Maßnahmen** können unternehmensintern oder unternehmensextern abgehalten werden. Im letzteren Fall bieten z. B. Schulen, Akademien, Hochschulen, Berufseminare und Kammern (IHK, Handwerkskammern) ihre Dienste an. Die Kosten werden i. d. R. vom Unternehmen getragen. Die Maßnahmen finden außerhalb des regulären Arbeitsrhythmus statt und sind nicht zwingend an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden.

**Arbeitsauftrag:**

Entscheiden Sie in den folgenden Fällen, ob es sich um eine On-The-Job-Maßnahme oder Off-The-Job-Maßnahme handelt

	On-The-Job	Off-The-Job
<b>1. Job Enlargement (Arbeitsverweiterung)</b> Bei dieser Methode wird das Aufgabengebiet des Mitarbeiters durch vor- oder nachgelagerte Aufgaben erweitert, somit steigen die Anforderungen am Arbeitsplatz.	X	
<b>2. E-Learning</b> E-Learning bedeutet elektronisch unterstütztes Lernen durch den Einsatz digitaler und elektronischer Medien. Hierbei können Tutor und Lernender über das Internet kommunizieren. Der Lernprozess findet anhand multimedialer Lernprogramme und Computerunterstützung statt. Der Mitarbeiter erledigt dies entweder zu Hause oder ihm steht ein wöchentliches Zeitpensum während seiner Arbeitszeit zur Verfügung.	X	X
<b>3. Planmäßige Unterweisung</b> Jede Weitergabe vorhandener Fertigkeiten, Kenntnisse oder Erfahrungen durch den Vorgesetzten oder auf seine Veranlassung hin ist ein Unterweisungsvorgang.	X	
<b>4. Workshop</b> Hierbei handelt es sich um eine Veranstaltung, in der eine kleinere Gruppe mit begrenzter, kompakter Zeitdauer intensiv an einem Thema arbeitet. In einem Workshop erarbeiten die Teilnehmenden gemeinsam und unter Einbeziehung aller Meinungen ein Ziel.		X
<b>5. Mentoring/ Coaching</b>	X	
<b>6. Job Enrichment (Arbeitsbereicherung)</b> Bei dieser Methode bekommt der Mitarbeiter vorübergehend neue Aufgaben, die mehr Verantwortung beinhalten als die bisherigen Tätigkeiten. Beispielsweise könnte er für einige Wochen den Abteilungsleiter direkt unterstützen.	X	
<b>7. Seminare</b> Seminare gehören zu den klassischen Schulungen, die in Form einer Lehrveranstaltung von Dozenten oder Referenten durchgeführt werden. Dabei können verschiedene Methoden wie z.B. Rollenspiele, Planspiele oder die Fallstudienmethode zum Einsatz kommen.		X
<b>8. Job Rotation (Arbeitsplatzwechsel)</b> Der Arbeitsplatz wird regelmäßig gewechselt, um verschiedene Bereiche des Unternehmens kennenzulernen, seine Kenntnisse oder Qualifikationen auszuweiten. Diese Methode kennt man zum Beispiel aus Traineeprogrammen.	X	
<b>9. Blended Learning</b> Dies bedeutet die Kombination des elektronischen Lernens und die Durchführung von Präsenzveranstaltungen.		X

#### 1.2.4. Ziele der Personalentwicklung

Überlegen Sie gemeinsam mit Ihrem Partner, welche unterschiedlichen Ziele das Unternehmen wie auch die Mitarbeiter mit der Durchführung bzw. Teilnahme an einer Personalentwicklungsmaßnahme erreichen möchte.

Ziele des Unternehmens	Ziele des Mitarbeiters
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterbindung</li> <li>• Effizientere Mitarbeiter</li> <li>• Spezialisten für Fachbereiche ausbilden/sichern</li> <li>• Mitarbeitermotivation steigern</li> <li>• Fähigkeiten &amp; Kenntnisse der Mitarbeiter steigern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einfacheres Arbeiten</li> <li>• Wissenserweiterung</li> <li>• Zertifikate für Aufstiegschancen erwerben</li> <li>• Sicherung des Arbeitsplatzes</li> <li>• Individuellerer Arbeitsplatz</li> <li>• Wertschätzung</li> <li>• Einkommenssteigerung</li> <li>• Abwechslung schaffen</li> </ul>



### 1.2.5. Übungen zur Personalentwicklung

1.) Entscheiden Sie, welche Form der Fortbildung vorliegt. Notieren Sie die entsprechende Ziffer im dafür vorgesehenen Kästchen.

a) Das Unternehmen stellt sein Abrechnungssystem auf SAP ERP 6.0 um. Die entsprechenden Mitarbeiter müssen in Seminaren geschult werden.

1. Anpassungsfortbildung
2. Aufstiegsfortbildung
3. Umschulung
4. Training-on-the-job

1

b) Eine Nachwuchsführungskraft bekommt ein Seminar für „zielorientiertes Denken und Handeln“ (Strategisches Denken).

1. Anpassungsfortbildung
2. Aufstiegsfortbildung
3. Umschulung
4. Training-on-the-job

2

c) Ein IT-Programmierer lernt eine weitere, mittlerweile gängige Programmiersprache.

1. Anpassungsfortbildung
2. Aufstiegsfortbildung
3. Umschulung
4. Training-on-the-job

4/1

d) Eine Sekretärin bekommt von einer Kollegin eine Erklärung zu MS-Office.

1. Anpassungsfortbildung
2. Aufstiegsfortbildung
3. Umschulung
4. Training-on-the-job

4

2.) Ordnen Sie die nachstehenden Situationen den Begriffen „job rotation“, „job enrichment“ oder „job enlargement“ zu. Notieren Sie die Antwort unterhalb der Frage.

- a) Der Einkäufer Hans hat bisher Büromaterial bestellt. Seit letzter Woche bestellt er zusätzlich Kleinwerkzeuge. **job enlargement**
- b) Der Trainee Ingo Schulz wechselt innerhalb der Traineeausbildung alle vier Monate in einen anderen Funktionsbereich. Aktuell arbeitet er im Controlling. **job rotation**
- c) Die Personalleiterin am Standort Schweinfurt ist rückwirkend zum 01.01.16 auch für die Betreuung der oberen Führungskräfte auf Konzernebene verantwortlich. **job enlargement**
- d) Der Azubi Max zeigte während seiner Ausbildung hervorragende Leistungen. Der Einkaufsleiter erteilt ihm die Vollmacht, Verträge bis zu einem Einkaufsvolumen bis zu 50.000,00 € eigenverantwortlich abzuschließen. **job enrichment**

