



STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG ALS ZENTRALES TRANSFORMATIONS- INSTRUMENT

TRENDS UND ENTWICKLUNGEN



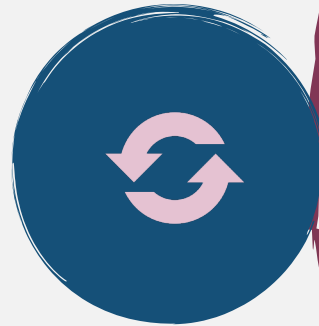
eingerahmt von der demografischen
Entwicklung



Ökonomische
Transformation



Digitale
Transformation



Ökologische
Transformation

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

Transformations- Vielfalt

Drei limitierte Faktoren



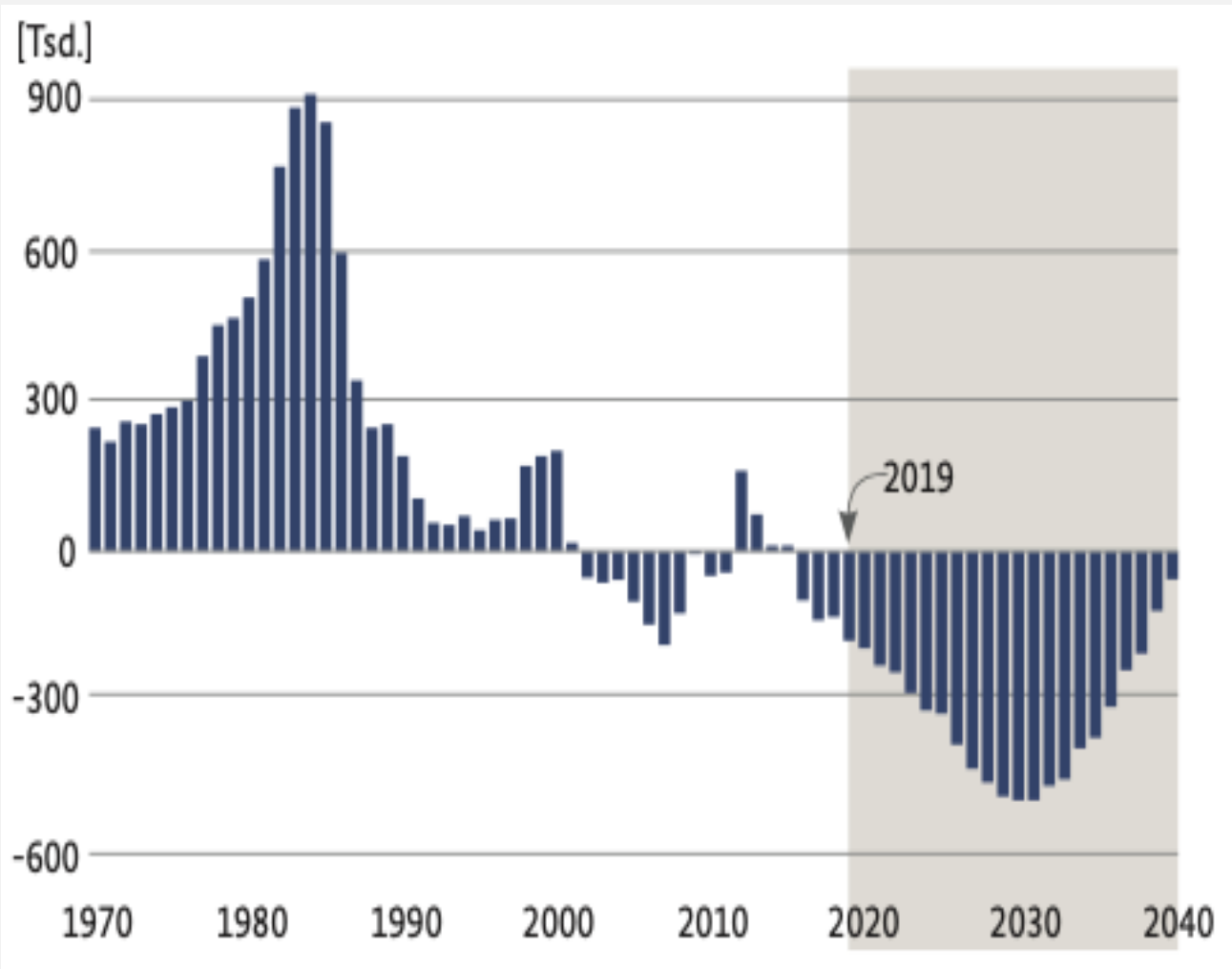
Eingeschränkte
finanzielle
Möglichkeiten

Zeit als
knappes
Gut



Arbeitskräfte-,
Nachwuchs-
und Fachkräfte-
mangel





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

**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)

**Demografie:
Baby Boomer
verlassen den
Arbeitsmarkt**

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

**Es bedarf eines erheblichen
Kompetenz- und
Produktivitätszuwachs.**

**Employability als
ein strategisches
MUSS**

**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.**

**Demografie als
ein Treiber der
Digitalisierung**

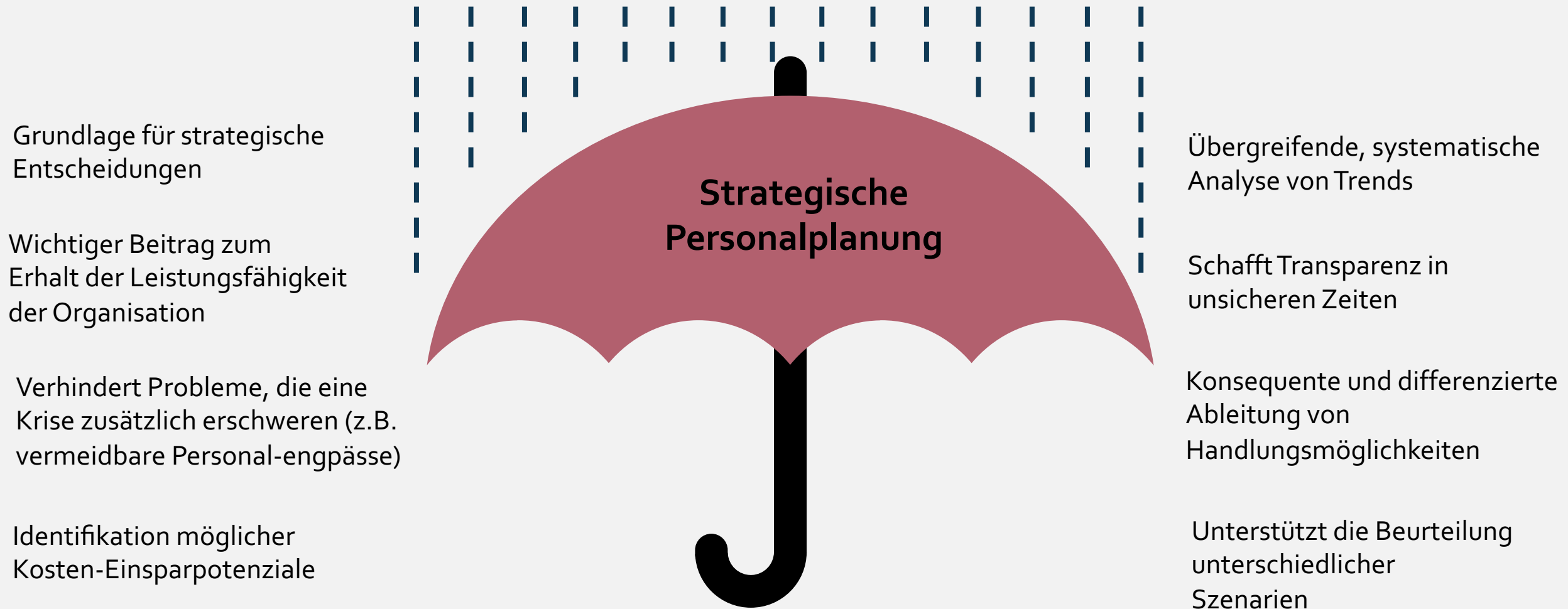
Laut einer aktuellen Studie ist es für drei von vier Befragten wichtig, dass bei ihrem (potenziellen) Arbeitgeber Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert einnimmt.

Awareness zu Nachhaltigkeit im Kontext der ökologischen Transformation



NOTWENDIGKEIT DER STRATEGISCHEN PERSONALPLANUNG

Strategischen Personalplanung als Anker



Nutzen der Strategischen Personalplanung

01

Die Veränderungen rechtzeitig erkennen, um adäquat (re)agieren

02

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

03

Identifizieren der relevanten Kompetenzen

04

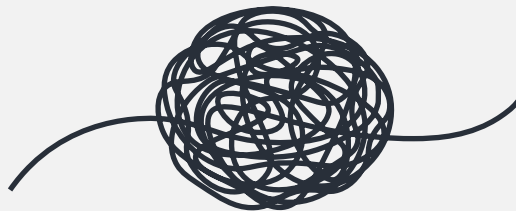
Anpassung der jetzigen Mitarbeiterkompetenzen an die neuen Anforderungen

05

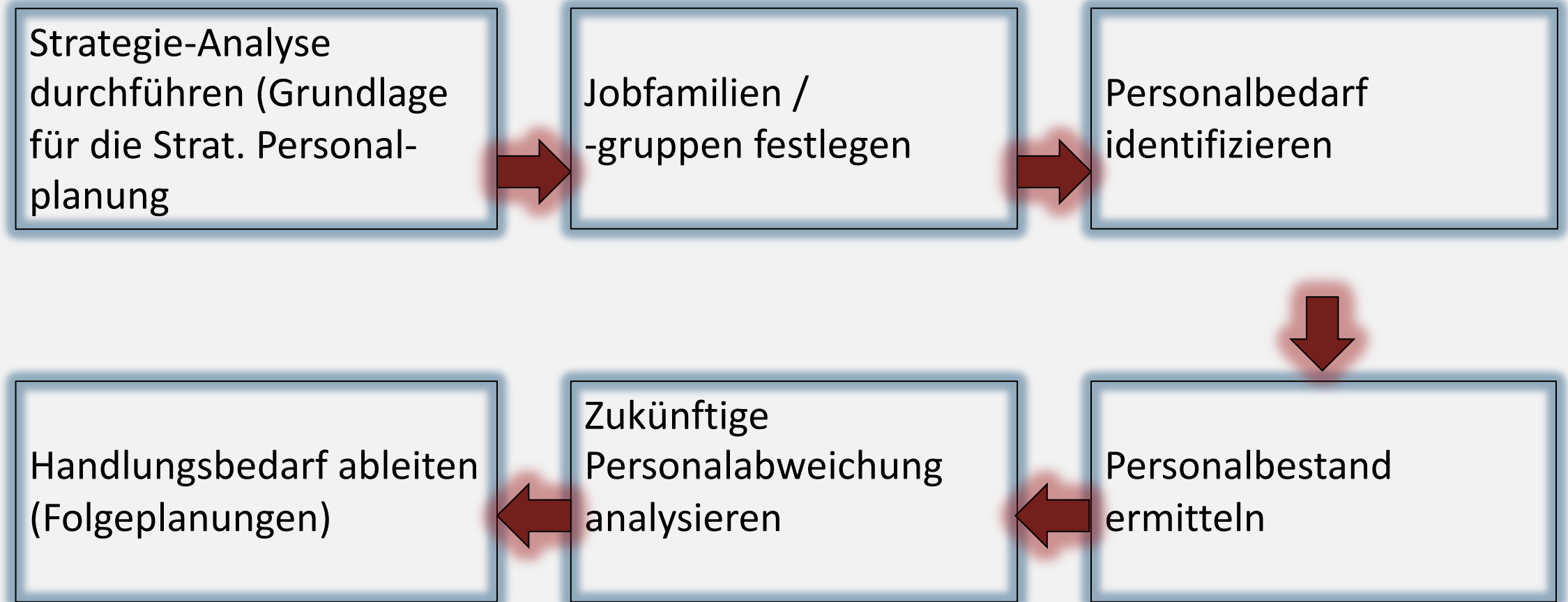
Klarheit, wo die unternehmens- und personalpolitischen Handlungsfelder ansetzen müssen


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





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