



Herzlich willkommen

Strategische Personalplanung Für kleine und mittelständische Unternehmen

27. Oktober 2020

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Ihre Referentin

Über 25 Jahre Erfahrung in Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen

Schwerpunkte:

- Personal-Management
- Personal-Entwicklung
- Führungskräfte-Entwicklung
- Demografie-Management
- Betriebliches Gesundheitsmanagement



Susanne Lücke

Mitglied im Vorstand der Demografie-Experten e.v.

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Agenda

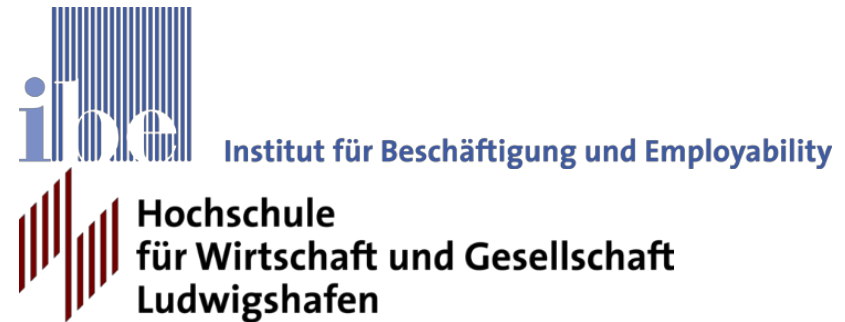
- Überblick
- Die einzelnen Schritte in Pythia
- Das Ergebnis
- Diese Unterlagen stehen zur Verfügung
- Unser Angebot

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Entwickelt wurde das Tool von



Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

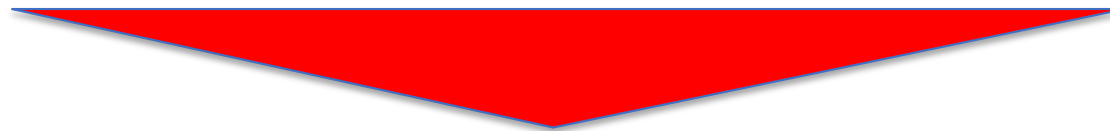


Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Unternehmensplanung/-Strategie



Anforderung an Beschäftigte



Personalplanung



Personalbestand

Recruiting &
Auswahl



Weiterbildung
Qualifizierung



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Der „Check: Strategische Personalplanung“ zur Selbstbewertung bietet den Einstieg in die Thematik. Er gibt systematisch und strukturiert Möglichkeiten der Analyse an die Hand, um die Handlungsbedarfe und Handlungsoptionen im Unternehmen zu erkennen



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Das Handbuch führt Schritt für Schritt durch den Prozess.
Zahlreiche Checklisten erleichtern die Umsetzung

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Mit dem IT-Tool PYTHIA können Personalbestand und Personalbedarf schrittweise analysiert, zukünftige Abweichungen festgestellt und notwendige Maßnahmen abgeleitet werden. Das auf Microsoft® Excel® basierende Tool analysiert dabei nicht nur die Anzahl Ihrer Belegschaft, sondern nimmt auch die erforderlichen Mitarbeiterkompetenzen in den Blick.

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Herzlich Willkommen bei PYTHIA!

PYTHIA lässt Sie Ihre Personalplanung Schritt für Schritt durchführen. Auf dieser Basis können Sie schon heute zukunftsichernde Maßnahmen ableiten.

Es dokumentiert und visualisiert zudem sämtliche Ihrer Eingaben und Resultate in einem Ergebnisbericht, der Ihnen am Ende automatisch als Dokumentation zur Verfügung steht.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg bei Ihrer strategischen Personalplanung!



Start

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

zurück

weiter



Ihre Beweggründe für eine strategische Personalplanung

Klappen Sie die Unterabschnitte mit den Pfeilschaltflächen neben den Überschriften auf und zu.

Warum ist eine strategische Personalplanung sinnvoll für Sie?



Warum haben Sie sich für eine strategische Personalplanung entschieden?



Bitte geben Sie an, warum Sie sich für eine strategische Personalplanung entschieden haben.

Klicken Sie hierzu die entsprechenden Aussagen an und ergänzen Sie gegebenenfalls weitere Beweggründe.

- Das Durchschnittsalter in unserem Unternehmen ist sehr hoch.
- Wir benötigen einen extrem hohen Aufwand, um offene Positionen zu besetzen.
- Wir haben eine hohe Mitarbeiterfluktuation.
- Unsere Personaldecke ist für das derzeitige Arbeitsvolumen zu eng.
- Der digitale Wandel verändert die Anforderungen an unsere Belegschaft.
- Wir planen neue Projekte, mit denen bislang noch niemand vertraut ist.
- Wir erwarten in den nächsten Jahren eine gesteigerte Anzahl an Renteneintritten.
- Durch das Ausscheiden von Beschäftigten entstehen Personalengpässe.
- Durch das Ausscheiden von Beschäftigten entstehen erhebliche Know-how-Verluste.
- Weitere Beweggründe: <<Geben Sie hier weitere Beweggründe an>>

Trifft zu



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



zurück

weiter



Laden Sie Ihre Stammdaten hoch.


Um PYTHIA vollumfänglich nutzen zu können, ist es notwendig, zu Beginn der Planung die Stammdaten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hochzuladen. Diese bestehen aus dem Geburtsdatum, Geschlecht, Eintrittsdatum, voraussichtlichen Austrittsdatum sowie der Arbeitszeit auf Vollzeitbasis.

Diese dienen dem Programm ausschließlich dazu, Berechnungen und Auswertungen vorzunehmen. Ihre vertraulichen Daten werden dabei weder an uns, noch an Dritte übermittelt.

Sämtliche Ihrer Eingaben verbleiben auf Ihrem Computer.

Bitte laden Sie nun die Stammdaten Ihrer Beschäftigten hoch.

Gehen Sie dabei wie folgt vor:

1. Übertragen Sie Ihre Mitarbeiterstammdaten in die mitgelieferte Formatvorlage (Formatvorlage_Stammdaten.xlsx).
2. Speichern Sie die ausgefüllte Formatvorlage auf Ihrem Computer ab.
3. Laden Sie die ausgefüllte Formatvorlage über den Button  hoch.



Stammdaten wurden hochgeladen

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



zurück



Wählen Sie Ihren gewünschten Planungshorizont in Jahren.

Üblicherweise zeichnet sich eine strategische Personalplanung dadurch aus, dass sie mittel- bis langfristig vorausschaut. Insofern ist es empfehlenswert, einen Planungshorizont von ca. fünf Jahren zu wählen.



Sie haben einen Planungszeitraum von 7 Jahren gewählt

Planungsrechner starten >>

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Startseite |
 Schritt 1 |
 Schritt 2 |
 Schritt 3 |
 Schritt 4 |
 Schritt 5

zurück |
 weiter |

Wie sieht die langfristige Strategie für Ihr Unternehmen aus?

Nehmen Sie die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken Ihres Unternehmens in den Blick.

Sie können bei der Eingabe in eine neue Zeile springen, wenn Sie die Tastenkombination Alt+Enter benutzen.

Worin liegen Ihre Stärken?

*Gut gefüllte Auftragsbücher
 Umfangreicher Kundenservice
 Sehr gute Preise*

Wo sehen Sie Ihre Schwächen?

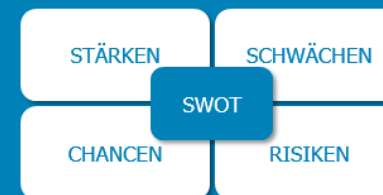
*Hohe Mitarbeiterfluktuation
 Lange Einarbeitungszeiten
 Mitarbeitende häufig überlastet*

Welche Chancen bieten sich für Sie?

*Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
 Höhere Umsätze durch noch mehr Aufträge*

Welche Risiken bestehen für Sie?

*Neuer Wettbewerber im Nachbarort
 Verlust des guten Rufes*



*SWOT-Analyse, englisches Akronym für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken)
 Quelle: Learned et al. (1973)*

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Frage 3 zur Bestimmung der Unternehmensstrategie:

Wie wollen Sie Ihre unternehmerischen Ziele erreichen?

Geben Sie an, wie Sie Ihre unternehmerischen Ziele erreichen wollen (Mehrfachnennung möglich).

Ausgefüllte Felder können Sie jederzeit überschreiben sowie weitere Angaben frei hinzufügen.

Konkrete Aktivitäten zur Erfüllung der Ziele

- Entwicklung neuer Produkte
- Verkleinerung des Unternehmens
- Expansion ins Ausland
- Einführung neuer Technologien
- Digitalisierung der Geschäftsprozesse
- Zusammenlegung von Geschäftsbereichen
- Einführung neuer Organisationsstrukturen
- Implementierung einer (neuen) Führungsstruktur
- Verbesserung der Hard- und Software
- Veränderung der Arbeitsabläufe
- Durchsetzung eines Kostenstrukturprogramms
- <<Eigene Eingabe>>
- <<Eigene Eingabe>>
- <<Eigene Eingabe>>
- <<Eigene Eingabe>>



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Startseite

Schritt 1

Schritt 2

Schritt 3

Schritt 4

Schritt 5

zurück

weiter



Wie setzt sich Ihre Belegschaft heute zusammen?

Tragen Sie bitte Ihre Jobgruppen in die nachfolgende Tabelle ein. Mithilfe der Spalte "Hauptaufgaben/Charakteristik" können Sie die jeweilige Jobgruppe in wenigen Stichworten beschreiben.

(Sobald Sie beginnen, Jobgruppen einzutragen, erweitert sich die Tabelle automatisch.)

Bezeichnung der Jobgruppe Geben Sie der Jobgruppe einen Namen.	Hauptaufgaben / Charakteristik Beschreiben Sie kurz mit eigenen Worten die wichtigsten Merkmale der Jobgruppe.	Vorhandene Kompetenzen Wählen Sie aus der hinterlegten Tabelle die derzeit vorhandenen Kompetenzen der Jobgruppe aus.
Führungskräfte	Koordination und Leitung der Fachbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachenkenntnisse • Branchenkenntnisse • Programmierkompetenz • Zielorientierung
Innendienst	Bearbeitung von Kundenanfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Fitness • Programmierkompetenz • Selbstständigkeit • Freundlichkeit
Außendienst	Vertrieb der Produkte	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachenkenntnisse • Ausdauer • Persönliches Auftreten
Verwaltung	Buchhaltung, Personal etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Programmierkompetenz • Selbstständigkeit • Gewissenhaftigkeit • Teamfähigkeit
Produktion	Fertigung von Produkten	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsbewusstsein • Zuverlässigkeit • Ausdauer

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Welche Belegschaft benötigen Sie in Zukunft?

Nachdem Sie Ihre Jobgruppen bestimmt, charakterisiert und zugeordnet haben, beginnt die Feinjustierung. Nun ist für jede einzelne Ihrer Jobgruppen auf Basis Ihres heutigen Personalbestands (Ihr IST-Wert) zu bestimmen, welche Belegschaft Sie in Zukunft – im Sinne Ihres Personalbedarfs (Ihr SOLL-Wert) – benötigen werden.

Wählen Sie hierfür eine Jobgruppe aus, indem Sie in die jeweilige Zeile klicken und betätigen Sie anschließend den Button "Bearbeiten". Betätigen Sie den Button "Zwischenergebnis", um sich erste Übersichten zu den Jobgruppen anzeigen zu lassen.

[Bearbeiten](#) | [Zwischenergebnis](#)

Jobgruppe	Mitarbeiterzahl auf Vollzeitbasis											Kompetenzen			
	IST heute	SOLL 2018	SOLL 2019	SOLL 2020	SOLL 2021	SOLL 2022	SOLL 2023	SOLL 2024	SOLL 2025	IST 2025	Differenz 2025	IST-Wert	SOLL-Wert	Zusätzlich benötigt	Nicht mehr benötigt
Führungskräfte	7,5	8	8	8	9	9	9	9	9	6	-3	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Branchenkenntnisse Programmierkompetenz Zielorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Branchenkenntnisse Führungskompetenz Zielorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> Führungskompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> Programmierkompetenz
Innendienst	9,5	8	8	8	7	7	7	7	6	10	4	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Fitness Programmierkompetenz Selbstständigkeit Freundlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Fitness Selbstständigkeit Freundlichkeit Innovationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Innovationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Programmierkompetenz
Außendienst	8	9	9	10	10	10	11	11	11	7	-4	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Ausdauer Persönliches Auftreten 	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Digitale Fitness Ausdauer Persönliches Auftreten 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Fitness 	
Verwaltung	4,5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	-2	<ul style="list-style-type: none"> Programmierkompetenz Selbstständigkeit Gewissenhaftigkeit Teamfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Selbstständigkeit Gewissenhaftigkeit Teamfähigkeit 		<ul style="list-style-type: none"> Programmierkompetenz
Produktion	7,5	8	8	8	9	9	9	9	9	6	-3	<ul style="list-style-type: none"> Verantwortungsbewusstsein Zuverlässigkeit Ausdauer 	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Verantwortungsbewusstsein Zuverlässigkeit Ausdauer 	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse 	



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Bedeutung und Verfügbarkeit Ihrer Jobgruppen

In der nachfolgenden Tabelle können Sie Ihre Jobgruppen nun hinsichtlich Ihrer Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg sowie ihrer Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt beurteilen. Gehen Sie dabei wie folgt vor:

- 1 Schätzen Sie zuerst die Bedeutung der Jobgruppe für das Unternehmen ein:
 - Hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg = sehr erfolgskritisch
 - Mittlere Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg = erfolgskritisch
 - Geringere Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg = weniger erfolgskritisch
- 2 Beurteilen Sie danach die Verfügbarkeit der jeweiligen Jobgruppen auf dem Arbeitsmarkt:
 - Sehr gut verfügbar, einfache Nachbesetzung / Wieder- oder Neubeschaffung
 - Mäßig verfügbar, schwankendes Angebot hinsichtlich Nachbesetzung / Wieder- oder Neubeschaffung
 - Schlecht verfügbar, Nachbesetzung / Wieder- oder Neubeschaffung schwierig

Bezeichnung der Jobgruppe	Hauptaufgaben / Charakteristik	Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg			Verfügbarkeit der Jobgruppe auf dem Arbeitsmarkt		
		•••	••	•	•••	••	•
Führungskräfte	Koordination und Leitung der Fachbereiche	✓			✓		
Innendienst	Bearbeitung von Kundenanfragen		✓		✓		
Außendienst	Vertrieb der Produkte	✓				✓	
Verwaltung	Buchhaltung, Personal etc.			✓	✓		
Produktion	Fertigung von Produkten	✓				✓	

[Impressum](#)

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

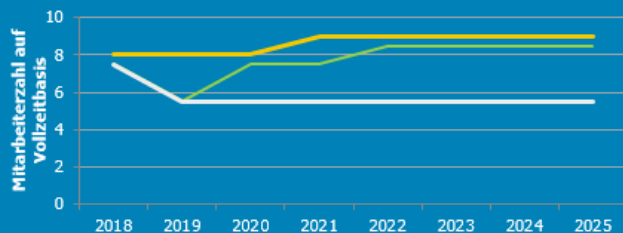
Wo haben Sie Handlungsbedarf?

Die Auswertungsgrafiken verdeutlichen die Entwicklung Ihrer SOLL- und IST-Werte, jeweils pro Jobgruppe. Zudem haben Sie die Möglichkeit, mit der Spalte "Szenario" verschiedene Varianten von Personalzugängen oder Personalabgängen zu betrachten.

Entwicklung Personalbestand (IST-Wert) und Personalbedarf (SOLL-Wert) pro Jobgruppe

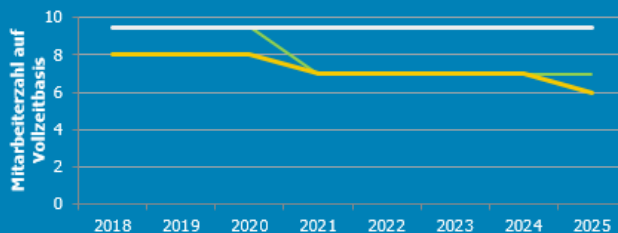
IST-Wert — SOLL-Wert — Szenario

Führungskräfte



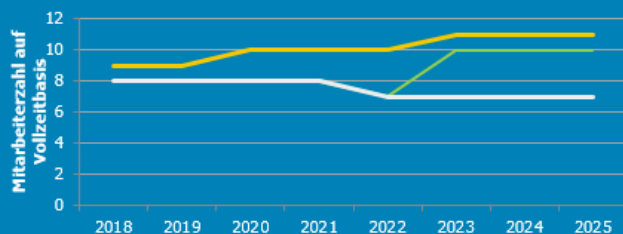
Jahr	Differenz	Szenario
2018	0,5	0
2019	2	0
2020	0	2
2021	1	0
2022	0	1
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

Innendienst



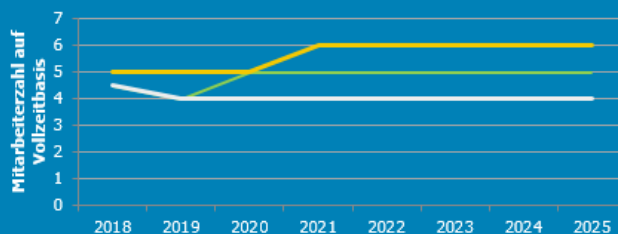
Jahr	Differenz	Szenario
2018	-1,5	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	-1	-2,5
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	-1	0

Außendienst



Jahr	Differenz	Szenario
2018	1	0
2019	0	0
2020	1	0
2021	0	0
2022	1	0
2023	1	3
2024	0	0
2025	0	0

Verwaltung



Jahr	Differenz	Szenario
2018	0,5	0
2019	1	0
2020	0	1
2021	1	0
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

[Startseite](#) |
 [Schritt 1](#) |
 [Schritt 2](#) |
 [Schritt 3](#) |
 [Schritt 4](#) |
 Schritt 5 |
 [Ergebnisdokumentation](#)

[zurück](#) |
 [weiter](#) |
 

Welche Maßnahmen setzen Sie um?

Im letzten Schritt gilt es, Ihre Erkenntnisse in Maßnahmen zu überführen. Über den Button "Neue Maßnahme" können Sie eine neue Maßnahme anlegen und mit Detailangaben konkretisieren.

[Neue Maßnahme](#) |
 [Maßnahme bearbeiten](#) |
 [Maßnahme löschen](#)

Name	Ziel	Betrifft	Zuständig	Vorgehen	Beginn	Dauer (in Monaten)	Kosten	Betroffene Jobgruppe(n)
Personalmarketing aufstocken	Beschaffung von Außendienstmitarbeitenden	Kontinuierliches Wachstum Veränderung von Service Veränderung von Dienstleistungen	Michael Schmidt	Besuch von Ausbildungsmessen, Ausweitung von Social Media Aktivitäten	Sofort	36	25.000,00 €	- Außendienst
Umstrukturierung des Innendienstes	Effizienzsteigerung Innendienst	Veränderung von Märkten Veränderung von Service Veränderung von Dienstleistungen Veränderung von Kunden Verkleinerung des Unternehmens	Peter Lustig	Erprobung und Einführung neuer Organisationsstrukturen	Jan 19	24	35.000,00 €	- Innendienst
Gesundheitskurse für Produktionsmitarbeitende	Senkung der Krankenquote bei Produktionsmitarbeitenden	Kontinuierliches Wachstum Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Jürgen Schmidt	Sichtung und Durchführung diverser Gesundheitskurse, insbesondere gegen Rückenbeschwerden	Sofort	12	40.000,00 €	- Produktion
Verwaltungsmitarbeitende schulen	Reduktion von Fehlern bei der Buchhaltung	Ausgeglichene Bilanz Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Petra Mustermann	Durchführung von Buchhalterschulungen	Mrz 20	15	20.000,00 €	- Verwaltung



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Startseite Schritt 1 Schritt 2 Schritt 3 Schritt 4 Schritt 5

zurück 

Erstellen sie abschließend Ihren individuellen Ergebnisbericht.

Wählen Sie dazu einfach das gewünschte Ausgabeformat aus und betätigen den Button "Dokumentation erstellen".

PowerPoint-Export Wo soll Ihr Ergebnisbericht gespeichert werden? Wo haben Sie die Vorlage für den Ergebnisbericht abgelegt?
 PDF-Export ...\\Users\david.zapp\Desktop ...\\Users\david.zapp\Desktop\Dokumentation_Vorlage.pptm **Dokumentation erstellen**

Bitte wählen Sie, welche Inhalte im Ergebnisbericht dargestellt werden sollen.

- Beweggründe für die Planung
- Planungsteam
- Planungshorizont
- SWOT-Analyse
- Strategiefindung
- Jobgruppenübersicht
- Aktuelle Altersstruktur im Unternehmen
- Entwicklung Personalbestand & Personalbedarf
- Abweichung zwischen Personalbestand und Personalbedarf
- Aufzubauende Kompetenzbereiche
- Aufzubauende Kompetenzen nach Jobgruppen
- Kompetenzen die zukünftig an Bedeutung verlieren
- Digitaler Wandel in den Jobgruppen
- Maßnahmen nach Ihrer Dauer und zeitlichem Ablauf
- Maßnahmen pro Jahr
- Kosten der Maßnahmen
- Maßnahmendetails

Bitte wählen Sie, auf welche Jobgruppen sich Ihr Ergebnisbericht beziehen soll.

- Summierte Übersichten über alle Jobgruppen

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Strategische Personalplanung von: Beispiel GmbH

Ergebnisbericht vom 23.11.2018

durchgeführt mit:  PYTHIA

1

Strategische Personalplanung


Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Beweggründe für die Planung

Warum wir eine strategische Personalplanung durchführen

- ✓ Das Durchschnittsalter in unserem Unternehmen ist sehr hoch.
- ✓ Wir benötigen einen extrem hohen Aufwand, um offene Positionen zu besetzen.
- ✓ Wir haben eine hohe Mitarbeiterfluktuation.
- ✓ Unsere Personaldecke ist für das derzeitige Arbeitsvolumen zu eng.
- ✓ Der digitale Wandel verändert die Anforderungen an unsere Belegschaft.
- ✓ Wir planen neue Projekte, mit denen bislang noch niemand vertraut ist.
- ✓ Wir erwarten in den nächsten Jahren eine gesteigerte Anzahl an Renteneintritten.

durchgeführt mit: 

2

SWOT-Analyse

Unsere Stärken/Schwächen/Chancen/Risiken

Stärken

- Gut gefüllte Auftragsbücher
- Umfangreicher Kundenservice
- Sehr gute Preise

Schwächen

- Hohe Mitarbeiterfluktuation
- Lange Einarbeitungszeiten
- Mitarbeitende häufig überlastet

Chancen

- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Höhere Umsätze durch noch mehr Aufträge

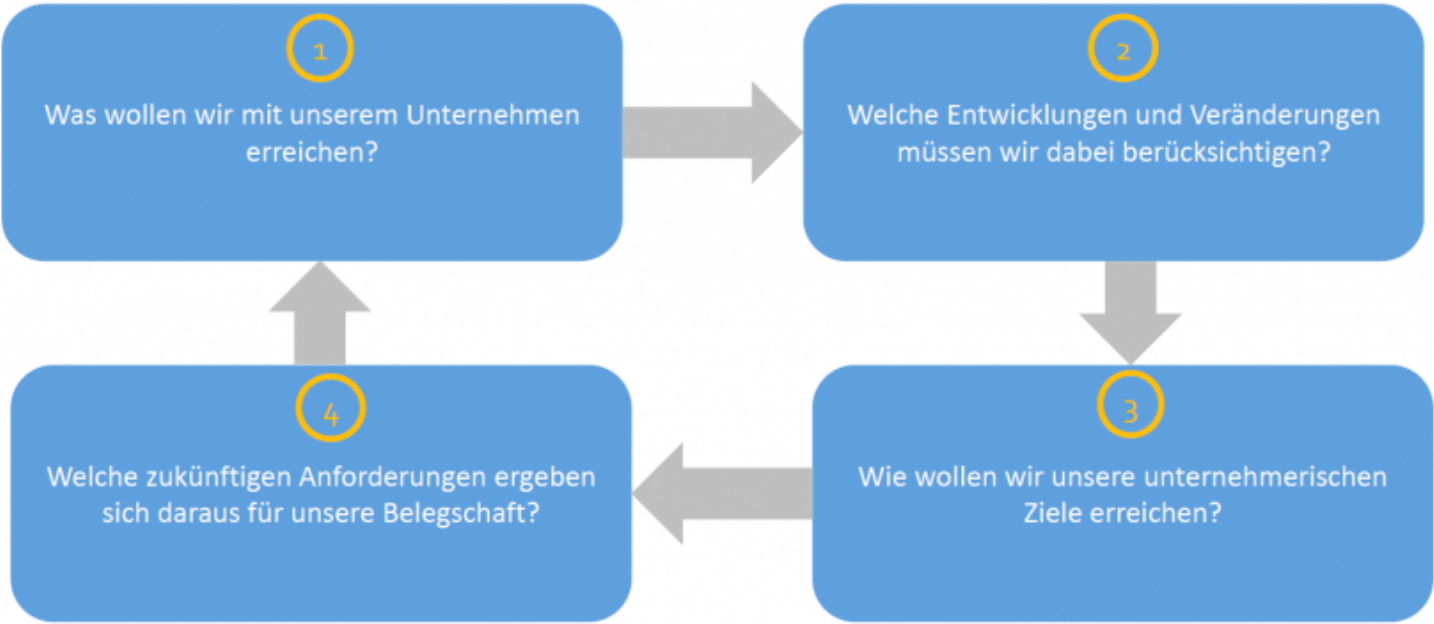
Risiken


- Neuer Wettbewerber im Nachbarort
- Verlust des guten Rufes

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Strategiefindung



durchgeführt mit: 

Strategiefindung



Was wollen wir mit unserem Unternehmen erreichen?

- ✓ Ausgeglichene Bilanz
- ✓ Kontinuierliches Wachstum
- ✓ Konzentration auf Innovationen
- ✓ Fokus auf das Kerngeschäft
- ✓ Erhöhung der Kundenzufriedenheit
- ✓ Verstärkung der Kundenbindung
- ✓ Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

durchgeführt mit:  PYTHIA

7

Jobgruppen

Bildung und Bewertung unserer Jobgruppen

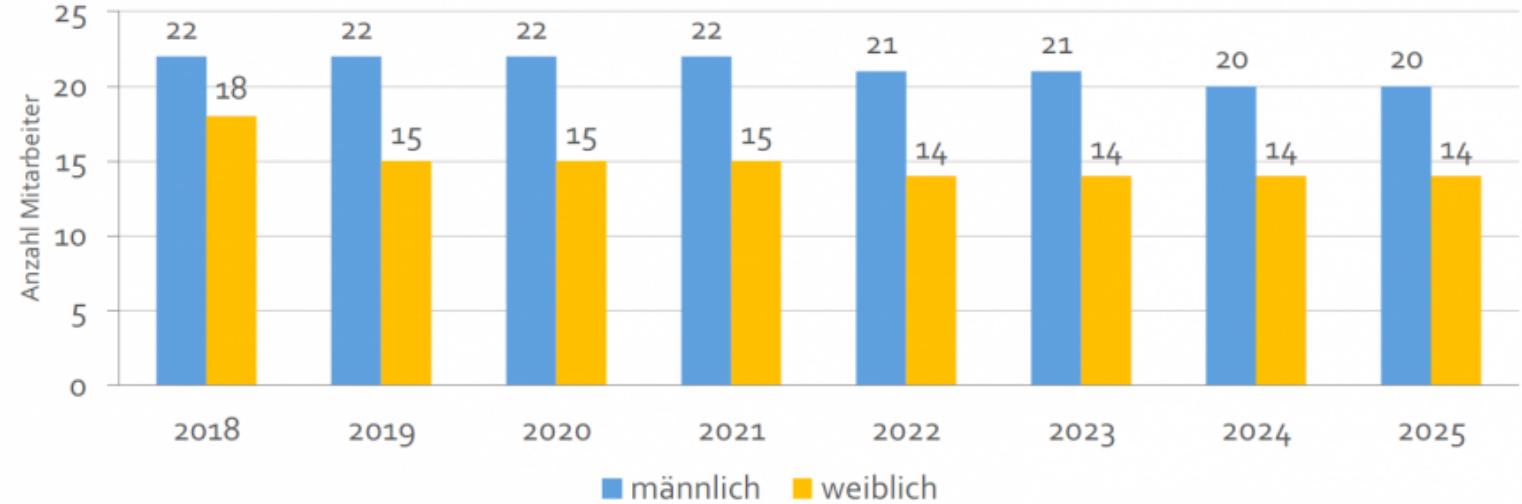
Bezeichnung der Jobgruppe	Hauptaufgaben/Charakteristik	Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens			Verfügbarkeit der Jobgruppe auf dem Arbeitsmarkt		
		●●●	●●	●	●●●	●●	●
Führungskräfte	Koordination und Leitung der Fachbereiche	✓			✓		
Innendienst	Bearbeitung von Kundenanfragen		✓		✓		
Außendienst	Vertrieb der Produkte	✓				✓	
Verwaltung	Buchhaltung, Personal etc.			✓	✓		
Produktion	Fertigung von Produkten	✓				✓	

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Mitarbeiterzahl im Unternehmen

Entwicklung der Mitarbeiterzahl nach Geschlecht



durchgeführt mit: PYTHIA

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Personalbestand (IST) und Personalbedarf (SOLL)

Abweichungen

Alle Jobgruppen



durchgeführt mit:

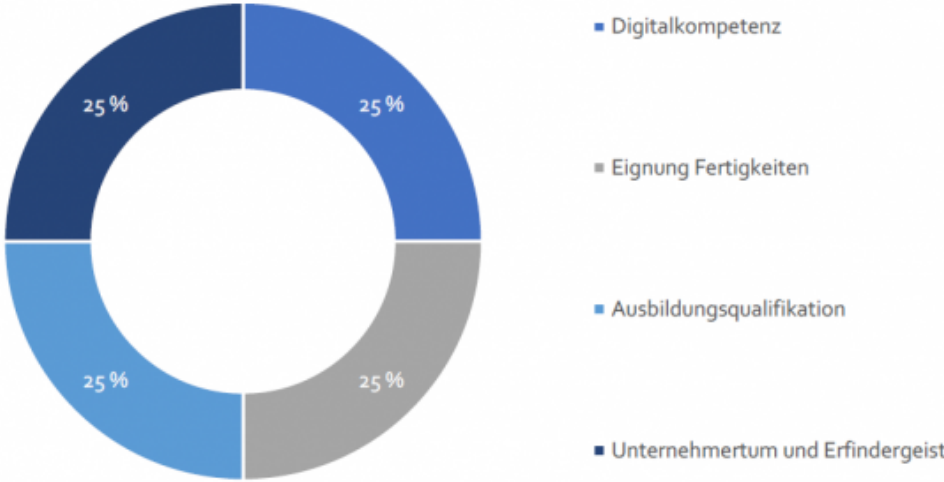


Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Mitarbeiterkompetenzen

Aufzubauende Kompetenzen nach Kompetenzbereichen



durchgeführt mit:  PYTHIA



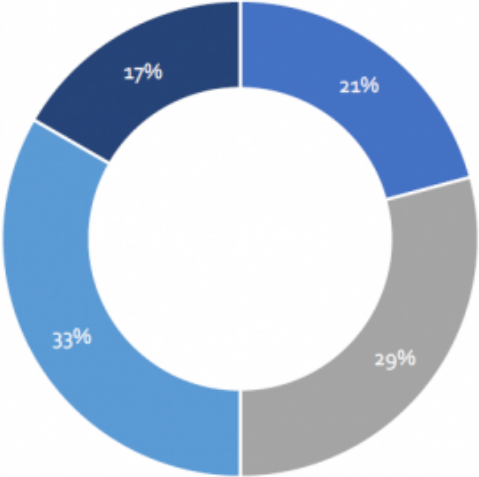
Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen

Voraussichtliche Kosten der geplanten Maßnahmen

Gesamtkosten

120.000 €




- Personalmarketing aufstocken
- Umstrukturierung des Innendienstes
- Gesundheitskurse für Produktionsmitarbeitende
- Verwaltungsmitarbeitende schulen

durchgeführt mit: 

Maßnahmendetails

Personalmarketing aufstocken

Name der Maßnahme	Personalmarketing aufstocken
Ziel/Ergebnis	Beschaffung von Außendienstmitarbeitenden
Bezug zur Unternehmensstrategie	Kontinuierliches Wachstum, Veränderung von Service, Veränderung von Dienstleistungen
Verantwortlich	Michael Schmidt
Vorgehensweise	Besuch von Ausbildungsmessen, Ausweitung von Social Media Aktivitäten
Beginn	Sofort
Dauer	36 Monate
Voraussichtliche Kosten	25.000 €
Betroffene Jobgruppe(n)	Außendienst
Erfolgsmessung	Anzahl eingehender Bewerbungen

durchgeführt mit:  PYTHIA

45

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Das IT-Tool PYTHIA für die strategische Personalplanung nutzen:

- ▶ PYTHIA leitet durch den Ablauf der strategischen Personalplanung.
- ▶ PYTHIA visualisiert die Eingaben anschaulich.
- ▶ PYTHIA erstellt automatisch einen Ergebnisbericht, der Informationen enthält wie ...
 - ▶ Unternehmensstrategie.
 - ▶ Belegschaftsstruktur.
 - ▶ Jobgruppen.
 - ▶ Szenarien zur Entwicklung der Belegschaft.
 - ▶ Handlungsbedarf.
 - ▶ Maßnahmen zur Zukunftssicherung.

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Die Präsentation zur Einführung im Betrieb bietet einen einfachen und schnellen Einstieg und Einblick in das Thema. Sie unterstützt die Verantwortlichen dabei über strategische Personalplanung intern zu informieren.



Ihre Präsentationscharts

Strategische Personalplanung – Ein Blick in die Zukunft des Unternehmens

Inhalt der Präsentation

1. **Gute Gründe für eine strategische Personalplanung**
2. **Vorbereitende Aufgaben**
3. **Fakten, Fakten, Fakten ... zur strategischen Personalplanung im Unternehmen**

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Ein Ratgeber für Betriebsräte informiert über die Rechte und Pflichten in den entscheidenden Phasen der strategischen Personalplanung. Er gibt Empfehlungen für Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei der Planung und Umsetzung.



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Zwei Trainingskonzepte zeigen Qualifikationsbausteine zu den Grundlagen und dem Vorgehen der strategischen Personalplanung auf. Sie richten sich an Geschäftsführung und Betriebsrat und bieten gleichzeitig Impulse zur Zusammenarbeit.



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Bild: Gerd Altmann, Pixabay

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



1tägiger Workshop Strategische Personalplanung

für Führungskräfte und Personalverantwortliche

- Grundlagen der strategischen Personalplanung: Einführung, Theorie und Prozess
- Die fünf Schritte der strategischen Personalplanung in der Praxis
- Handlungsfelder erkennen und Maßnahmen für Folgeplanungen ableiten

Anzahl der TN: 5 - 15

Preis: 398,00 € inkl. Unterlagen und Verpflegung bei 5 TN



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



1tägiger Workshop zum gesamten Tool

+ auf Anfrage moderierte(r) Erfahrungsaustausch(e) mit den Teilnehmenden einmalig oder in regelmäßigen Abständen

Anzahl der TN: 5 - 15

Preis: 398,00 € inkl. Unterlagen und Verpflegung bei 5 TN



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



1tägiger Workshop für Betriebsräte

- Was ist und bringt strategische Personalplanung?
- Wie läuft der Personalplanungsprozess ab?
- Welche Rolle hat der Betriebsrat bei der Personalplanung?
- Wie kann der Betriebsrat aktiv mitgestalten?

Anzahl der TN: 5 – 15, Preis: 398,00 € inkl. Unterlagen und Verpflegung bei 5 TN

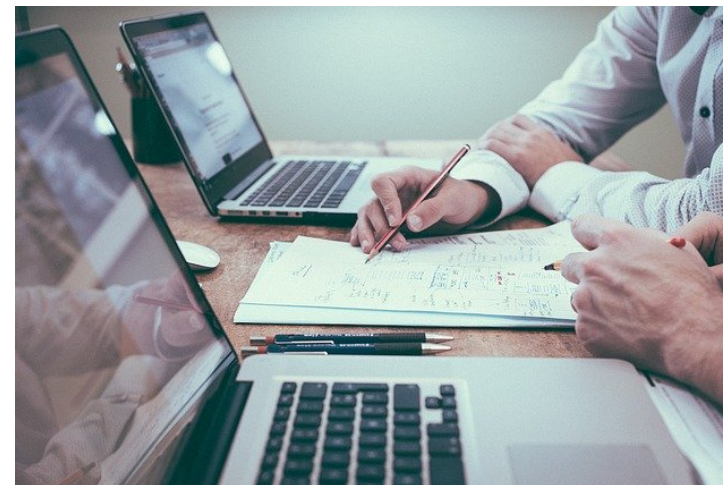
Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Individuelle Beratung vor Ort in Ihrem Unternehmen:

Auf Anfrage



Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Bild: Gerd Altmann, Pixabay

Strategische Personalplanung

Für kleine und mittelgroße Unternehmen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



DEx

Demografie-Experten e.V.

Viehhofstraße 119
42117 Wuppertal

Susanne Lücke

T. 0176/24349054

E. luecke@demografie-experten.de