

Training „Strategische Personalplanung“

Tag 1

Zeit	Thema
09.00 - 09.30	Begrüßung, Erwartungen, Tagesablauf
09.30 - 11.00	Vorausschauend handeln statt immer nur reagieren – Was ist strategische Personalplanung und warum lohnt sie sich? <ul style="list-style-type: none"><li>• Personalplanung als Königsdisziplin des Personalmanagements</li><li>• Abgrenzung operative und strategische Personalplanung</li><li>• Voraussetzungen, Vorgehensweisen und Instrumente strategischer Personalplanung</li></ul>
11.00 - 11.15	Kaffeepause
11.15 - 12.00	Praxisbeispiel: Agile strategische Personalplanung (z. B. BMW, Roche oder Siemens) <ul style="list-style-type: none"><li>• Wie reagiert Unternehmen XY auf laufende Veränderungen und damit einhergehenden strategischen Herausforderungen für HR und die Personalplanung?</li><li>• Was zeichnet die agile Personalplanung bei Unternehmen XY aus?</li></ul>
12.00 - 13.00	Unser Grundverständnis strategischer Personalplanung – Wie wollen wir uns hier zukünftig ausrichten/positionieren? <ul style="list-style-type: none"><li>• Welchen Stellenwert soll strategische Personalplanung für unsere HR-Arbeit/für uns als HR Business Partner haben?</li><li>• Was verstehen wir heute und was wollen wir zukünftig unter strategischer Personalplanung verstehen?</li><li>• Welchen Fokus wollen wir setzen? Können (und wollen) wir Agilität und Langfristplanung miteinander vereinen?</li></ul> <p>Workshopphase: Gemeinsame Erarbeitung eines Verständnisses</p>
13.00 - 14.00	Mittagspause
14.00 - 15:30	Erhöhte Anforderungen an die strategische Personalplanung – Ein Beispiel: Digitale (Führungs-)Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"><li>• Digitale Kompetenzen mit in die strategische Planung aufnehmen und planen</li></ul>

Zeit	Thema
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ableitung konkreter Maßnahmen: Z. B Kompetenzprofil „Digitale Leader“</li> <li>• Umgang mit erhöhter Komplexität und Dynamik durch Digitalisierung und digitale Kompetenzen</li> </ul>
15.30 – 15.45	Kaffeepause
15.45 - 17.00	<p><b>Wir wollen strategischer Sparring-Partner für Vorstand und Führungskräfte sein – Was müssen wir tun/Was sind unsere Aufgaben?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorausschauend Gestalten durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formulierung/Orientierung an einer Strategie</li> <li>○ Unterstützung/Begleitung/Beratung des Vorstandes</li> <li>○ Aktive Einbindung der Führungskräfte</li> <li>○ Fokussierung der Belegschaftsplanung</li> <li>○ Entwicklung von HR-Maßnahmen</li> <li>○ ...</li> </ul> </li> </ul>
17.00 – 17.30	Zusammenfassung und Ausblick

Tag 2

Zeit	Thema
09.00 – 09.15	Begrüßung, Erwartungen, Tagesablauf
09.00 – 10.45	<p>Kernkompetenzen für die strategische Personalplanung – Unser Mix für den Platz am strategischen Planungstisch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsanalyse</li> <li>• Geschäftssinn</li> <li>• Partnerschaftliche und beratende Fähigkeiten <i>(hier Fokus):</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Agieren auf Augenhöhe</li> <li>○ Gesprächstechniken</li> </ul> </li> <li>• Veränderungs-Management <i>(hier Fokus):</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Change Agent sein</li> <li>○ Veränderungen aktiv einplanen und umsetzen</li> </ul> </li> </ul>
10.45 – 11.00	Kaffeepause
11.00 – 13:00	<p>Zusammenarbeit mit dem Vorstand aktiv gestalten – Wie begleiten wir ihn sinnvoll?</p> <p>Übungsphase im Plenum und/oder Kleingruppen</p>
13.00 – 14.00	Mittagspause
14.00 – 15.30	<p>Ein Vorgehensmodell (agiler) strategischer Personalplanung – Was sind unsere Bausteine/Arbeitspakete?</p> <p>Vorgehensmodell:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalbedarf (Unternehmensstrategie)</li> <li>• Jobfamilien (bedarfsorientiert)</li> <li>• Personalbestand</li> <li>• Gap-Analyse und Reporting</li> <li>• Maßnahmen strategische Initiativen</li> <li>• Verankerung – Regelplanung</li> </ul> <p>Workshopphase: Gemeinsame Diskussion und Erarbeitung einer eigenen Vorgehensweise</p>

Zeit	Thema
15.30 – 15.45	Kaffeepause
15.45 – 17.00	<p>Vor, während und nach der Durchführung einer strategischen Personalplanung – Erfolgsfaktoren und Herausforderungen integrieren</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Faktoren müssen und wollen wir beachten?</li><li>• Welchen Herausforderungen müssen und wollen wir uns stellen?</li></ul> <p>Ziel: Wir verstehen strategische Personalplanung als anspruchsvollen Prozess, den wir aktiv gestalten und umsetzen</p>
17.00 – 17.30	Zusammenfassung, Feedback, Ausblick und Abschluss