



Strategische Personalplanung

Dr. Kai Berendes – Leiter Arbeitskreis ddn
Executive Partner, Dynaplan



Arbeitskreis – Strategische Personalplanung

Themenfelder

- a) Konzept der Jobfamilien
- b) Planungsmodelle
- c) Kennzahlen
- d) Planungsprozess
- e) Handlungsfelder und Lösungen
- f) Planung im Internationalen Kontext



Aktuelle Teilnehmer:

Airbus
Allianz
AOK
Bausparkasse SH
BASF
BMW
Daimler
Deutsche Bahn
EADS
E-ON
Evonik Industries
Lufthansa Cargo
Metro Group
RWE Power
Rewe
SAP



Stolpersteine im Umgang mit dynamischen Systemen

- > fehlende Berücksichtigung von Zeitverzögerungen
- > Wechselwirkungen und Nebeneffekte werden nicht beachtet
- > Sicht auf das Ganze fehlt



Kennen Sie die Antworten ?

1. **Wie entwickelt sich der Bruttobedarf abgeleitet aus der Strategie ?**
2. **Welche Lücke ergibt sich aus der Gegenüberstellung mit den Bestand für die wesentlichen Funktionen?**
3. **Was sind die Totzeiten (Rekrutierung, Entwicklung, Austritt) je Funktion ?**



Merkmale für richtige und gute strategische Personalplanung

- 1. Im Fokus stehen Mitarbeitergruppen**



Merkmale von Jobfamilien

Eine Jobfamilie umfasst Mitarbeiter aus einem oder mehreren Fachbereichen/ mit gleichen (Kern-) Qualifikationen/Qualifikationsanforderungen

Innerhalb einer Jobfamilie ist ein Ausgleich von Über- und Unterdeckungen möglich:

- unter Qualifikations- u. Tätigkeitsgesichtspunkten
- mit geringem Schulungsbedarf

Management	
Entwicklung	Techniker
	Laborant
	Laborleiter
Produktion	Produktionsmitarbeiter
	Anlagenfahrer
	Teamleiter Produktion
Technik	Facharbeiter Mechanik
	Techniker
	Betriebsingenieur
Unterstützende Funktionen	

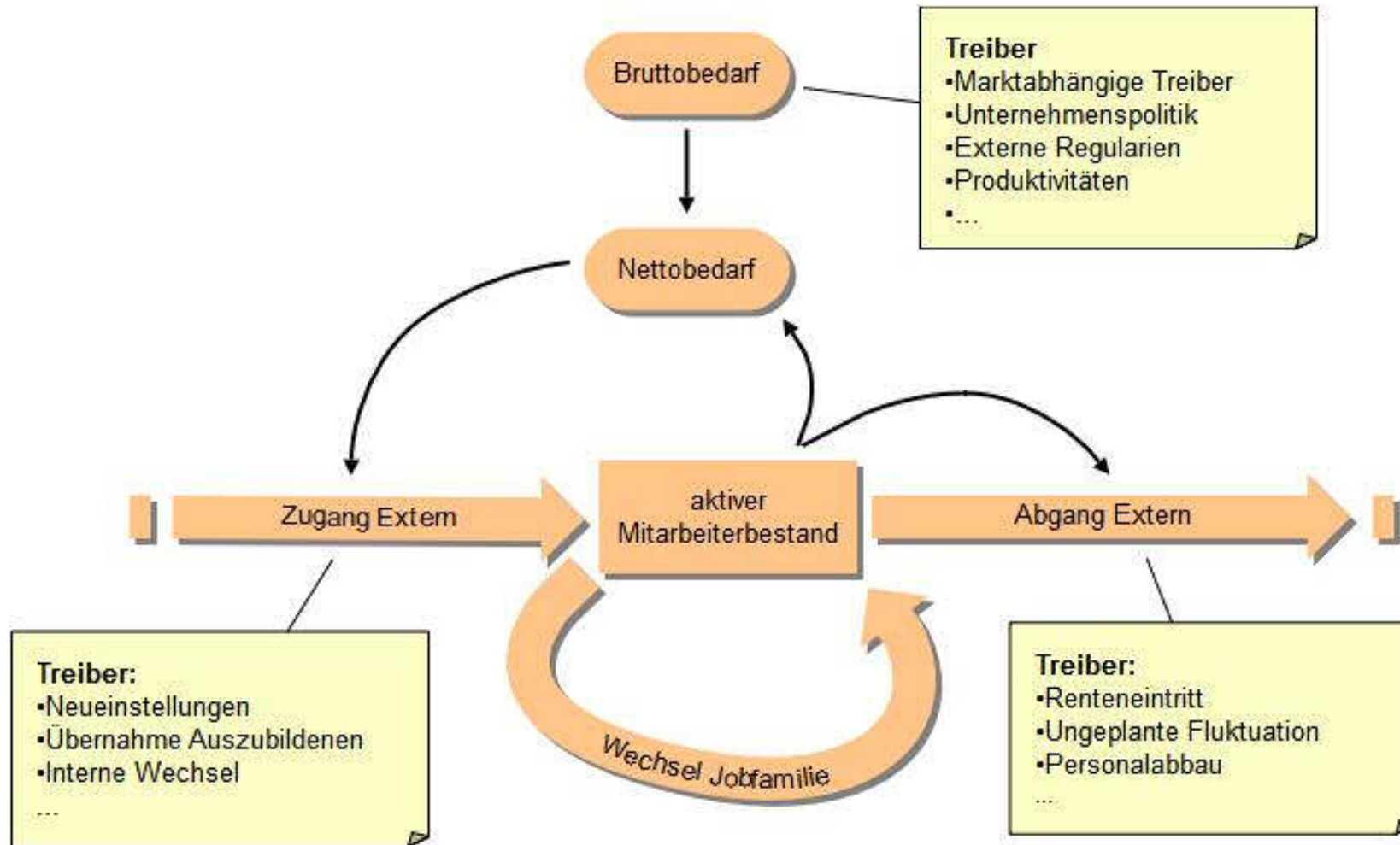
Abb.: Beispiel Jobcluster



Merkmale für richtige und gute strategische Personalplanung

- 1. Im Fokus stehen Mitarbeitergruppen**
- 2. Die zeitliche Dynamik muss in Planungsmodellen berücksichtigt werden.**
- 3. Integration von Bedarfs- und Bestandssicht**

Das Planungsmodell – Dreh- und Angelpunkt





Merkmale für richtige und gute strategische Personalplanung

- 1. Im Fokus stehen Mitarbeitergruppen**
- 2. Die zeitliche Dynamik muss in Planungsmodellen berücksichtigt werden.**
- 3. Integration von Bedarfs- und Bestandssicht**
- 4. Weitsichtige Planung über Szenarien**
- 5. Dauerhafter Prozess und kein einmaliges Projekt**



Missverständnisse und Irrtümer

- 1. ... (Planung) macht vor dem Hintergrund der volatilen Märkte keinen Sinn**
- 2. ... ist nur etwas für große Konzerne**
- 3. ... ist ein IT-Projekt**
- 4. ... ist gleich Demographiemanagement**
- 5. ... ist gleich Talentmanagement**
- 6. ... findet ausschließlich im Personalbereich statt**
- 7. ... ist gleich Personalstrategie**



Kontakt ddn Arbeitskreis Strategische Personalplanung

Dr. Kai Berendes

Tel. 0041 799345859

Email: kai.berendes@dynamplan.com