



Strategische Personalplanung für den öffentlichen Dienst - Einführung und Grundlagen -

Präsentation:

Dr. Stefan Stracke, wmp consult - Wilke Maack GmbH

01. September 2020, 10:00 bis 11:30 Uhr



**Technologien/
Digitalisierung**

**Dienstleistungen/
Produkte**

**Fach-
kräfte**

**Wie viele
Beschäftigte
mit welchem Können
brauchen wir
in 2-5 Jahren
in unserer
Organisation?**

Demografie

**Berufs-
bilder**

**Kunden/
Märkte**

Flexibilisierung

Prozesse

Arbeitsbelastung



- Bereitstellung der Arbeitskräfte

- ▶ mit den richtigen Fähigkeiten und Kenntnissen
- ▶ in der erforderlichen Anzahl
- ▶ zum richtigen Zeitpunkt
- ▶ am richtigen Ort



**Quantitativer und
qualitativer Personalbedarf**

- Personalplanung

- ▶ **kurzfristig** (laufendes u. folgendes Geschäftsjahr)
- ▶ **mittel- und langfristig** (2 bis 5 Jahre, teilweise bis zu 10 Jahren; Strategiebezug)



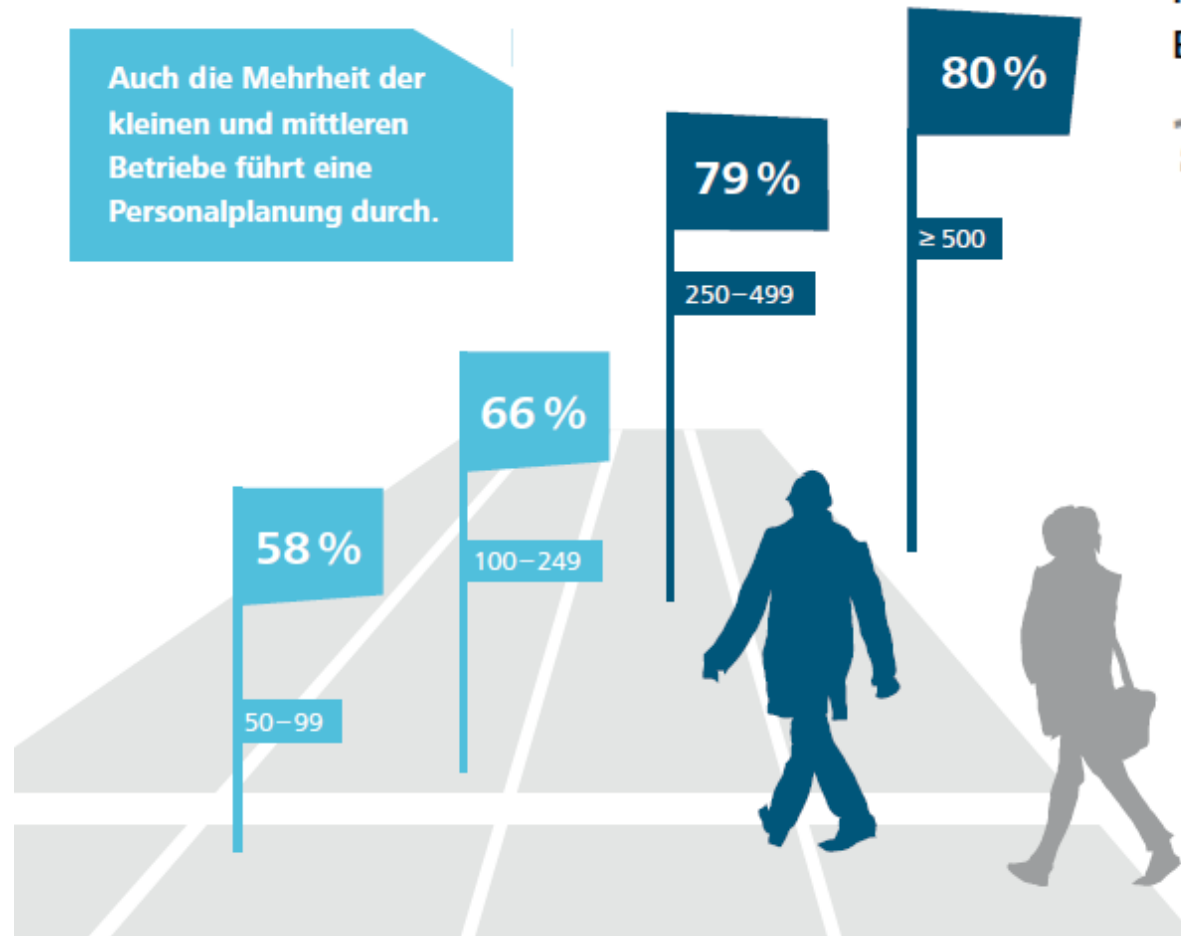
Operative Personalplanung



Strategische Personalplanung



Blick in die Praxis: Personalplanung – liegt ein Personalplan vor?



Fast zwei Drittel der befragten Betriebe haben einen Personalplan.

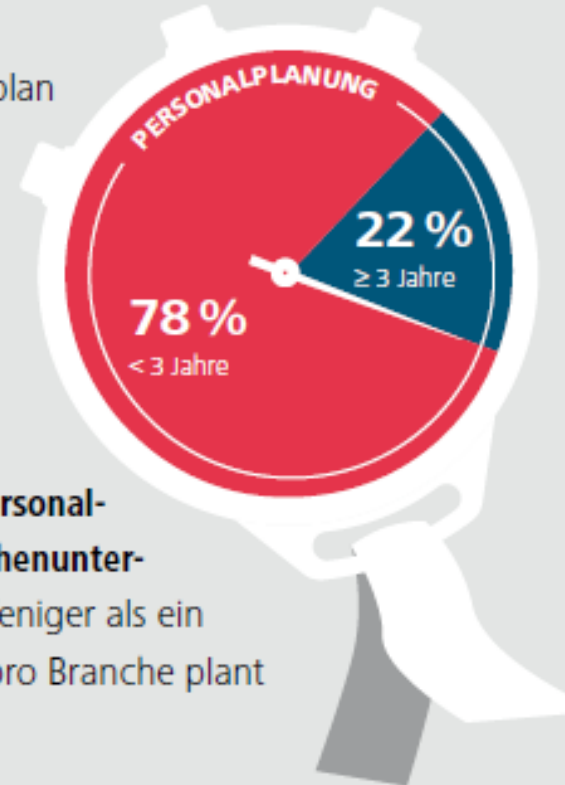
? | **Liegt in Ihrem Betrieb ein Personalplan vor?**

(Quelle: INQA-Monitor „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, 2014/2019)



Aber nur 22 % dieser Betriebe planen länger als drei Jahre in die Zukunft.

? Wie langfristig ist Ihr Personalplan angelegt?



Es lassen sich in der Langfristigkeit der Personalplanung kaum Branchenunterschiede erkennen. Weniger als ein Drittel der Betriebe pro Branche plant länger als drei Jahre.

(Quelle: INQA-Monitor „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, 2014/2019)



www.personal-pythia.de

