STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG ALS ZENTRALES TRANSFORMATIONS-INSTRUMENT

PROF. DR. JUTTA RUMP

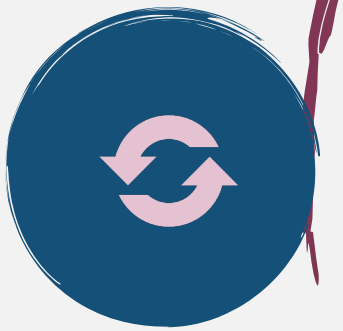
TRENDS UND ENTWICKLUNGEN

Transformations-Vielfalt

eingerahmt von der demografischen Entwicklung

Ökonomische Transformation

Digitale Transformation



Ökologische Transformation

eingerahmt von disruptiven Entwicklungen (Corona-Krise, geopolitische Krise, Energie-Krise, …)

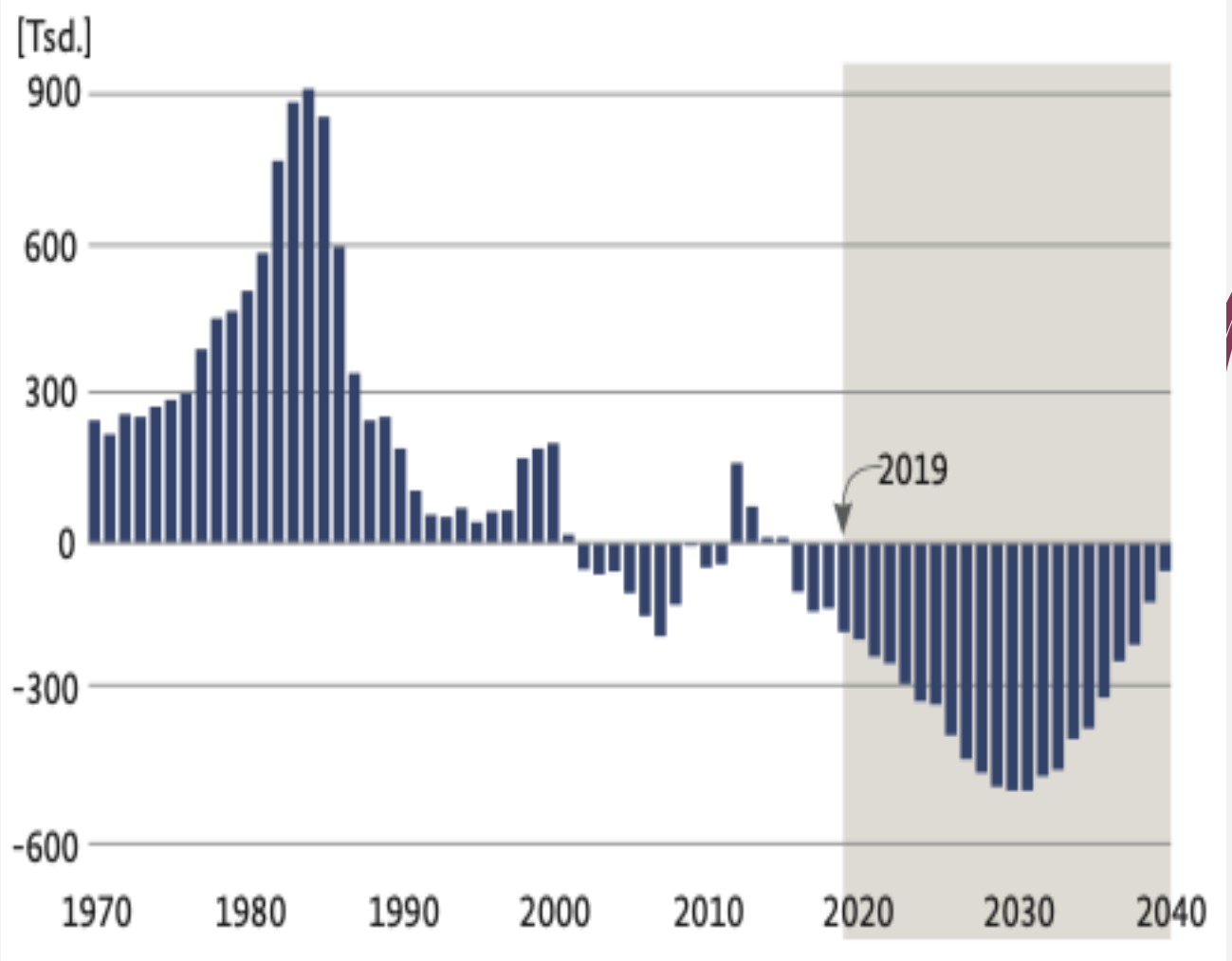
Drei limitierte Faktoren

Zeit als knappes Gut

Eingeschränkte finanzielle Möglichkeiten

Arbeitskräfte-, Nachwuchs- und Fachkräftemangel

Zahlen, Daten, Fakten zu demografischen Entwicklung



Jährliche Veränderungen von Personen im Erwerbsalter: Differenz zwischen 18- und 67-Jährigen Vgl.: Schneider, P. D. (2019). *Alterung und Arbeitsmarkt - Auswirkungen weniger dramatisch als vielfach befürchtet.* Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Demografie: Baby Boomer verlassen den Arbeitsmarkt

Bis 2035 werden 11 Mio. Baby Boomer das Berufsleben verlassen. Und nur 60% (die jüngere Generation) stehen im Moment zur Verfügung, um die Lücke zu schließen.. (IW 2022)

Employability als ein strategisches MUSS

Theoretisch muss der Nachwuchs fast doppelt soviel können und leisten, um die demografische Lücke auszugleichen.

Es bedarf eines erheblichen Kompetenz- und Produktivitätszuwachs.

Demografie als ein Treiber der Digitalisierung

Kollege Roboter, Kollege Algorithmus und Kollegin KI gelten als ein Hebel zur Reduktion von Demografie-bedingten straffen Personaldecken.

Und tragen auch zur Entlastung der Beschäftigten bei.

Awareness zu Nachhaltigkeit im Kontext der ökologischen Transformation

Laut einer aktuellen Studie ist es für drei von vier Befragten wichtig, dass bei ihrem (potenziellen) Arbeitgeber Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert einnimmt.

Quelle: StepStone 2021: So wichtig ist Nachhaltigkeit für Arbeitgeber, Online verfügbar unter: https://www.stepstone.de/wissen/nachhaltigkeit/ [Zugriff: 30.03.2022]

NOTWENDIGKEIT DER STRATEGISCHEN PERSONALPLANUNG

Strategischen Personalplanung als Anker

Grundlage für strategische Entscheidungen

Wichtiger Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Organisation

Verhindert Probleme, die eine Krise zusätzlich erschweren (z.B. vermeidbare Personal-engpässe)

Identifikation möglicher Kosten-Einsparpotenziale

Übergreifende, systematische Analyse von Trends

Schafft Transparenz in unsicheren Zeiten

Konsequente und differenzierte Ableitung von Handlungsmöglichkeiten

Unterstützt die Beurteilung unterschiedlicher Szenarien

Nutzen der Strategischen Personalplanung

01 Die Veränderungen rechtzeitig erkennen, um adäquat (re)agieren

02 Wissen, wo welche Arbeitskräfte / Naschwuchs- und Fachkräfte benötigt werden (und wo und wann nicht)

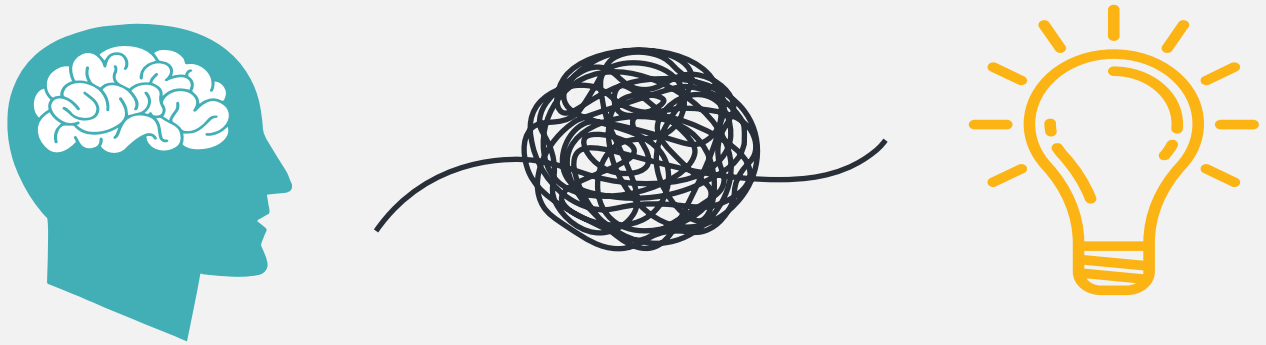
03 Identifizieren der relevanten Kompetenzen

04 Anpassung der jetzigen Mitarbeiterkompetenzen an die neuen Anforderungen

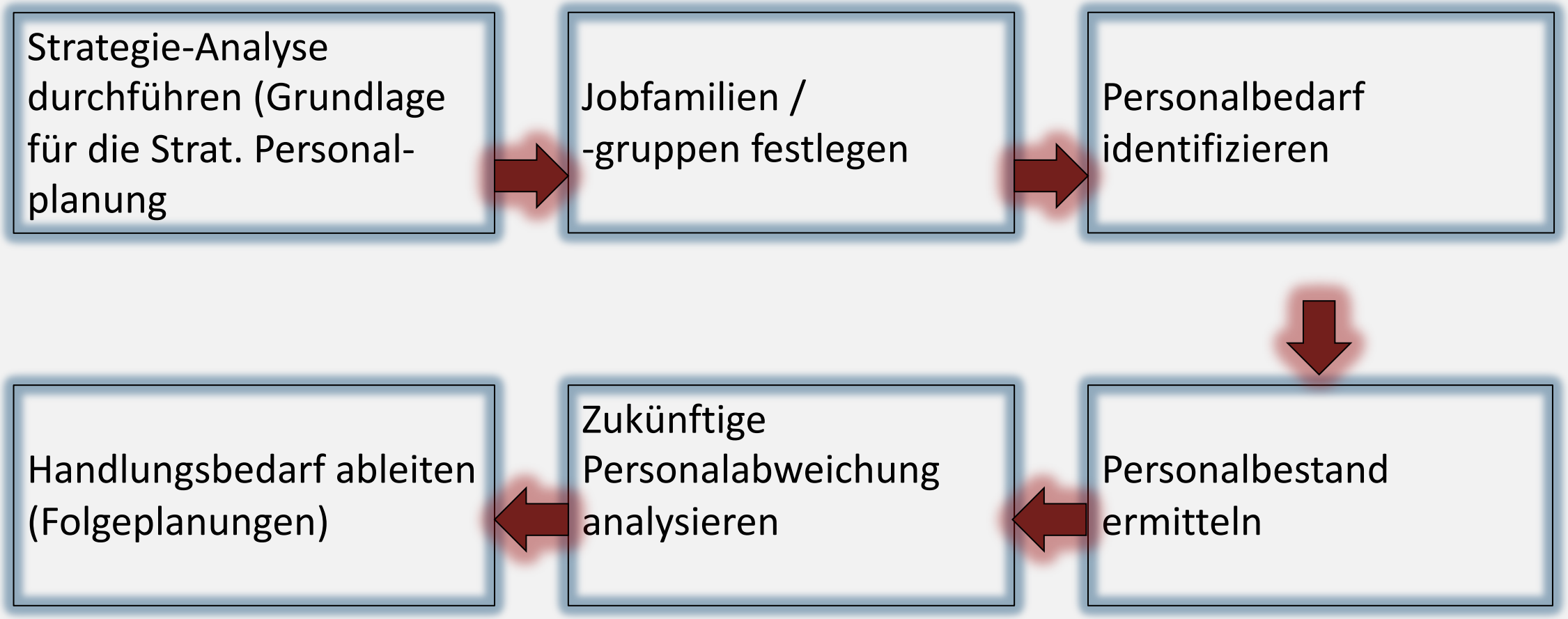
05 Klarheit, wo die unternehmens- und personalpolitischen Handlungsfelder ansetzen müssen

Ziel der Strategischen Personalplanung

Was müssen wir **HEUTE** tun, damit uns auch **MORGEN** noch genügend Mitarbeiter/innen mit der richtigen Qualifikation zur Verfügung stehen?



Vorgehen


Strategie-Analyse durchführen (Grundlage für die Strat. Personal-planung
Jobfamilien / -gruppen festlegen
Personalbedarf identifizieren
Personalbestand ermitteln
Zukünftige Personalabweichung analysieren
Handlungsbedarf ableiten (Folgeplanungen)

BESCHÄFTIGTE IN DER TRANSFORMATION

Orientierung

01	Orientierung in unruhigen Zeiten
02	Gewissheit über die künftigen Entwicklungen und Konsequenzen
03	Frühzeitige Anpassung und Möglichkeit des Agieren statt Reagierens
04	Perspektiven innerhalb und außerhalb des Unternehmens
05	Berücksichtigung der Kompetenzen und Stärken

VIELEN DANK

PROF. DR. JUTTA RUMP
0621 5203 238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de
ibe-ludwigshafen.de

Bildnachweis:
www.pixabay.com sowie Microsoft Office Präsentationsvorlage Rose Suite