

Themen: Change-Management, Fachkräftemangel, Personalentwicklung, Personalmanagement, Unternehmensstrategie
Art der Hilfe: Leitfaden

Kurzbeschreibung

Die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben hängt nicht zuletzt von einer passgenauen Fachkräfteversorgung ab. Im Leitfaden zur strategischen Personalplanung bekommen Beratende Informationen und Tools an die Hand, um ihre Kundenbetriebe bei der Ermittlung und Deckung von Personalbedarfen zu unterstützen.

Was ist der Leitfaden „Strategische Personalplanung“?

Der [Leitfaden „Strategische Personalplanung“](#) ist ein Hilfsmittel für Beratende, um die Personalplanung in ihren Kundenbetrieben strategisch aufzustellen. Der Leitfaden zeigt: Strategische Personalplanung ist mehr als reine Personalverwaltung. Stattdessen wird die Personalplanung an der Unternehmensstrategie ausgerichtet und künftige geschäftliche Veränderungen werden frühzeitig eingeplant. Ziel der strategischen Personalplanung ist es, dauerhaft Beschäftigte im Betrieb zu halten, die der Erreichung strategischer Unternehmensziele und damit der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes dienen. Das gilt nicht nur für große Betriebe, sondern zunehmend auch gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Auf rund 30 Seiten werden Beratenden sowohl wissenschaftlich fundierte Informationen vermittelt als auch konkrete Werkzeuge an die Hand gegeben, mit Hilfe derer KMU vorausschauende personalwirtschaftliche Maßnahmen planen können. Der Leitfaden bietet ein detailliertes Workshop-Konzept, welches Beratende gemeinsam mit ihren Kunden und Kundinnen umsetzen können. Der Workshop umfasst folgende sechs Schritte:



Abbildung: Titelblatt Leitfaden „Strategische Personalplanung für kleine und mittlere Unternehmen“

1. Tätigkeiten mit ähnlichem Anforderungsprofil zusammenfassen (Jobfamilien bilden)
2. Diese Jobfamilien priorisieren (nach Bedeutung für aktuelle Wettbewerbsposition)
3. Strategische Treiber für künftigen Personalbedarf identifizieren (Markt-, Innovations-, und Produktivitätsziele)
4. Auswirkungen der strategischen Personalbedarfstreiber auf prioritäre Jobfamilien analysieren
5. Risikoprofile der prioritären Jobfamilien erstellen (Alters-, Kapazitäts-, Kompetenz-, Beschaffungsrisiko)
6. Strategisch relevante Maßnahmen planen (kurz-, mittel- und langfristig)

Für jeden dieser Schritte werden im Leitfaden erprobte, einfach handhabbare Tools bereitgestellt und anhand von Praxisbeispielen illustriert.

Welchen Mehrwert hat der Leitfaden für Beratende?

Die bestehende und die zukünftige Personalsituation in KMU wird zunehmend schwieriger und komplexer. Der Leitfaden „Strategische Personalplanung“ hilft Beratenden, die Personalplanung in ihren Kundenbetrieben zum Thema zu machen. Die Transformation der Arbeitswelt macht auch für KMU eine strategische Unternehmensplanung notwendig. Durch aktuelle Herausforderungen wie Klimawandel und Digitalisierung entstehen neue Kompetenzanforderungen an das Personal.

Erfolgreich durch strategische Personalplanung – ein Leitfaden für ein Beratungsangebot

Zielgruppe: Berater und Beraterinnen 2/2



Praxisimpuls Arbeitsforschung
014_Beratende

Themen: Change-Management, Fachkräftemangel, Personalentwicklung, Personalmanagement, Unternehmensstrategie
Art der Hilfe: Leitfaden

Gleichzeitig erschwert der Fachkräftemangel die schnelle Rekrutierung und Bindung passender Beschäftigter – gerade für kleine Betriebe.

Diese Entwicklungen und damit auch Themen der strategischen Personalplanung spielen in Beratungen zunehmend eine Rolle. Der Leitfaden bietet Beratenden die Möglichkeit, ihre Kenntnisse zur strategischen Personalplanung zu festigen und zu erweitern. Zudem ist der Leitfaden ein erprobtes Instrument, das unmittelbar in den Beratungsprozess integriert werden kann. Die im Leitfaden vorgestellten Tools können zielgerichtet in der Beratung genutzt werden.

Wie können Beratende den Leitfaden nutzen?

Beratende können die Inhalte des Leitfadens als Anregung und Informationsgrundlage verstehen oder ihrer Kundschaft anbieten, den Workshop verantwortlich zu planen und durchzuführen beziehungsweise an ihm teilzunehmen. Die Anwesenheit eines neutralen Beratenden kann hilfreich sein, z. B. um eine offene und ergebnisorientierte Diskussionskultur zu unterstützen.

Der Aufwand für die Workshop-Durchführung ist überschaubar: dieser nimmt etwa einen halben Tag in Anspruch. Zudem sind kleine organisatorische und inhaltliche Vorbereitungen notwendig (z. B. für eine Personalbestandsanalyse).

Zugang

Der Leitfaden kann als [PDF](#) heruntergeladen oder als [Web-App](#) genutzt werden.

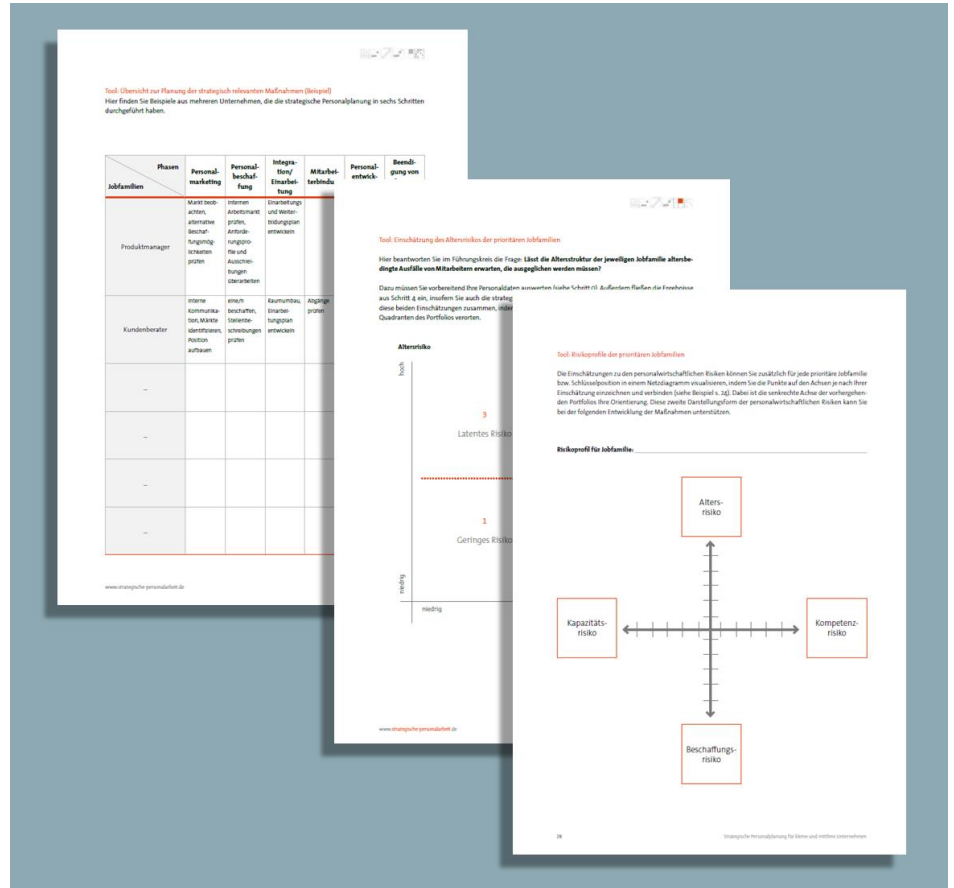


Abbildung: Einblicke in den Leitfaden „Strategische Personalplanung“

Während des Workshops sind in größeren Betrieben folgende Beteiligte erforderlich: die Geschäftsführung, Personalverantwortliche, die Bereichsleitung sowie der Betriebsrat. In kleineren Betrieben kann der Workshop im Kreis der Führungskräfte durchgeführt werden und auch Beschäftigte können beteiligt werden.

Am Ende des Workshops steht ein an der Unternehmensstrategie ausgerichtetes Maßnahmenportfolio. Beratende können im Anschluss unterstützend zur Seite stehen und im Rahmen einer regelmäßigen Evaluation begleiten oder auch den Workshop in einer angemessenen Zeitspanne wiederholen.

Wer hat den Leitfaden erarbeitet?

Der Leitfaden „Strategische Personalplanung für kleine und mittlere Unternehmen“ von K. Großheim und T. Hoffmann (2014/2018) ist im Rahmen des Projekts „Wettbewerbsfähig mit Personalstrategie“ (WePstra) entstanden. Auf der [Projekt-Webseite](#) finden Beratende weitere Produkte zu verwandten Themen. Durchgeführt wurde das Projekt vom [RWK-Kompetenzzentrum](#), welches durch das [Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz \(BMWK\)](#) gefördert wird.