

Strategische Personalplanung

Wie Sie Ihren Fachkräftebedarf
vorausschauend planen und
gestalten!

14. Juni 2023



wmp consult



Beratung

- ➔ Betriebswirtschaftliche Analysen
- ➔ Beratung in Reorganisationsprozessen
- ➔ Begleitung von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen
- ➔ Insolvenzbegleitung und Restrukturierung
- ➔ Seminare und Schulungen

Arbeitsorganisation und Personalplanung

- ➔ Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe
- ➔ Strategische Personalplanung
- ➔ Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf Organisation und Zusammenarbeit
- ➔ Demografischer Wandel
- ➔ Seminare und Schulungen

Branchenstudien

- ➔ Modernisierung und Wandel
- ➔ Zukunftsszenarien
- ➔ Demografischer Wandel
- ➔ Digitalisierung
- ➔ Beschäftigungsentwicklung
- ➔ Arbeitsbedingungen

Inhalt

10 Min Kurze Vorstellung KWB / ddn und wmp consult

5 Min Warum strategische Personalplanung?

10 Min Was ist strategische Personalplanung?

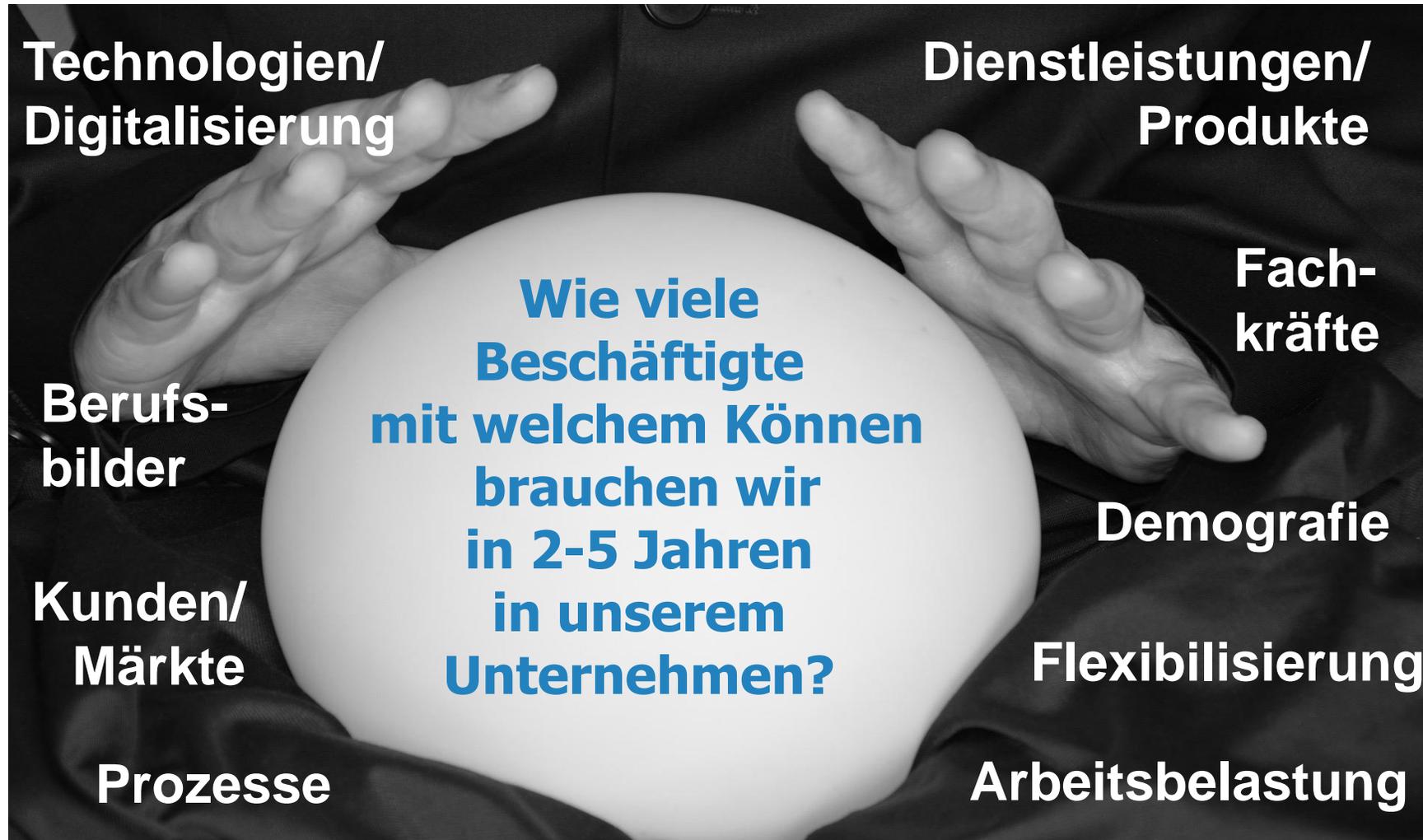
10 Min Wie geht man bei strategischer Personalplanung vor?

45 Min Das Planungstool PYTHIA

10 Min Blitzlicht & Abschluss



Die Arbeitswelt verändert sich



Was ist strategische Personalplanung?

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

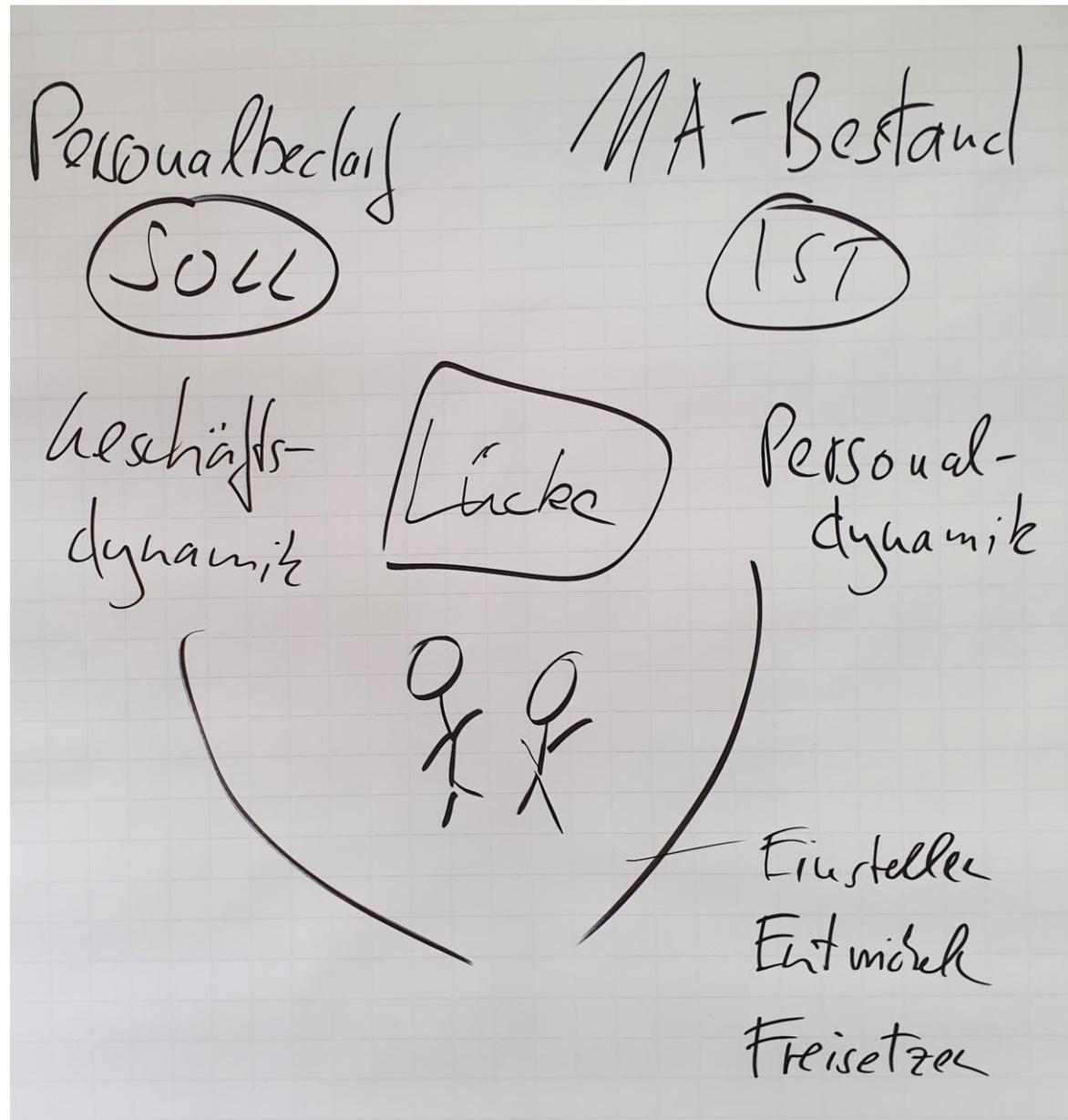
Quantitativer und qualitativer Personalbedarf

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

Operative Personalplanung

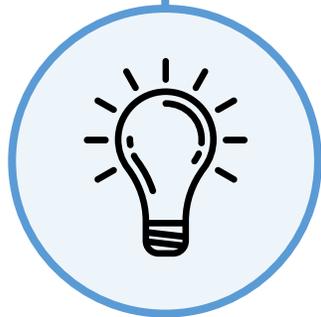


Strategische Personalplanung



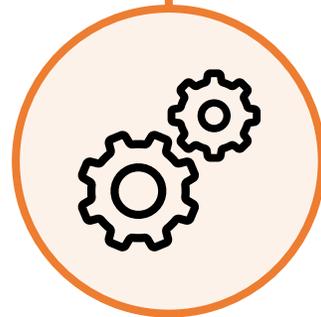
Wie geht man vor bei strategischer Personalplanung?

Schritt 1



Wie sieht die langfristige Strategie für das Unternehmen aus?

Schritt 2



Wie setzt sich die Belegschaft heute zusammen? (IST)

Schritt 3



Welche Belegschaft wird in Zukunft benötigt? (SOLL)

Schritt 4



Wo besteht Handlungsbedarf? (VERGLEICH SOLL-IST)

Schritt 5



Welche Maßnahmen sollen (bereits heute) umgesetzt werden?

Personalplanung und Personalmanagement

Personalplanung

Personalbestand(sentwicklung)

+

Personalbedarfsplanung



Personalfolgeplanung

Personalmanagement



Personal-
beschaffung



Personal-
entwicklung



Personal-
einsatz



Personal-
abbau

Personalkosten

Jobfamilien

Was sind Jobfamilien?

- In Jobfamilien werden charakteristische Tätigkeits- und Anforderungsprofile von Stellen zusammengefasst.
- Es sind somit Bündel derselben Aufgaben, Qualifikationen und Anforderungen – unabhängig von Personen, Organisationseinheiten und Entgeltgruppen.
- Zur Bildung der Jobfamilien können Stellen mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben aus verschiedenen Fachbereichen zusammengefasst und in Cluster eingeteilt werden.

Wozu dienen Jobfamilien?

- Die Bildung von Jobfamilien dient der Überschaubarkeit und reduziert die Komplexität für die weiteren Planungsschritte.
- Durch die Bündelung in Jobfamilien kann quantifiziert werden, wie viele Vollzeitbeschäftigte pro Jobfamilie vorhanden sind.
- Dies schafft Transparenz hinsichtlich der notwendigen Kompetenzen.

Praxisbeispiel für Jobfamilien

Name der Jobfamilie	Charakterisierung
Vertrieb	1.) Stehen im engen Kundenkontakt und sorgen dafür, dass unsere erstellten Produkte ihre Umsatzzahlen erreichen 2.) Kommunikationsstarke Teamplayer
Fertigung	1.) Sorgen für die Herstellung der Produkte 2.) Belastbare, technikaffine Mitarbeitende (MA)
Rechnungswesen	1.) Sind für die Buchführung sowie für das Controlling zuständig 2.) Zahlenaffine „Tüftler“, sehr zuverlässig und genaue Arbeitsweise
Personal	1.) Sind die „Kümmerer“ für die Belegschaft und sorgen für eine entspannte Arbeitsatmosphäre 2.) Stellen sicher, dass die MA die erforderlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zur Ausübung ihrer Arbeit haben
Geschäftsführung	1.) Legen in Abstimmung mit dem Steuerungsteam aus Führungskräften die strategischen Ziele des Betriebes fest 2.) Stehen im engen Kontakt mit dem Geschäftspartnern des Unternehmens (Lieferanten, Banken Etc.)
Projektmitarbeitende	1.) Flexible, leistungsstarke Beschäftigte, die sich mit komplexen Aufgabenstellungen auseinandersetzen 2.) Agieren häufig als Schnittstelle und berichten direkt an die Geschäftsführung

„Instrumentenkasten“



www.personal-pythia.de

Gefördert im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Handbuch für kleine und mittelgroße Unternehmen

Ausführliche Schritt-für-Schritt-Anleitung zur eigenständigen Durchführung einer strategischen Personalplanung im Unternehmen:



Gefördert im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Ratgeber für Betriebsräte

Der Ratgeber informiert u.a. über die Rechte und Pflichten der Betriebsräte in den entscheidenden Phasen der strategischen Personalplanung.



Inhalt

Vorwort	2
1 Warum ist eine langfristige Personalplanung notwendig? Einführung	4
2 Was ist strategische Personalplanung? Die Grundlagen	6
3 Wie läuft der Personalplanungsprozess ab? Das Vorgehen	8
Einbeziehung des Betriebsrats Strategische Personalplanung in fünf Schritten	8 10
4 Was ist die Rolle des Betriebsrats bei der Personalplanung? Rechtliche Hintergründe und Handlungsmöglichkeiten	16
Diese Rechte haben Betriebsräte Die gesetzlichen Regelungen im Einzelnen Die richtigen Fragen stellen Die richtige Vorbereitung	17 18 21 24
5 Wie kann der Betriebsrat aktiv mitgestalten? Planungsthemen und Beispiele	27
Solide planen trotz demografischen Wandels Nachhaltige Bildungsplanung als Unternehmenskonzept Chancen und Risiken flexibler und agiler Arbeit Langfristige Planung auch bei Umstrukturierung	28 31 35 38
6 Gutes Gelingen bei der strategischen Personalplanung Fazit	41
7 Weiterführende Informationen	42
Erläuterung zentraler Begriffe Netzwerke und Handlungshilfen	42 45
Literatur und Quellen Impressum	46 48

Gefördert im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit

IT-Tool Pythia



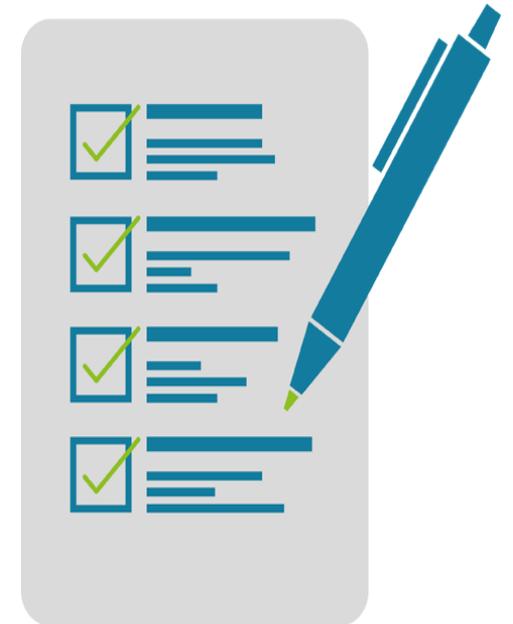
Das IT-Tool PYTHIA für die strategische Personalplanung nutzen:

- PYTHIA leitet durch den Ablauf der strategischen Personalplanung.
- PYTHIA visualisiert die Eingaben anschaulich.
- PYTHIA erstellt automatisch einen Ergebnisbericht, der Informationen enthält wie ...
 - Unternehmensstrategie
 - Belegschaftsstruktur
 - Jobgruppen
 - Szenarien zur Entwicklung der Belegschaft
 - Handlungsbedarf
 - Maßnahmen

Ihre Meinung ist gefragt!

- ✓ In unserem Unternehmen beschäftigen wir uns intensiv mit dem Thema Strategische Personalplanung (SPP).
- ✓ Das Thema SPP wird in unserem Unternehmen kontrovers diskutiert.

Bitte wählen Sie sich bei www.menti.com ein



Ihre Meinung ist gefragt!

Wie wird in Ihrem Unternehmen der Personalbedarf festgelegt?

Der Personalbedarf in unserem Unternehmen ist für die nächsten 5 Jahre klar kalkuliert.

Der Personalbedarf in meiner Abteilung ist für die nächsten 5 Jahre klar kalkuliert.

Der Personalbedarf wird bei uns eher kurzfristig erfasst.



Bitte wählen Sie sich bei www.menti.com ein.

Ihre Meinung ist gefragt!

- ✓ **PYTHIA halte ich für ein sinnvolles Instrument, um die SPP in unserem Unternehmen zu unterstützen.**
- ✓ **Ich persönlich kann mir gut vorstellen, das Instrument PYTHIA auszuprobieren.**

Bitte wählen Sie sich bei www.menti.com ein



Ihre Meinung ist gefragt!

Was nehmen Sie aus diesem Online-Seminar mit?

Bitte notieren Sie ein bis zwei Worte im gemeinsamen Chat.



IT-Tool PYTHIA

Herzlich Willkommen bei PYTHIA!

PYTHIA lässt Sie Ihre Personalplanung Schritt für Schritt durchführen. Auf dieser Basis können Sie schon heute zukunftsichernde Maßnahmen ableiten.

Es dokumentiert und visualisiert zudem sämtliche Ihrer Eingaben und Resultate in einem Ergebnisbericht, der Ihnen am Ende automatisch als Dokumentation zur Verfügung steht.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg bei Ihrer strategischen Personalplanung!



Start



zurück

weiter



Tragen Sie hier bitte den Namen Ihres Unternehmens/Ihrer Institution ein.

Beispiel GmbH

[zurück](#)[weiter](#)

Ihre Beweggründe für eine strategische Personalplanung

Klappen Sie die Unterabschnitte mit den Pfeilschaltflächen neben den Überschriften auf und zu.

Warum ist eine strategische Personalplanung sinnvoll für Sie? ▾

Warum haben Sie sich für eine strategische Personalplanung entschieden? ▲

Bitte geben Sie an, warum Sie sich für eine strategische Personalplanung entschieden haben.

Klicken Sie hierzu die entsprechenden Aussagen an und ergänzen Sie gegebenenfalls weitere Beweggründe.

- Das Durchschnittsalter in unserem Unternehmen ist sehr hoch.
- Wir benötigen einen extrem hohen Aufwand, um offene Positionen zu besetzen.
- Wir haben eine hohe Mitarbeiterfluktuation.
- Unsere Personaldecke ist für das derzeitige Arbeitsvolumen zu eng.
- Der digitale Wandel verändert die Anforderungen an unsere Belegschaft.
- Wir planen neue Projekte, mit denen bislang noch niemand vertraut ist.
- Wir erwarten in den nächsten Jahren eine gesteigerte Anzahl an Renteneintritten.
- Durch das Ausscheiden von Beschäftigten entstehen Personalengpässe.
- Durch das Ausscheiden von Beschäftigten entstehen erhebliche Know-how-Verluste.
- Weitere Beweggründe: <<Geben Sie hier weitere Beweggründe an>>

Trifft zu



[zurück](#)[weiter](#)

Tragen Sie in diese Tabelle ein, wer zu Ihrem Planungsteam gehört.

Das Planungsteam könnte zum Beispiel aus dem Geschäftsführer, dem Personalverantwortlichen und einem Betriebsratsmitglied bestehen. In jedem Fall ist es ratsam, Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen sowie des Betriebsrats in die Planung einzubeziehen.

Sobald Sie einen vollständigen Eintrag erstellt haben wird Ihnen eine weitere Zeile automatisch zur Verfügung gestellt.

Name	Funktion im Unternehmen	Funktion im Planungsteam
<i>Ellen Bogen</i>	<i>Geschäftsführerin</i>	<i>Leitung Planungsteam</i>
<i>Theo Retisch</i>	<i>Prokurist</i>	<i>Planungsassistent</i>
<i>Anna Lyse</i>	<i>Personalreferentin</i>	<i>Planungsassistentin</i>
<i>Andi Arbeit</i>	<i>Schichtleiter Produktion</i>	<i>Experte Produktionsfragen</i>
<i>Volker Racho</i>	<i>Betriebsratsvorsitzender</i>	<i>Experte BetrVG</i>

zurück

weiter



Laden Sie Ihre Stammdaten hoch.

Um PYTHIA vollumfänglich nutzen zu können, ist es notwendig, zu Beginn der Planung die Stammdaten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hochzuladen. Diese bestehen aus dem Geburtsdatum, Geschlecht, Eintrittsdatum, voraussichtlichen Austrittsdatum sowie der Arbeitszeit auf Vollzeitbasis.

Diese dienen dem Programm ausschließlich dazu, Berechnungen und Auswertungen vorzunehmen. Ihre vertraulichen Daten werden dabei weder an uns, noch an Dritte übermittelt.

Sämtliche Ihrer Eingaben verbleiben auf Ihrem Computer.

Bitte laden Sie nun die Stammdaten Ihrer Beschäftigten hoch.

Gehen Sie dabei wie folgt vor:

1. Übertragen Sie Ihre Mitarbeiterstammdaten in die mitgelieferte Formatvorlage (Formatvorlage_Stammdaten.xlsx).
2. Speichern Sie die ausgefüllte Formatvorlage auf Ihrem Computer ab.
3. Laden Sie die ausgefüllte Formatvorlage über den Button  hoch.



Stammdaten wurden hochgeladen

Automatisches Speichern    Formatvorlage_Stammdaten_Beispi... Suchen

Datei **Start** Einfügen Seitenlayout Formeln Daten Überprüfen Ansicht Hilfe Acrobat

Einfügen  Calibri 11          Textumbruch

Zwischenablage     Ausrichtung  Zahl  Bedingte Formatierung  Als Tabelle formatieren  Zellenformatvorlagen  Einfügen  Löschen  Format   Sortieren und Filtern  Suchen und Auswählen  Ideen

	A	B	C	D	E	F	G	H
	Name (optional)	Geburtsdatum*	Geschlecht (optional)	Eintrittsdatum*	Austrittsdatum (Befristung, Renteneintritt, Elternzeit) (optional)	Bereich (optional)	Arbeitszeit* (auf Vollzeitbasis)	Funktion (optional)
1			Bitte nur "männlich" oder "weiblich" eintragen (keine Abkürzungen)		Bei Beschäftigten, für die Sie kein Austrittsdatum angeben, legt PYTHIA automatisch das Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze fest.		Beispiel: Vollzeitstelle = 1 Halbe Stelle = 0,5	
2								
3	*= Pflichtfelder							
4		14.05.1955	männlich	01.01.2006			1,00	Testfunktion
5		19.01.1974	männlich	01.01.2016	01.01.2039		1,00	
6		25.01.1995	männlich	01.01.2013	01.01.2060		1,00	
7		14.01.1965	männlich	01.01.2003	01.01.2030		1,00	
8		26.01.1982	männlich	01.01.2016	01.01.2047		1,00	
9		18.01.1961	männlich	01.01.2006	01.01.2026		1,00	
10		09.01.1995	männlich	01.01.2014	01.01.2060		1,00	
11		27.01.1957	männlich	01.01.2001	01.01.2022		1,00	
12		10.01.1989	männlich	01.01.2000	01.01.2054		0,75	
13		11.01.1954	weiblich	01.01.2000	01.01.2020		1,00	
14		19.01.1954	männlich	01.01.2017	01.01.2020		1,00	
15		25.01.1976	männlich	01.01.2001	01.01.2041		1,00	
16		10.01.1966	weiblich	01.01.2004	01.01.2031		1,00	
17		09.01.1968	männlich	01.01.2017	01.01.2033		1,00	
18		07.01.1978	männlich	01.01.2016	01.01.2043		1,00	
19		25.01.1969	männlich	01.01.2009	01.01.2034		0,75	
20		14.01.1991	männlich	01.01.2006	01.01.2056		1,00	
21		10.01.1979	weiblich	01.01.2012	01.01.2044		1,00	
22		08.01.1970	männlich	01.01.2005	01.01.2035		1,00	
23		17.01.1965	männlich	01.01.2008	01.01.2030		1,00	
24		09.01.1978	männlich	01.01.2008	01.01.2043		1,00	
25		04.01.1973	männlich	01.01.2011	01.01.2038		1,00	
26		05.01.1961	weiblich	01.01.2010	01.01.2026		1,00	
27		18.01.1990	männlich	01.01.2012	01.01.2055		0,75	
28		05.01.1987	männlich	01.01.2015	01.01.2052		1,00	
29		02.01.1984	männlich	01.01.2000	01.01.2049		1,00	
30		11.01.1984	weiblich	01.01.2003	01.01.2049		1,00	

zurück



Wählen Sie Ihren gewünschten Planungshorizont in Jahren.

Üblicherweise zeichnet sich eine strategische Personalplanung dadurch aus, dass sie mittel- bis langfristig vorausschaut. Insofern ist es empfehlenswert, einen Planungshorizont von ca. fünf Jahren zu wählen.

A horizontal row of buttons for selecting a planning horizon in years. The buttons are labeled 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, and 10. A large white arrow on the left points to the right, and the button for '7' is highlighted in orange, indicating it is the selected option.

Sie haben einen Planungszeitraum von 7 Jahren gewählt

Planungsrechner starten >>

Wie sieht die langfristige Strategie für Ihr Unternehmen aus?

Nehmen Sie die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken Ihres Unternehmens in den Blick.

Sie können bei der Eingabe in eine neue Zeile springen, wenn Sie die Tastenkombination Alt+Enter benutzen.

Worin liegen Ihre Stärken?

*Gut gefüllte Auftragsbücher
Umfangreicher Kundenservice
Sehr gute Preise*

Wo sehen Sie Ihre Schwächen?

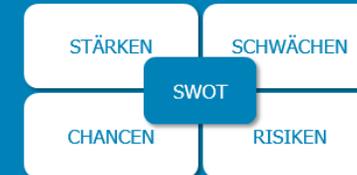
*Hohe Mitarbeiterfluktuation
Lange Einarbeitungszeiten
Mitarbeitende häufig überlastet*

Welche Chancen bieten sich für Sie?

*Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
Höhere Umsätze durch noch mehr Aufträge*

Welche Risiken bestehen für Sie?

*Neuer Wettbewerber im Nachbarort
Verlust des guten Rufes*



*SWOT-Analyse, englisches Akronym für Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken)
Quelle: Learned et al. (1973)*

Frage 3 zur Bestimmung der Unternehmensstrategie:

Wie wollen Sie Ihre unternehmerischen Ziele erreichen?

Geben Sie an, wie Sie Ihre unternehmerischen Ziele erreichen wollen (Mehrfachnennung möglich).

Ausgefüllte Felder können Sie jederzeit überschreiben sowie weitere Angaben frei hinzufügen.

Konkrete Aktivitäten zur Erfüllung der Ziele

- Entwicklung neuer Produkte
- Verkleinerung des Unternehmens
- Expansion ins Ausland
- Einführung neuer Technologien
- Digitalisierung der Geschäftsprozesse
- Zusammenlegung von Geschäftsbereichen
- Einführung neuer Organisationsstrukturen
- Implementierung einer (neuen) Führungsstruktur
- Verbesserung der Hard- und Software
- Veränderung der Arbeitsabläufe
- Durchsetzung eines Kostenstrukturprogramms
- <<Eigene Eingabe>>
- <<Eigene Eingabe>>
- <<Eigene Eingabe>>
- <<Eigene Eingabe>>



Wie setzt sich Ihre Belegschaft heute zusammen?

Tragen Sie bitte Ihre Jobgruppen in die nachfolgende Tabelle ein. Mithilfe der Spalte "Hauptaufgaben/Charakteristik" können Sie die jeweilige Jobgruppe in wenigen Stichworten beschreiben.

(Sobald Sie beginnen, Jobgruppen einzutragen, erweitert sich die Tabelle automatisch.)

Bezeichnung der Jobgruppe Geben Sie der Jobgruppe einen Namen.	Hauptaufgaben / Charakteristik Beschreiben Sie kurz mit eigenen Worten die wichtigsten Merkmale der Jobgruppe.	Vorhandene Kompetenzen Wählen Sie aus der hinterlegten Tabelle die derzeit vorhandenen Kompetenzen der Jobgruppe aus.
Führungskräfte	Koordination und Leitung der Fachbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachenkenntnisse • Branchenkenntnisse • Programmierkompetenz • Zielorientierung
Innendienst	Bearbeitung von Kundenanfragen	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Fitness • Programmierkompetenz • Selbstständigkeit • Freundlichkeit
Außendienst	Vertrieb der Produkte	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachenkenntnisse • Ausdauer • Persönliches Auftreten
Verwaltung	Buchhaltung, Personal etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Programmierkompetenz • Selbstständigkeit • Gewissenhaftigkeit • Teamfähigkeit
Produktion	Fertigung von Produkten	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsbewusstsein • Zuverlässigkeit • Ausdauer

Wählen Sie die gewünschten Kompetenzen aus, indem Sie das jeweilige Feld einmal anklicken. Durch erneutes Anklicken eines Feldes können Sie Ihre Auswahl rückgängig machen. Sie können aus insgesamt vier Oberkategorien wählen. Am Ende der Liste haben Sie zudem die Möglichkeit, eigene Kompetenzen einzutragen und diese auszuwählen.

Ausbildungs-qualifikation	Eignung Fertigkeiten	Digital-kompetenz
Fachkompetenz „Einsteiger“ besitzt Grundwissen mit grobem Überblick, Anfänger auf dem Gebiet, Helfer- und Anlernertätigkeiten, kein formaler Bildungsabschluss notwendig, einfache Routinearbeit, "Lehrling"	Fremdsprachenkenntnisse bringt Sprachkenntnisse mit, die für die Bewältigung von Aufgaben mit ausländischen Geschäftspartnern und Kollegen notwendig sind	Geschäftsprozess-Knowhow überblickt Ablaufprozesse des gesamten Unternehmens, koordiniert und gestaltet einzelne Prozessschritte
Fachkompetenz „Fortgeschrittener“ verfügt über fundiertes fachliches Wissen, bewältigt Standardsituationen selbständig, wendet passende Methoden und Instrumente ohne Anleitung an, Abschluss einer Berufsausbildung, "Geselle"	Branchenkenntnisse arbeitet mit Expertenwissen aus der Branche und steuert damit Aufgaben, Arbeitsabläufe etc.	Fachübergreifendes Denken hat eine breite fachliche und überfachliche Allgemeinbildung, blickt über den „Tellerrand“ des eigenen Arbeitsbereichs hinaus
Fachkompetenz „Experte“ besitzt sehr umfassendes Detailwissen, meistert Sonderfälle selbständig, handelt aus eigenem Antrieb, setzt seine Kenntnisse umfassend ein, Abschluss einer speziellen Fachausbildung / Akademie, Spezialist, "Meister"	Präsentations- und Moderationstechniken setzt gezielt Medien und Methoden ein, plant Gesprächsrunden, moderiert und leitet sie, beherrscht Präsentations- und Visualisierungstechniken	Digitale Fitness kennt und nutzt digitale Technologien und Medien, treibt die Digitalisierung von Ablaufprozessen im Unternehmen voran
Fachkompetenz "Master"	Eignung für Schichtdienst	Programmierkompetenz

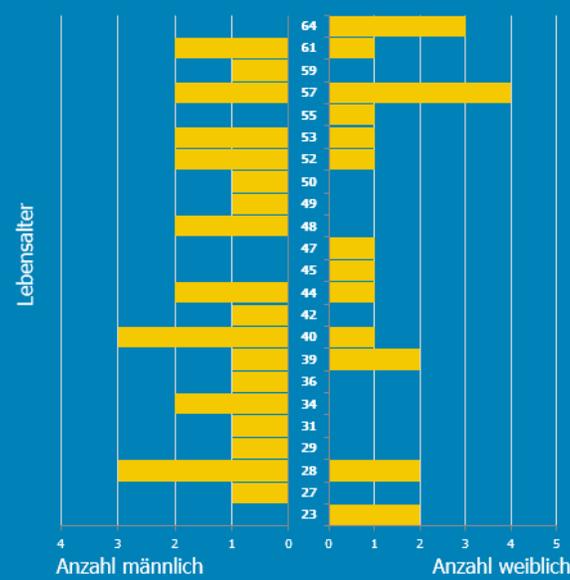
Zuordnung zu einer Jobgruppe



Ordnen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nun jeweils die passende Jobgruppe zu, indem Sie das Drop-Down-Menü in der Spalte "Jobgruppe" nutzen.

Name (optional)	Geburtsdatum*	Geschlecht	Eintrittsdatum*	Austrittsdatum (Befristung, Renteneintritt, Elternzeit)*	Bereich	Arbeitszeit (auf Vollzeitbasis)*	Funktion	Jobgruppe*
	14.01.1974	weiblich	01.01.2006	01.01.2039		1		Außendienst
	19.01.1974	männlich	01.01.2016	01.01.2039		1		Außendienst
	25.01.1995	weiblich	01.01.2013	01.01.2060		1		Außendienst
	14.01.1965	weiblich	01.01.2003	01.01.2030		0,5		Außendienst
	26.01.1982	männlich	01.01.2016	01.01.2047		1		Außendienst
	18.01.1961	männlich	01.01.2006	01.01.2026		1		Außendienst
	09.01.1995	weiblich	01.01.2014	01.01.2060		1		Außendienst
	27.01.1957	weiblich	01.01.2001	01.01.2022		1		Außendienst
	10.01.1989	männlich	01.01.2000	01.01.2054		0,5		Außendienst
	11.01.1954	weiblich	01.01.2000	01.01.2019		1		Führungskräfte
	19.01.1954	weiblich	01.01.2017	01.01.2019		1		Führungskräfte
	25.01.1976	männlich	01.01.2001	01.01.2041		1		Führungskräfte
	10.01.1966	weiblich	01.01.2004	01.01.2031		1		Führungskräfte
	09.01.1968	männlich	01.01.2017	01.01.2033		1		Führungskräfte
	07.01.1978	weiblich	01.01.2016	01.01.2043		1		Führungskräfte
	25.01.1969	männlich	01.01.2009	01.01.2034		0,5		Führungskräfte
	14.01.1991	männlich	01.01.2006	01.01.2056		1		Führungskräfte
	10.01.1979	männlich	01.01.2012	01.01.2044		1		Innendienst
	08.01.1970	männlich	01.01.2005	01.01.2035		1		Innendienst
	17.01.1965	männlich	01.01.2008	01.01.2030		1		Innendienst
	09.01.1978	männlich	01.01.2008	01.01.2043		1		Innendienst
	04.01.1973	weiblich	01.01.2011	01.01.2038		1		Innendienst
	05.01.1961	männlich	01.01.2010	01.01.2026		1		Innendienst
	18.01.1990	weiblich	01.01.2012	01.01.2055		0,5		Innendienst
	05.01.1987	männlich	01.01.2015	01.01.2052		1		Innendienst
	02.01.1984	männlich	01.01.2000	01.01.2049		1		Innendienst
	11.01.1984	männlich	01.01.2003	01.01.2049		1		Innendienst
	04.01.1971	weiblich	01.01.2013	01.01.2036		1		Produktion
	01.01.1970	männlich	01.01.2004	01.01.2035		1		Produktion
	27.01.1966	männlich	01.01.2008	01.01.2031		1		Produktion
	04.01.1957	männlich	01.01.2006	01.01.2022		1		Produktion
	07.01.1990	weiblich	01.01.2016	01.01.2055		1		Produktion
	25.01.1959	männlich	01.01.2000	01.01.2024		0,5		Produktion
	17.01.1978	männlich	01.01.2010	01.01.2043		1		Produktion
	19.01.1961	weiblich	01.01.2001	01.01.2026		1		Produktion

Derzeitige Altersstruktur im Unternehmen sowie voraussichtliche Personalbestandsentwicklung



Voraussichtliche Personalbestandsentwicklung auf Basis Ihrer Mitarbeiterstammdaten





Welche Belegschaft benötigen Sie in Zukunft?

Nachdem Sie Ihre Jobgruppen bestimmt, charakterisiert und zugeordnet haben, beginnt die Feinjustierung. Nun ist für jede einzelne Ihrer Jobgruppen auf Basis Ihres heutigen Personalbestands (Ihr IST-Wert) zu bestimmen, welche Belegschaft Sie in Zukunft – im Sinne Ihres Personalbedarfs (Ihr SOLL-Wert) – benötigen werden.

Wählen Sie hierfür eine Jobgruppe aus, indem Sie in die jeweilige Zeile klicken und betätigen Sie anschließend den Button "Bearbeiten". Betätigen Sie den Button "Zwischenergebnis", um sich erste Übersichten zu den Jobgruppen anzeigen zu lassen.

[Bearbeiten](#) |
 [Zwischenergebnis](#)

Jobgruppe	Mitarbeiterzahl auf Vollzeitbasis											Kompetenzen			
	IST heute	SOLL 2018	SOLL 2019	SOLL 2020	SOLL 2021	SOLL 2022	SOLL 2023	SOLL 2024	SOLL 2025	IST 2025	Differenz 2025	IST-Wert	SOLL-Wert	Zusätzlich benötigt	Nicht mehr benötigt
Führungskräfte	7,5	8	8	8	9	9	9	9	9	6	-3	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Branchenkenntnisse Programmierkompetenz Zielorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Branchenkenntnisse Führungskompetenz Zielorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> Führungskompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> Programmierkompetenz
Innendienst	9,5	8	8	8	7	7	7	7	6	10	4	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Fitness Programmierkompetenz Selbstständigkeit Freundlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Fitness Selbstständigkeit Freundlichkeit Innovationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Innovationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Programmierkompetenz
Außendienst	8	9	9	10	10	10	11	11	11	7	-4	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Ausdauer Persönliches Auftreten 	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Digitale Fitness Ausdauer Persönliches Auftreten 	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Fitness 	
Verwaltung	4,5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	-2	<ul style="list-style-type: none"> Programmierkompetenz Selbstständigkeit Gewissenhaftigkeit Teamfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> Selbstständigkeit Gewissenhaftigkeit Teamfähigkeit 		<ul style="list-style-type: none"> Programmierkompetenz
Produktion	7,5	8	8	8	9	9	9	9	9	6	-3	<ul style="list-style-type: none"> Verantwortungsbewusstsein Zuverlässigkeit Ausdauer 	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse Verantwortungsbewusstsein Zuverlässigkeit Ausdauer 	<ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse 	

Bedeutung und Verfügbarkeit Ihrer Jobgruppen

In der nachfolgenden Tabelle können Sie Ihre Jobgruppen nun hinsichtlich Ihrer Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg sowie ihrer Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt beurteilen. Gehen Sie dabei wie folgt vor:

- 1 Schätzen Sie zuerst die Bedeutung der Jobgruppe für das Unternehmen ein:
 - Hohe Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg = sehr erfolgskritisch
 - Mittlere Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg = erfolgskritisch
 - Geringere Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg = weniger erfolgskritisch
- 2 Beurteilen Sie danach die Verfügbarkeit der jeweiligen Jobgruppen auf dem Arbeitsmarkt:
 - Sehr gut verfügbar, einfache Nachbesetzung / Wieder- oder Neubeschaffung
 - Mäßig verfügbar, schwankendes Angebot hinsichtlich Nachbesetzung / Wieder- oder Neubeschaffung
 - Schlecht verfügbar, Nachbesetzung / Wieder- oder Neubeschaffung schwierig

Bezeichnung der Jobgruppe	Hauptaufgaben / Charakteristik	Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg			Verfügbarkeit der Jobgruppe auf dem Arbeitsmarkt		
		•••	••	•	•••	••	•
Führungskräfte	Koordination und Leitung der Fachbereiche	✓			✓		
Innendienst	Bearbeitung von Kundenanfragen		✓		✓		
Außendienst	Vertrieb der Produkte	✓				✓	
Verwaltung	Buchhaltung, Personal etc.			✓	✓		
Produktion	Fertigung von Produkten	✓				✓	

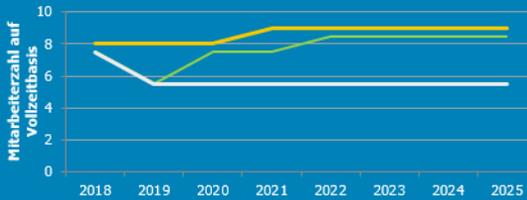
Wo haben Sie Handlungsbedarf?

Die Auswertungsgrafiken verdeutlichen die Entwicklung Ihrer SOLL- und IST-Werte, jeweils pro Jobgruppe. Zudem haben Sie die Möglichkeit, mit der Spalte "Szenario" verschiedene Varianten von Personalzugängen oder Personalabgängen zu betrachten.

Entwicklung Personalbestand (IST-Wert) und Personalbedarf (SOLL-Wert) pro Jobgruppe

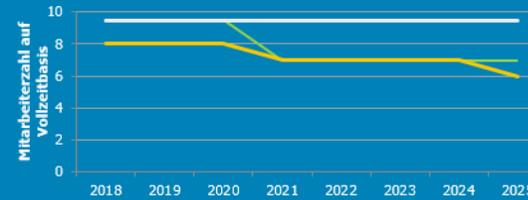
IST-Wert |
 SOLL-Wert |
 Szenario

Führungskräfte



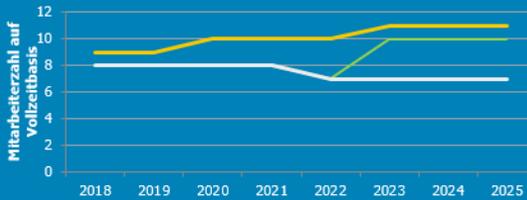
Jahr	Differenz	Szenario
2018	0,5	0
2019	2	0
2020	0	2
2021	1	0
2022	0	1
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

Innendienst



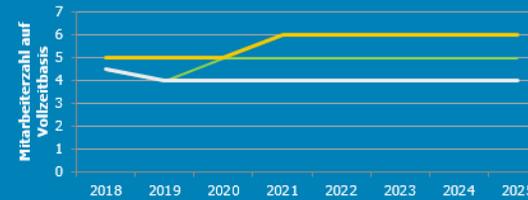
Jahr	Differenz	Szenario
2018	-1,5	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	-1	-2,5
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	-1	0

Außendienst



Jahr	Differenz	Szenario
2018	1	0
2019	0	0
2020	1	0
2021	0	0
2022	1	0
2023	1	3
2024	0	0
2025	0	0

Verwaltung



Jahr	Differenz	Szenario
2018	0,5	0
2019	1	0
2020	0	1
2021	1	0
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

Welche Maßnahmen setzen Sie um?

Im letzten Schritt gilt es, Ihre Erkenntnisse in Maßnahmen zu überführen. Über den Button "Neue Maßnahme" können Sie eine neue Maßnahme anlegen und mit Detailangaben konkretisieren.

[Neue Maßnahme](#) |
 [Maßnahme bearbeiten](#) |
 [Maßnahme löschen](#)

Name	Ziel	Betrifft	Zuständig	Vorgehen	Beginn	Dauer (in Monaten)	Kosten	Betroffene Jobgruppe(n)
Personalmarketing aufstocken	Beschaffung von Außendienstmitarbeitenden	Kontinuierliches Wachstum Veränderung von Service Veränderung von Dienstleistungen	Michael Schmidt	Besuch von Ausbildungsmessen, Ausweitung von Social Media Aktivitäten	Sofort	36	25.000,00 €	- Außendienst
Umstrukturierung des Innendienstes	Effizienzsteigerung Innendienst	Veränderung von Märkten Veränderung von Service Veränderung von Dienstleistungen Veränderung von Kunden Verkleinerung des Unternehmens	Peter Lustig	Erprobung und Einführung neuer Organisationsstrukturen	Jan 19	24	35.000,00 €	- Innendienst
Gesundheitskurse für Produktionsmitarbeitende	Senkung der Krankenquote bei Produktionsmitarbeitenden	Kontinuierliches Wachstum Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Jürgen Schmidt	Sichtung und Durchführung diverser Gesundheitskurse, insbesondere gegen Rückenbeschwerden	Sofort	12	40.000,00 €	- Produktion
Verwaltungsmitarbeitende schulen	Reduktion von Fehlern bei der Buchhaltung	Ausgeglichene Bilanz Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Petra Mustermann	Durchführung von Buchhalterschulungen	Mrz 20	15	20.000,00 €	- Verwaltung

zurück 

Erstellen sie abschließend Ihren individuellen Ergebnisbericht.

Wählen Sie dazu einfach das gewünschte Ausgabeformat aus und betätigen den Button "Dokumentation erstellen".

PowerPoint-Export Wo soll Ihr Ergebnisbericht gespeichert werden? Wo haben Sie die Vorlage für den Ergebnisbericht abgelegt?

PDF-Export

Bitte wählen Sie, welche Inhalte im Ergebnisbericht dargestellt werden sollen.

- Beweggründe für die Planung
- Planungsteam
- Planungshorizont
- SWOT-Analyse
- Strategiefindung
- Jobgruppenübersicht
- Aktuelle Altersstruktur im Unternehmen

- Entwicklung Personalbestand & Personalbedarf
- Abweichung zwischen Personalbestand und Personalbedarf
- Aufzubauende Kompetenzbereiche
- Aufzubauende Kompetenzen nach Jobgruppen
- Kompetenzen die zukünftig an Bedeutung verlieren
- Digitaler Wandel in den Jobgruppen

- Maßnahmen nach Ihrer Dauer und zeitlichem Ablauf
- Maßnahmen pro Jahr
- Kosten der Maßnahmen
- Maßnahmendetails

Bitte wählen Sie, auf welche Jobgruppen sich Ihr Ergebnisbericht beziehen soll.

- Summierte Übersichten über alle Jobgruppen
- Außendienst
- Führungskräfte
- Innendienst

Ergebnisbericht von PYTHIA (Auswahl Teil 1/3)

Strategische Personalplanung von: Beispiel GmbH

Ergebnisbericht vom 23.11.2018

durchgeführt mit:  1

Beweggründe für die Planung

Warum wir eine strategische Personalplanung durchführen

- ✓ Das Durchschnittsalter in unserem Unternehmen ist sehr hoch.
- ✓ Wir benötigen einen extrem hohen Aufwand, um offene Positionen zu besetzen.
- ✓ Wir haben eine hohe Mitarbeiterfluktuation.
- ✓ Unsere Personaldecke ist für das derzeitige Arbeitsvolumen zu eng.
- ✓ Der digitale Wandel verändert die Anforderungen an unsere Belegschaft.
- ✓ Wir planen neue Projekte, mit denen bislang noch niemand vertraut ist.
- ✓ Wir erwarten in den nächsten Jahren eine gesteigerte Anzahl an Renteneintritten.

durchgeführt mit:  2

Planungsteam

Die Zusammensetzung unseres Planungsteams

Name	Funktion im Betrieb	Funktion im Planungsteam
Ellen Bogen	Geschäftsführerin	Leitung Planungsteam
Theo Retisch	Prokurist	Planungsassistent
Anna Lyse	Personalreferentin	Planungsassistentin
Andi Arbeit	Schichtleiter Produktion	Experte Produktionsfragen
Volker Racho	Betriebsratsvorsitzender	Experte BetrVG

durchgeführt mit:  3

SWOT-Analyse

Unsere Stärken/Schwächen/Chancen/Risiken

Stärken

- Gut gefüllte Auftragsbücher
- Umfangreicher Kundenservice
- Sehr gute Preise

Schwächen

- Hohe Mitarbeiterfluktuation
- Lange Einarbeitungszeiten
- Mitarbeitende häufig überlastet

Chancen

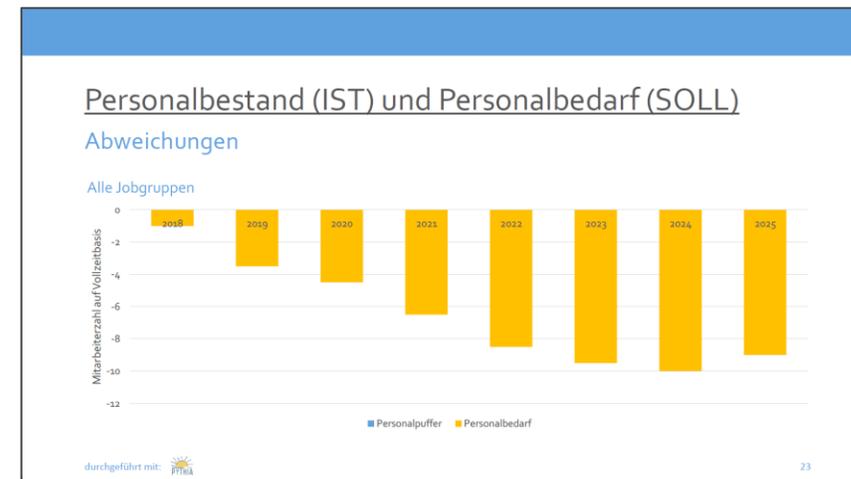
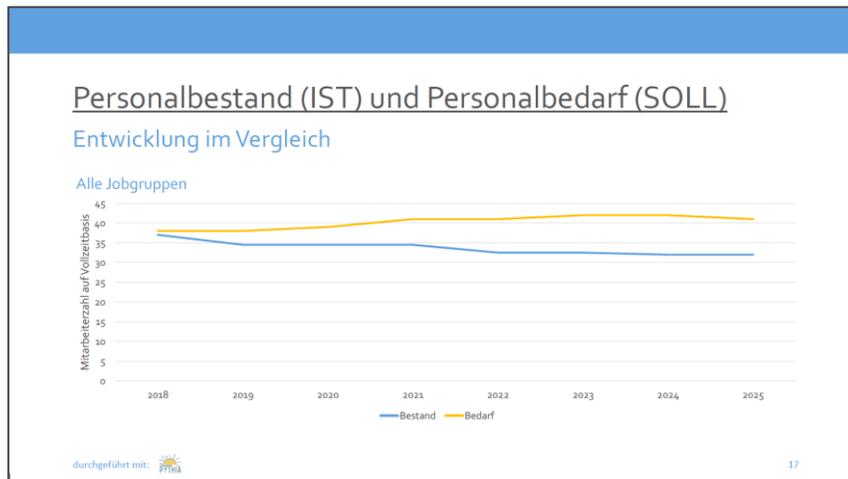
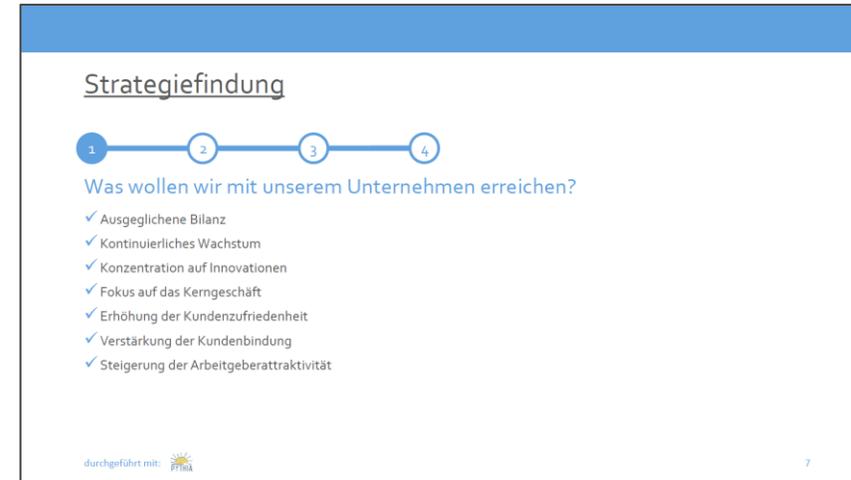
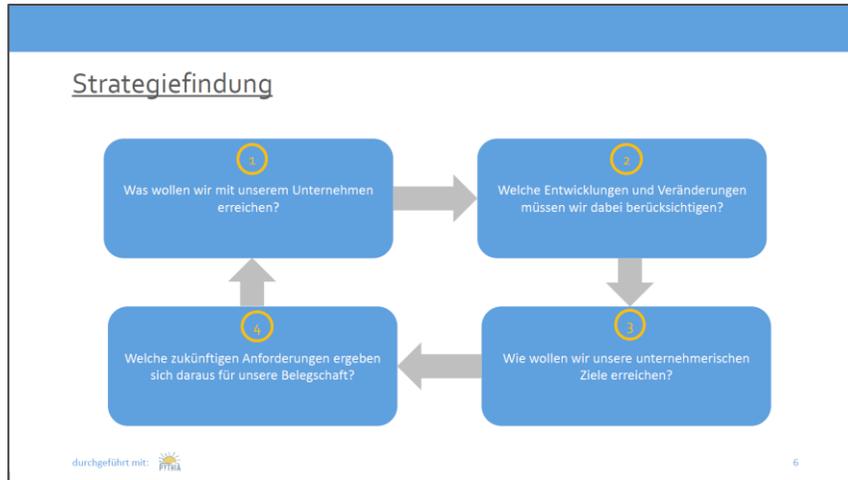
- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Höhere Umsätze durch noch mehr Aufträge

Risiken

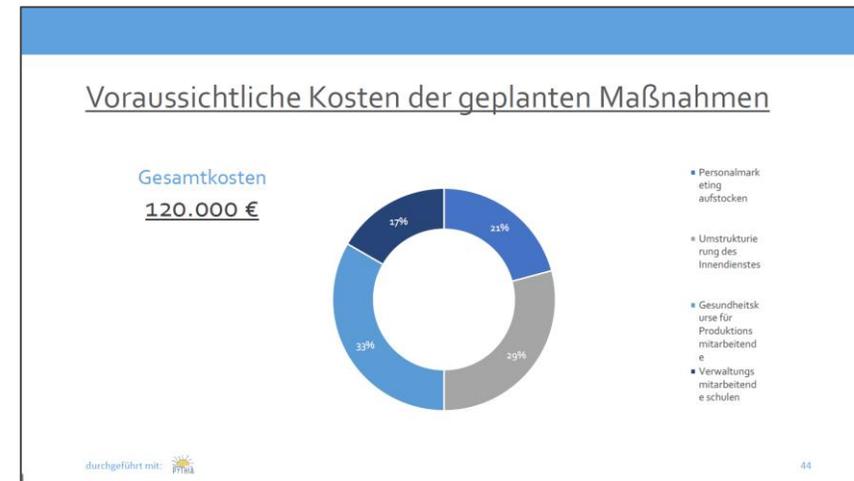
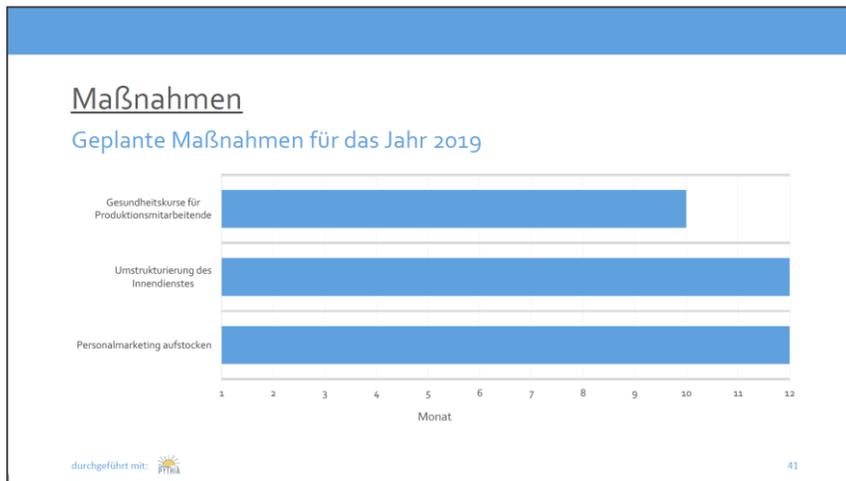
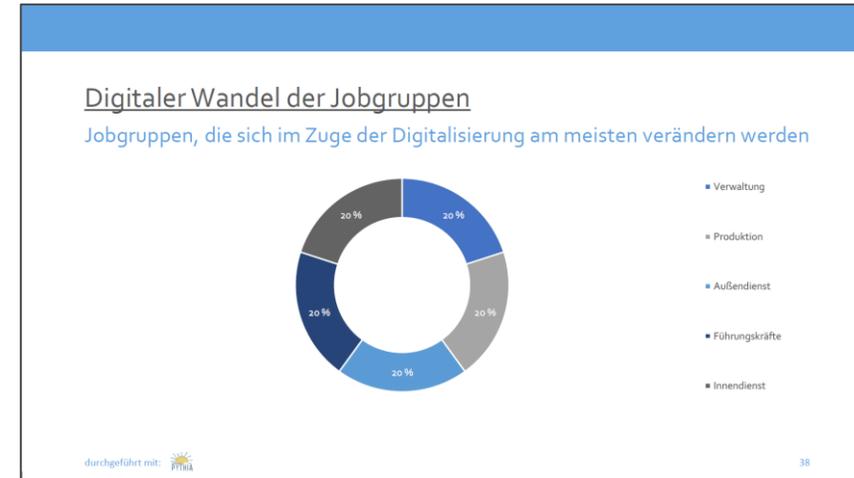
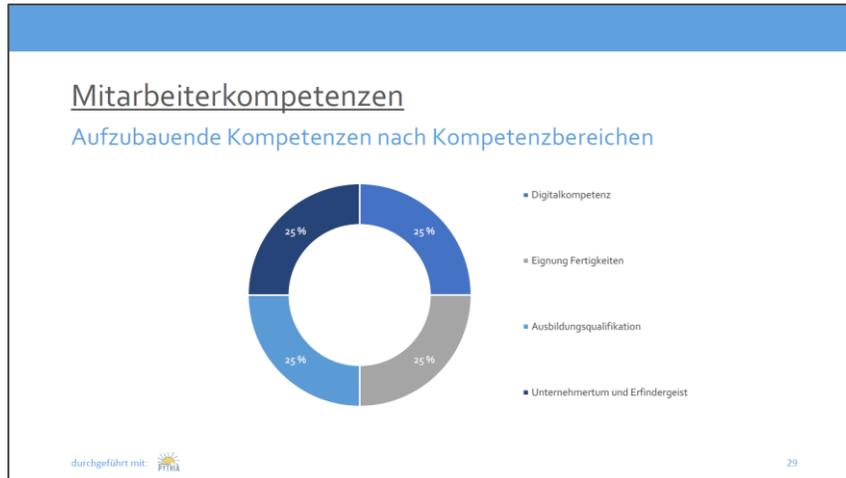
- Neuer Wettbewerber im Nachbarort
- Verlust des guten Rufes

durchgeführt mit:  5

Ergebnisbericht von PYTHIA (Auswahl Teil 2/3)



Ergebnisbericht von PYTHIA (Auswahl Teil 3/3)



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Ansprechpartner



Dr. Stefan Stracke



+49 40 69 63 284 – 11



stefan.stracker@wilke-maack.de

Institut für Beschäftigung und Employability IBE:

David Zapp

david.zapp@ibe-ludwigshafen.de

Gaby Wilms

gaby.wilms@ibe-ludwigshafen.de



wmp consult –
Wilke Maack GmbH
Scharsteinwegsbrücke 2
20459 Hamburg