

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

Kurzbeschreibung

Nur mit den richtigen Beschäftigten, zur richtigen Zeit am richtigen Ort, können Betriebe langfristig erfolgreich am Markt bestehen. Der Leitfaden zur Strategischen Personalplanung gibt Führungskräften einfache und erprobte Methoden an die Hand, um schon heute zu erkennen, welchen Personalbedarf Sie morgen haben.

Was ist der Leitfaden „Strategische Personalplanung“?

Der [Leitfaden „Strategische Personalplanung“](#) bietet Führungskräften erprobte und einfache Methoden, um mit überschaubarem Aufwand sinnvolle Schwerpunkte in der Personalarbeit zu setzen und vorausschauende personalwirtschaftliche Maßnahmen zu erarbeiten. Der Leitfaden zeigt: Strategische Personalplanung bedeutet nicht, ausscheidende Beschäftigte einfach zu ersetzen. Sie ist mehr als das. Statt einer reinen Personalverwaltung, wird die Personalplanung an der Unternehmensstrategie ausgerichtet und künftige geschäftliche Veränderungen werden frühzeitig eingeplant. Ziel ist es, heute und in Zukunft Beschäftigte im Betrieb zu halten, die der Erreichung strategischer Unternehmensziele und damit der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes dienen.

Im Leitfaden finden Führungskräfte ein Konzept für einen halbtägigen Workshop, in dem folgende sechs Schritte einer strategischen Personalplanung erarbeitet werden:

1. Tätigkeiten mit ähnlichem Anforderungsprofil zusammenfassen (Jobfamilien bilden)



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

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 Tools bereitgestellt und anhand von Praxisbeispielen illustriert.

Welchen Mehrwert hat der Leitfaden für Führungskräfte?

Der Leitfaden „Strategische Personalplanung“ unterstützt Führungskräfte ihre unternehmerischen Ziele zu erreichen, indem sie das richtige Personal zur richtigen Zeit am richtigen Ort zur Verfügung haben. Mithilfe der strategischen Personalplanung legen Führungskräfte aktuelle wie künftige Personalanforderungen fest, identifizieren Handlungsbedarfe und finden passende Maßnahmen.

Zwar mag manch einer bei der strategischen Personalplanung zunächst vor allem an große Betriebe denken. Doch gerade mittleren und kleinen Betrieben erschwert der Fachkräftemangel zunehmend die schnelle Rekrutierung und Bindung passender Beschäftigter.

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

Gleichzeitig entstehen durch tiefgreifende Veränderungen wie Klimawandel und Digitalisierung immer neue Kompetenzanforderungen an das Personal, die mitzudenken sind.

Der Leitfaden hilft Führungskräften, diese schwieriger werdende Personalsituation systematisch und strategisch zu durchdenken und anzugehen. Dennoch gilt: die Zukunft bleibt ungewiss. Somit kann sich die Planung zwar als falsch erweisen, aber dennoch zu einer Risikominimierung beitragen.

Wie können Führungskräfte den Leitfaden nutzen?

Der Leitfaden „Strategische Personalplanung“ wurde primär für die Nutzung durch Personalverantwortliche erarbeitet. Aber auch Führungskräfte kleiner Betriebe ohne Stabstellen finden im Leitfaden wertvolle Informationen zur strategischen Personalplanung.

Der Leitfaden enthält eine konkrete Anleitung und handhabbare Tools zur erfolgreichen Planung und Durchführung eines Workshops mit der Geschäftsführung, Personalverantwortlichen sowie ggf. anderen Bereichsleitern und dem Betriebsrat.

Für kleinere Betriebe erscheint die Durchführung eines solchen Workshops zunächst ungewöhnlich, lohnt sich aber:

Zugang

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

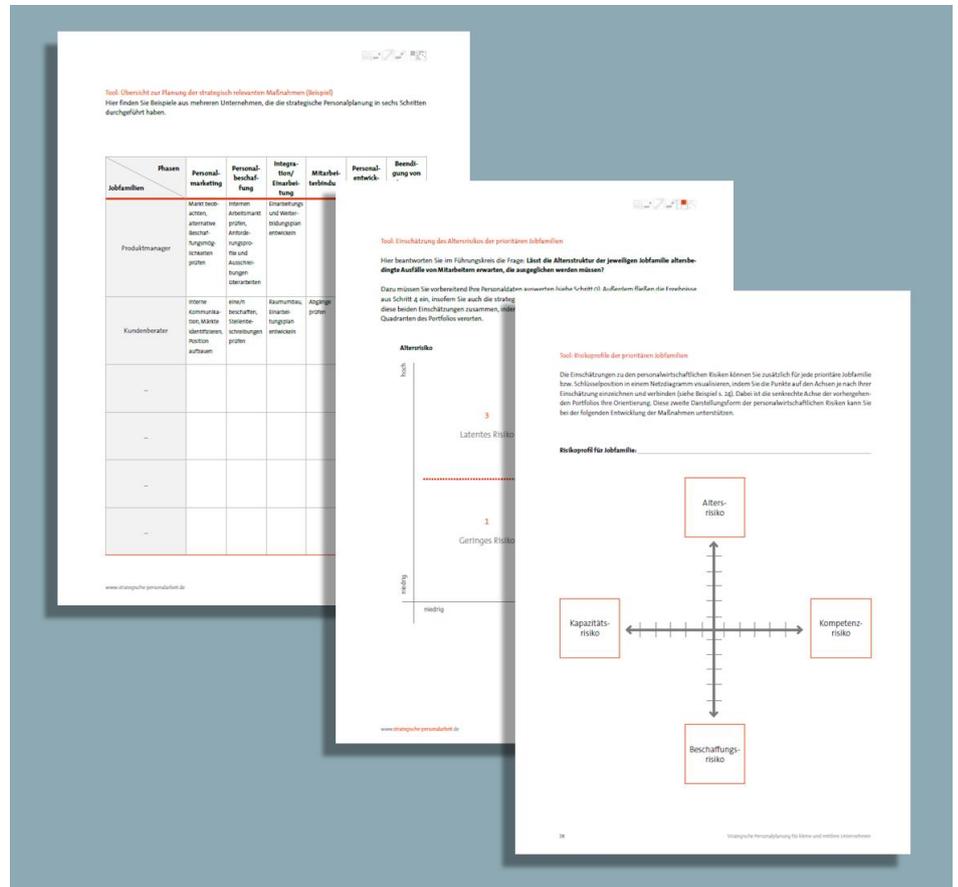


Abbildung: Einblicke in den Leitfaden „Strategische Personalplanung“

Am Ende stehen ein Plan und ein an der Unternehmensstrategie ausgerichtetes Maßnahmenportfolio, für deren Umsetzung eine Führungskraft/die Personalleitung verantwortlich ist.

Im Vorfeld des Workshops sind wenige organisatorische und inhaltliche Vorbereitungen wie bspw. eine Personalbestandsanalyse sowie das Klarmachen der Unternehmensziele sinnvoll. Für den Workshop selbst ist etwa ein halber Tag einzuplanen. Im Nachgang sollte nach Maßgabe des Leitfadens die Wirksamkeit der Maßnahmen regelmäßig geprüft und die strategische Personalplanung kontinuierlich weiterentwickelt werden.

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 Führungskräfte weitere Produkte zu verwandten Themen. Durchgeführt wurde das Projekt vom [RKW-Kompetenzzentrum](#), welches durch das [Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz \(BMWK\)](#) gefördert wird.