

Personal-Szenario

Beschreibung

Ein Personalszenario stellt die mögliche personelle Zukunftssituation in einem Unternehmen dar. Ausgehend vom Ist-Stand des Unternehmens wird unter Berücksichtigung relevanter Einflussfaktoren und deren möglicher Veränderung (Markt, Produkt, Dienstleistung, Kundenverhalten, technologische Entwicklung, demografische Entwicklung, Bildungsniveau etc.) eine erwünschte Personalsituation in z.B. 5 – 10 Jahren „entworfen“. Der Schwerpunkt liegt dabei auf qualitativen Personalfaktoren (Personalentwicklung, Qualifikation), nicht ausschließlich auf quantitativen Größen wie einer möglichen zukünftigen Mitarbeiterzahl.

Das Personal-Szenario liefert Anhaltspunkte zur Beantwortung zweier Fragen:

1. Welche Mitarbeiter für welche Aufgaben mit welchen Qualifikationen braucht das Unternehmen in einigen Jahren?

2. Welche Maßnahmen müssen dazu ergriffen werden?

Vorgehensweise

Die Erkenntnisse werden in einem Workshop erarbeitet, an dem neben Geschäftsführung und Personalleitung weitere Führungskräfte des Unternehmens teilnehmen. Die Moderation des Workshops sowie die Dokumentation und Präsentation der Ergebnisse übernimmt MACH2 Personalentwicklung.

Die Workshopmethodik folgt einer Mischung aus Input (Kurzvorträge zu allgemeinen Themen) durch MACH2, Diskussionen sowie einem gezielten Einsatz von Kreativitätsmethoden (Brainstorming, Check anhand von Leitfragen, 6-3-5-Methode, Szenariotechnik). Der Workshop schließt mit der Erarbeitung von Handlungsempfehlungen.

Auszüge aus dem Check anhand von Leitfragen:

- Wie reagieren bzw. agieren Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter in Bezug auf Weiterbildung?
- Welchen Stellenwert haben die Rahmenbedingungen einer systematischen Weiterbildung (Verankerung in der Unternehmensstrategie, Zuständigkeiten, Budget, Führungskräfte als Multiplikatoren, Einbindung Betriebsrat, Beteiligung der Mitarbeiter, Freiwilligkeit, EDV-Unterstützung etc.)?
- Wo leiten sich aus der Unternehmensstrategie Qualifizierungsschwerpunkte ab?

- Sind Mitarbeiter mit bestimmten Qualifikationen eingekauft worden, die noch nicht abgerufen, sondern irgendwo geparkt werden? Ist klar definiert, wofür diese Mitarbeiter zuständig sind (Regelungen / Organigramm)?
- Gibt es Konzepte, wie mittelfristig Nachwuchskräfte beschafft (Fachhochschul-, Hochschulabsolventen) werden können? Ist ein Einstieg über Diplomarbeiten / Praxissemester / Praktika möglich?
- Hat die junge Unternehmergeneration den Qualifikationsstand, um sich gegenüber den „Alten“ bzw. dem „Druck von Außen und Innen“ behaupten zu können?
- Ist Fluktuation bei Führungskräften und Mitarbeitern ein Problem? Kann Personalentwicklung helfen, die Fluktuation in erträglichen Grenzen zu halten?
- Welche Führungskräfte beteiligen sich an einem überbetrieblichen Wissenstransfer (zu welchen Themen)? Wie fließen Ergebnisse ins Unternehmen?
- Existieren vorhandene oder geplante Projekte / Investitionsvorhaben etc., die begleitende Weiterbildung erfordern?
- Welche Qualifikationen sind zurzeit besonders gefragt und auf dem Arbeitsmarkt nicht vorhanden bzw. nur schwer zu bekommen?
- Gibt es Qualifikationen, die in dem Maße nicht mehr gebraucht werden wie früher? Bei wem? Wie können sie ersetzt werden?
- Sind Förderprojekte zur Personalentwicklung bekannt? Beteiligt sich das Unternehmen daran (mit welchen Erwartungen, mit welchem Eigenbeitrag)?
- Wer kann das Unternehmen bei der Personalentwicklung mit Know-how und Ressourcen unterstützen (Weiterbildungswerke, Berater, Trainer, Bildungspartnerschaften, Verbundlösungen)?
- Wollen Sie als Unternehmen diese Zusammenarbeit intensivieren? Welche Erwartungen stellen Sie an Ihre Personalentwicklungs-Partner (u.a. Professionalität, Flexibilität, Ortsnähe, Kosten)?

Erfahrungen und Erkenntnisse

Der Workshop bringt Dynamik in den Kreis der Unternehmensführung und des Managements und Erkenntnisse darüber, wie Führungskräfte über Ressourcen (Humankapital) und deren Erschließung, Beschaffung etc. denken und wie sie mit Personalentwicklung das Unternehmen voran bringen wollen. MACH2 Personalentwicklung speist Erkenntnisse (anonymisiert) aus vergleichbaren Unternehmen in das Personal-Szenario ein - Grundlage für ein mögliches Benchmarking zur Klärung der Frage: An welcher Stelle stehen wir?

Autor:

Dr. Bernd Helbich, MACH2 Personalentwicklung

www.mach2-personalentwicklung.de