

3

"Alte & neue Anlagen parallel betreiben"  
-  
UMGANG MIT PHASEN REDUZIERTER AUSLASTUNG, BEI ERHÖHTEM PERSONALBESTAND

Wie lang ist der Übergang?

Was passiert mit dem aufgebauten Personal?

Wo kommt Personal für Übergangszeit her?

Ziel für Qualifikation steht grob fest f. Horizont 3-4 J.

Henrichsen AG  
Best Practices.

- Zeitarbeit
- Befristung
- Aroweiben

Kurz-perspektive mehr Personal

lang-perspektive eher weniger Personal

Personalplanung unter Berücksichtigung der Flexibilität (Krankheit, Urlaub, PE)

- Planung ATE "rausziehen"  
"Abgehen"- Jahrgänge verlängern

Qualifizierungsbedarf eher "nachbar"

Anzahl der zu qualifizierenden Mitarbeiter eher hoch

- Middlelease anwerben

Qualifizierungsgeld

Konkurrenz durch andere Branchen

Personalbedarf



- Gewinnung
- Qualifizierung
- Entscheidung

- Welche Berufe müssen in Zukunft ausgebildet werden, um die höheren (?) Anforderungen zu erfüllen?

- Arbeitsverhältnisse beenden

Können die neu-aufgebauten Stellen demografischen Wandel abfedern (= alle behalten)?

Kurzfristig

mittelfristig

langfristig