

Wandel aktiv gestalten: In Zeiten sich schnell verändernder Märkte fragen uns Kunden immer wieder, wie ein permanenter Wandel erfolgreich gestaltet werden kann. Eine mittel- bis langfristig angelegte Planung wirkt vor diesem Hintergrund plötzlich wie ein Auslaufmodell. Wie kann man seriös planen, wenn – überspitzt gesagt – morgen alles anders ist? Und wie schafft man es, die Mitarbeiter immer und immer wieder mitzunehmen? Eines ist sicher: Die Anforderungen an das Management verändern sich, sie steigen.

Strategische Personalplanung

Kurzbeschreibung

Die strategische Personalplanung gewinnt unter dem Einfluss des bestehenden und weiter wachsenden Kosten- und Ertragsdrucks, der Zunahme der Konzentrationsprozesse von demografischen Veränderungen sowie sich verändernden Märkten und Arbeitswelten, technischen Innovationen und Prozessen eine zunehmende Bedeutung.

Trotz oder gerade wegen der hohen Veränderungsgeschwindigkeit ist es für Unternehmen sinnvoll, mit der strategischen Personalplanung ein Instrument an der Hand zu haben, mit dem die Entwicklungen und damit die Einflussfaktoren auf den quantitativen und qualitativen Personalbedarf bewusst reflektiert sowie klare und gezielte Anpassungsentscheidungen getroffen werden können.

Zielsetzung

- Klarheit über den quantitativen und qualitativen Personalbedarf für die nächsten Jahre in einem gemeinsamen Prozess der Vorstände/Geschäftsführung und Führungskräfte im Unternehmen schaffen.
- Gemeinsames Verständnis über Handlungsnotwendigkeiten und -optionen gewinnen.
- Identifikation und Festlegung entsprechender Handlungsoptionen zur Erreichung des Zielbildes.

Inhalte und Vorgehensweise

Die Erarbeitung der strategischen Personalplanung erfolgt nach folgendem Vorgehensmodell:

- 1. Schritt: Vorarbeiten
 - Jobfamilien bilden
 - Heutigen Personalbestand ermitteln
- 2. Schritt: Workshop zur strategischen Personalplanung
 - Impulsvortrag zu maßgeblichen Einflussfaktoren, Trends und aktuellen Entwicklungen
 - Ableitungen und Bewertung der Auswirkungen auf das Unternehmen
 - Entwicklung des strategischen Personalbedarfs für die nächsten Jahre
 - Ermittlung und Analyse der künftigen Planabweichungen
- 3. Schritt: Workshop zur Ableitung der Handlungsfelder
 - Gemeinsame Ermittlung zentraler Handlungsfelder und Handlungsoptionen
 - Maßnahmen zu Umsetzung der Ergebnisse der strategischen Personalplanung

Ihre Ansprechpartnerin

Tanja Gröber, T: +49 2602 14-9808, tanja_groeber@adgonline.de



www.adg-individual.de