

Ausschnitt aus einer beispielhaften Agenda
Training „Strategische Personalplanung“

Tag 2

| Zeit | Thema | Verantwortlicher |
|------------------|---|---------------------|
| 09.00 – 09.15 | Begrüßung, Erwartungen, Tagesablauf | Trainer/-in |
| 09.15 – 10.45 | Kernkompetenzen für die strategische Personalplanung – Unser Mix für den Platz am strategischen Planungstisch <ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsanalyse • Geschäftssinn • Partnerschaftliche und beratende Fähigkeiten (hier Fokus): <ul style="list-style-type: none"> ○ Agieren auf Augenhöhe ○ Gesprächstechniken • Veränderungs-Management (hier Fokus): <ul style="list-style-type: none"> ○ Change Agent sein ○ Veränderungen aktiv einplanen und umsetzen Workshopsequenz: Gemeinsame Erarbeitung und Festlegung der Kernkompetenz | Trainer/-in, Plenum |
| 10.45 – 11.00 | Kaffeepause | |
| 11.00 – 13.00 | Zusammenarbeit mit dem Vorstand aktiv gestalten – Wie begleiten wir ihn sinnvoll? Übungssequenz im Plenum und/oder Kleingruppen | Trainer/-in, Plenum |
| 13.00 – 14.00 | Mittagessen | |

| Zeit | Thema | Verantwortlicher |
|-------------------------|---|---------------------|
| 14.00 – 15.30 | <p>Wo stehen Ihre Mitarbeiter heute?</p> <p>Ein Vorgehensmodell strategischer Personalplanung – Welche Bausteine/Arbeitspakete passen zu uns und können wir umsetzen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgehensmodell <ul style="list-style-type: none"> ○ Personalbedarf (Unternehmensstrategie) ○ Jobfamilien (bedarfsorientiert) ○ Personalbestand ○ Gap-Analyse und Reporting ○ Maßnahmen (strategische Initiativen) ○ Verankerung – Regelplanung • Mögliche agile Elemente <ul style="list-style-type: none"> ○ ... <p>Workshopsequenz: Gemeinsame Diskussion und Erarbeitung einer eigenen Vorgehensweise</p> | Trainer/-in, Plenum |
| Integrierte Kaffeepause | | |
| 15.30 – 17.00 | <p>Vor, während und nach der Durchführung einer strategischen Personalplanung – Erfolgsfaktoren und Herausforderungen integrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Faktoren müssen und wollen wir beachten? • Welchen Herausforderungen müssen und wollen wir uns stellen? <p>Ziel: Wir verstehen strategische Personalplanung als anspruchsvollen Prozess, den wir aktiv gestalten und umsetzen</p> | Trainer/-in |
| 17.00 – 17.30 | Zusammenfassung, Fragen, Verabschiedung | Trainer/-in |