

Weiterbündungsverbund

Metall-/Elektro-/Chemische Industrie



InSkills2Go
INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Thema I: Unterstützungs- und Weiterbildungsbedarfe von KMU ermitteln

28.04.2022



Institut für Beschäftigung und Employability



LVU
DIE UNTERNEHMER
IN RHEINLAND-PFALZ



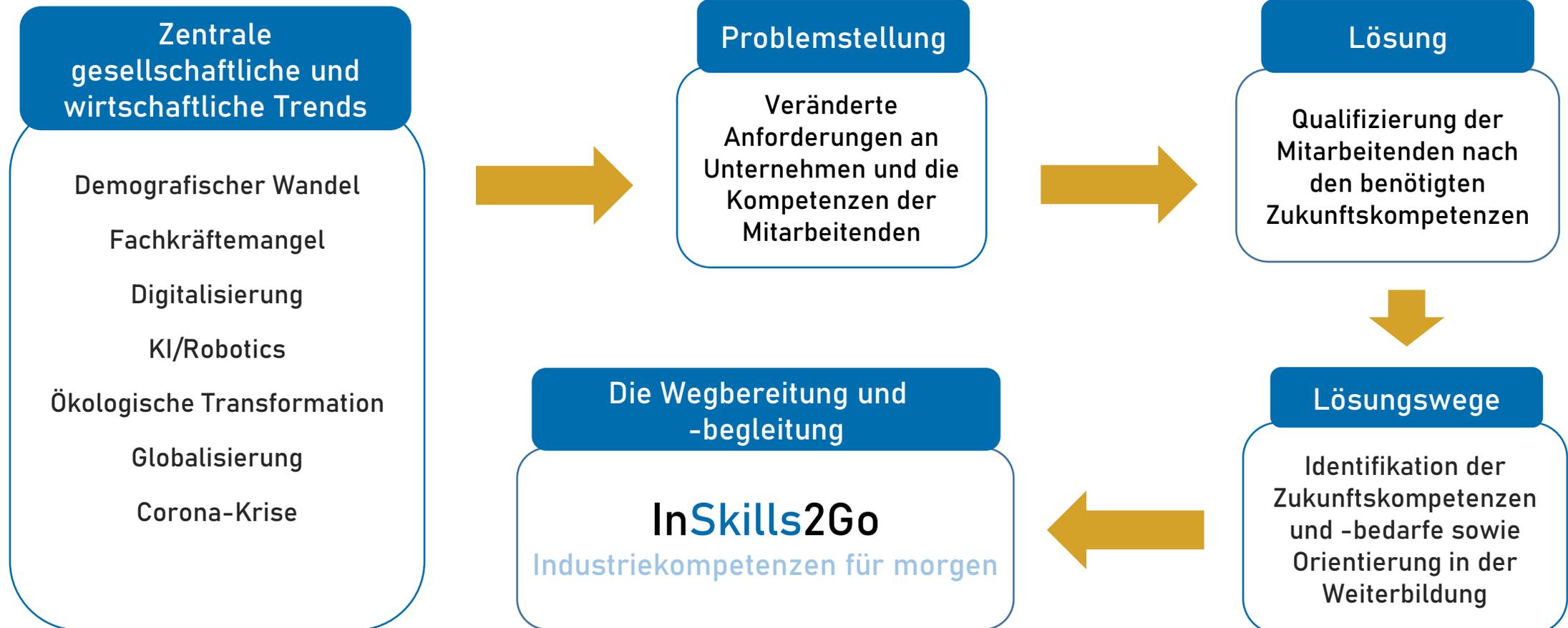
ChemieVerbände
RHEINLAND-PFALZ



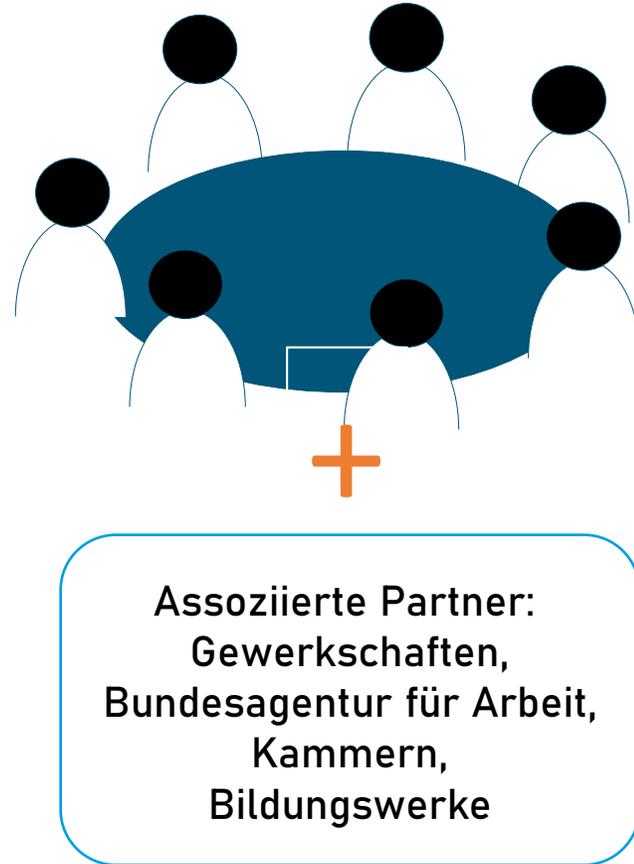
vem
DIE ARBEITGEBER

InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

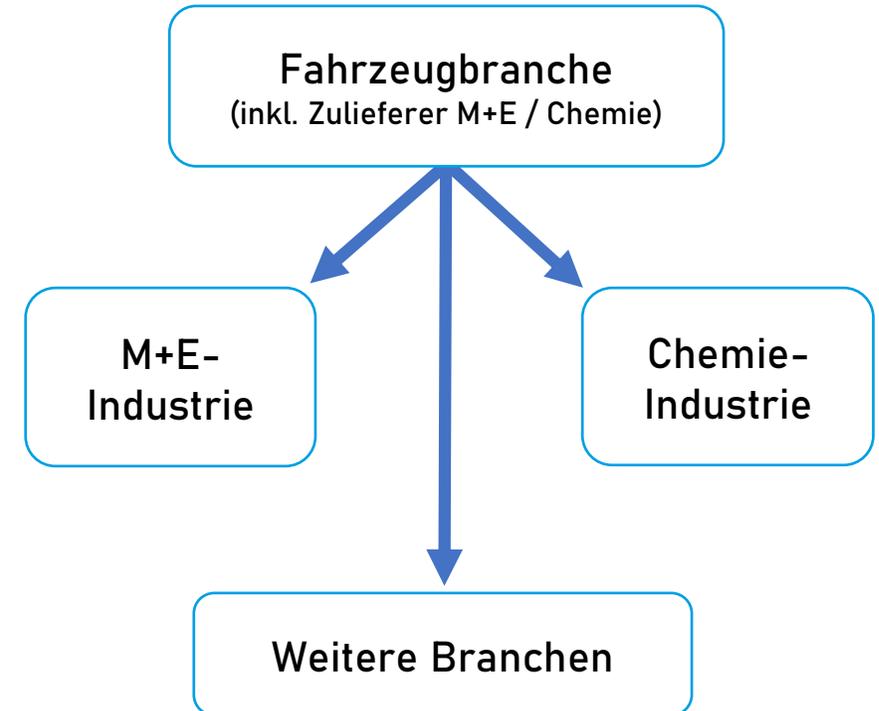
Die Ausgangslage



Das Konsortium



Die Zielgruppe



InSkills2Go – INDUSTRIEKOMPETENZEN FÜR MORGEN

Die Leistungen und Produkte





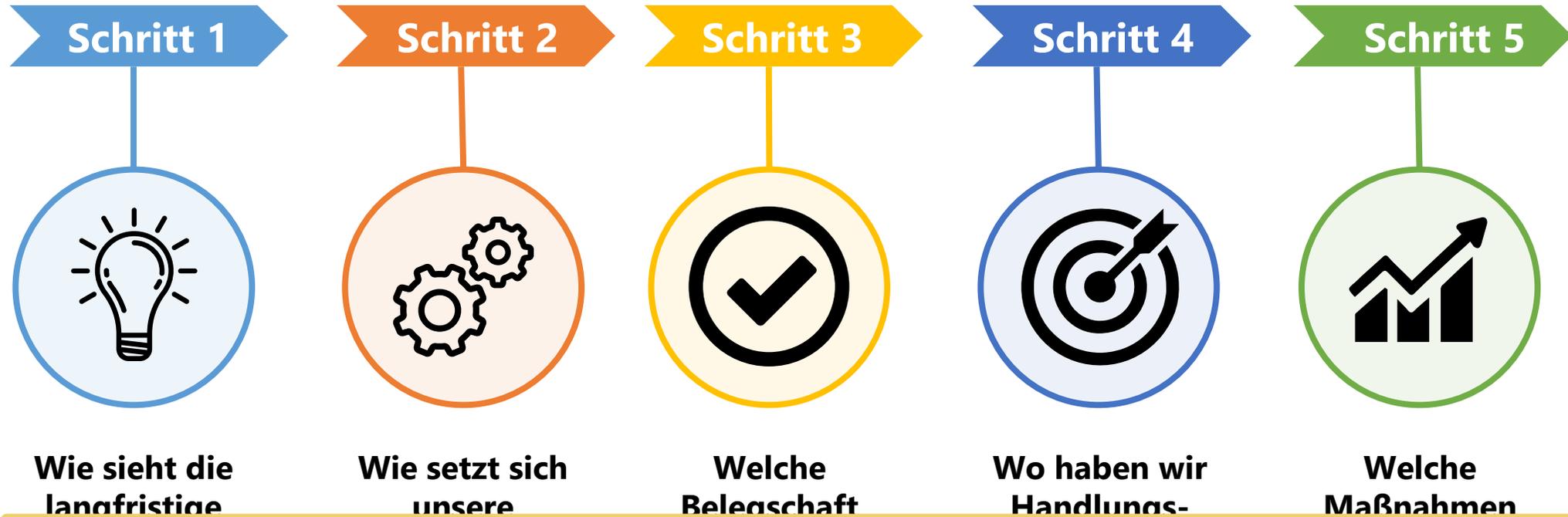


PYTHIA

PYTHIA als Herzstück des Starter-Sets von INQA



Strategische Personalplanung: Der Prozess



Logo:

Navigation: [Startseite](#) | **Schritt 1** | [Schritt 2](#) | [Schritt 3](#) | [Schritt 4](#) | [Schritt 5](#)

Buttons: [zurück](#) | [weiter](#) |

Warum PYTHIA?

Kostenfrei erhältlich	✓
Tool auf Microsoft Excel-Basis	✓
Reduziert auf wesentliche Inhalte einer SPP	✓
Keine Registrierung notwendig	✓
Für Anfänger <u>und</u> Fortgeschrittene geeignet	✓
Vertrauliche Daten bleiben beim Nutzer	✓
Ergebnisbericht im PDF- und PowerPoint-Format	✓
Fokus auf Kapazitäten <u>und</u> Kompetenzen	✓
Berücksichtigung von Digitalisierungsaspekten	✓
Umfangreicher Strategie-Block	✓

Wo finde ich PYTHIA?



www.personal-pythia.de



Herzlich Willkommen bei PYTHIA!

PYTHIA lässt Sie Ihre Personalplanung Schritt für Schritt durchführen. Auf dieser Basis können Sie schon heute zukunftsichernde Maßnahmen ableiten.

Es dokumentiert und visualisiert zudem sämtliche Ihrer Eingaben und Resultate in einem Ergebnisbericht, der Ihnen am Ende automatisch als Dokumentation zur Verfügung steht.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg bei Ihrer strategischen Personalplanung!



Start

zurück

weiter



Tragen Sie hier bitte den Namen Ihres Unternehmens/Ihrer Institution ein.

Beispiel GmbH

zurück

weiter



Ihre Beweggründe für eine strategische Personalplanung

Klappen Sie die Unterabschnitte mit den Pfeilschaltflächen neben den Überschriften auf und zu.

Warum ist eine strategische Personalplanung sinnvoll für Sie?



Warum haben Sie sich für eine strategische Personalplanung entschieden?



Bitte geben Sie an, warum Sie sich für eine strategische Personalplanung entschieden haben.

Klicken Sie hierzu die entsprechenden Aussagen an und ergänzen Sie gegebenenfalls weitere Beweggründe.

- Das Durchschnittsalter in unserem Unternehmen ist sehr hoch.
- Wir benötigen einen extrem hohen Aufwand, um offene Positionen zu besetzen.
- Wir haben eine hohe Mitarbeiterfluktuation.
- Unsere Personaldecke ist für das derzeitige Arbeitsvolumen zu eng.
- Der digitale Wandel verändert die Anforderungen an unsere Belegschaft.
- Wir planen neue Projekte, mit denen bislang noch niemand vertraut ist.
- Wir erwarten in den nächsten Jahren eine gesteigerte Anzahl an Renteneintritten.
- Durch das Ausscheiden von Beschäftigten entstehen Personalengpässe.
- Durch das Ausscheiden von Beschäftigten entstehen erhebliche Know-how-Verluste.
- Weitere Beweggründe: <<Geben Sie hier weitere Beweggründe an>>

Trifft zu



[zurück](#)[weiter](#)

Tragen Sie in diese Tabelle ein, wer zu Ihrem Planungsteam gehört.

Das Planungsteam könnte zum Beispiel aus dem Geschäftsführer, dem Personalverantwortlichen und einem Betriebsratsmitglied bestehen. In jedem Fall ist es ratsam, Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen sowie des Betriebsrats in die Planung einzubeziehen.

Sobald Sie einen vollständigen Eintrag erstellt haben wird Ihnen eine weitere Zeile automatisch zur Verfügung gestellt.

Name	Funktion im Unternehmen	Funktion im Planungsteam
<i>Ellen Bogen</i>	<i>Geschäftsführerin</i>	<i>Leitung Planungsteam</i>
<i>Theo Retisch</i>	<i>Prokurist</i>	<i>Planungsassistent</i>
<i>Anna Lyse</i>	<i>Personalreferentin</i>	<i>Planungsassistentin</i>
<i>Andi Arbeit</i>	<i>Schichtleiter Produktion</i>	<i>Experte Produktionsfragen</i>
<i>Volker Racho</i>	<i>Betriebsratsvorsitzender</i>	<i>Experte BetrVG</i>

	A	B	C	D	E	F	G	H
	Name (optional)	Geburtsdatum*	Geschlecht (optional)	Eintrittsdatum*	Austrittsdatum (Befristung, Renteneintritt, Elternzeit)	Bereich (optional)	Arbeitszeit (auf Vollzeitbasis)*	Funktion (optional)
1			Bitte nur "männlich" oder "weiblich" eintragen		Bei Beschäftigten, für die Sie kein Austrittsdatum angeben, legt PYTHIA automatisch das Erreichen der Regelaltersgrenze von 67 Jahren zugrunde.		Beispiel: Vollzeitstelle = 1 Halbe Stelle = 0,5	
2								
3	* = Pflichtfelder							
4	Mustermann, Max	01.01.80	männlich					
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
32								
33								
34								
35								

- Speichern Sie die ausgefüllte Formatvorlage auf Ihrem Computer ab.
- Laden Sie die ausgefüllte Formatvorlage über den Button  hoch.

zurück



Wählen Sie Ihren gewünschten Planungshorizont in Jahren.

Üblicherweise zeichnet sich eine strategische Personalplanung dadurch aus, dass sie mittel- bis langfristig vorausschaut. Insofern ist es empfehlenswert, einen Planungshorizont von ca. fünf Jahren zu wählen.



Sie haben einen Planungszeitraum von 7 Jahren gewählt

Planungsrechner starten >>

Wie setzt sich

Tragen Sie bitte Ihre Job
Stichworten beschreiben
(Sobald Sie beginnen, ...)

Bezeichnung
Geben Sie der Jobg
Führungskräfte
Innendienst
Außendienst
Verwaltung
Produktion

Wählen Sie die gewünschten Kompetenzen aus, indem Sie das jeweilige Feld einmal anklicken. Durch erneutes Anklicken eines Feldes können Sie Ihre Auswahl rückgängig machen. Sie können aus insgesamt vier Oberkategorien wählen. Am Ende der Liste haben Sie zudem die Möglichkeit, eigene Kompetenzen einzutragen und diese auszuwählen.

Ausbildungs- qualifikation	Eignung Fertigkeiten	Digital- kompetenz
Fachkompetenz „Einsteiger“ besitzt Grundwissen mit grobem Überblick, Anfänger auf dem Gebiet, Helfer- und Anleitertätigkeiten, kein formaler Bildungsabschluss notwendig, einfache Routinearbeit, "Lehrling"	Fremdsprachenkenntnisse bringt Sprachkenntnisse mit, die für die Bewältigung von Aufgaben mit ausländischen Geschäftspartnern und Kollegen notwendig sind	Geschäftsprozess-Knowhow überblickt Ablaufprozesse des gesamten Unternehmens, koordiniert und gestaltet einzelne Prozessschritte
Fachkompetenz „Fortgeschrittener“ verfügt über fundiertes fachliches Wissen, bewältigt Standardsituationen selbständig, wendet passende Methoden und Instrumente ohne Anleitung an, Abschluss einer Berufsausbildung, "Geselle"	Branchenkenntnisse arbeitet mit Expertenwissen aus der Branche und steuert damit Aufgaben, Arbeitsabläufe etc.	Fachübergreifendes Denken hat eine breite fachliche und überfachliche Allgemeinbildung, blickt über den „Tellerrand“ des eigenen Arbeitsbereichs hinaus
Fachkompetenz „Experte“ besitzt sehr umfassendes Detailwissen, meistert Sonderfälle selbständig, handelt aus eigenem Antrieb, setzt seine Kenntnisse umfassend ein, Abschluss einer speziellen Fachausbildung / Akademie, Spezialist, "Meister"	Präsentations- und Moderationstechniken setzt gezielt Medien und Methoden ein, plant Gesprächsrunden, moderiert und leitet sie, beherrscht Präsentations- und Visualisierungstechniken	Digitale Fitness kennt und nutzt digitale Technologien und Medien, treibt die Digitalisierung von Ablaufprozessen im Unternehmen voran
Fachkompetenz "Master"	Eignung für Schichtdienst	Programmierkompetenz

venigen

Zuordnung zu einer Jobgruppe



Ordnen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nun jeweils die passende Jobgruppe zu, indem Sie das Drop-Down-Menü in der Spalte "Jobgruppe" nutzen.

Name (optional)	Geburtsdatum*	Geschlecht	Eintrittsdatum*	Austrittsdatum (Befristung, Renteneintritt, Elternzeit)*	Bereich	Arbeitszeit (auf Vollzeitbasis)*	Funktion	Jobgruppe*
	14.01.1974	weiblich	01.01.2006	01.01.2039		1		
	19.01.1974	männlich	01.01.2016	01.01.2039		1		
	25.01.1995	weiblich	01.01.2013	31.01.2062		1		
	14.01.1965	weiblich	01.01.2003	01.01.2030		0,5		
	26.01.1982	männlich	01.01.2016	01.01.2047		1		
	18.01.1961	männlich	01.01.2006	31.01.2028		1		
	09.01.1995	weiblich	01.01.2014	01.01.2060		1		
	27.01.1957	weiblich	01.01.2001	01.01.2022		1		
	10.01.1989	männlich	01.01.2000	01.01.2054		0,5		
	25.01.1976	männlich	01.01.2001	01.01.2041		1		
	10.01.1966	weiblich	01.01.2004	01.01.2031		1		
	09.01.1968	männlich	01.01.2017	01.01.2033		1		
	07.01.1978	weiblich	01.01.2016	01.01.2043		1		
	25.01.1969	männlich	01.01.2009	01.01.2034		0,5		
	14.01.1991	männlich	01.01.2006	01.01.2056		1		
	10.01.1979	männlich	01.01.2012	01.01.2044		1		
	08.01.1970	männlich	01.01.2005	01.01.2035		1		
	17.01.1965	männlich	01.01.2008	01.01.2030		1		
	09.01.1978	männlich	01.01.2008	01.01.2043		1		
	04.01.1973	weiblich	01.01.2011	01.01.2038		1		
	05.01.1961	männlich	01.01.2010	01.01.2026		1		
	18.01.1990	weiblich	01.01.2012	01.01.2055		0,5		
	05.01.1987	männlich	01.01.2015	01.01.2052		1		
	02.01.1984	männlich	01.01.2000	01.01.2049		1		
	11.01.1984	männlich	01.01.2003	01.01.2040		1		



Welche Belegschaft...

Nachdem Sie Ihre Jobgr...
Nun ist für jede einzelne...
Sinne Ihres Personalbed...

Wählen Sie hierfür
"Bearbeiten". Betätig...

Bearbeiten

Jobgruppe

Führungskräfte

Innendienst

Außendienst

Verwaltung

Produktion

Jobgruppe Führungskräfte

Zukünftige Entwicklung

Hauptaufgabe/Charakteristik: Leitung von Teams und Fachbereichen

Aktueller Bestand:

Bestand am Ende des Planungszeitraums:

Tragen Sie bitte Ihren SOLL-Wert pro Jobgruppe für jedes Jahr einzeln ein. Klicken sie hierzu auf das jeweilige Jahr und geben Sie danach den gewünschten Wert in das Feld "SOLL-Wert ändern" ein.

Personalbedarf pro Jahr:

Jahr	IST	SOLL
2020	11,75	11,75
2021	7,75	11,00
2022	6,75	11,00
2023	6,75	10,00
2024	6,75	10,00
2025	6,75	9,00

SOLL-Wert ändern:

Schätzen Sie nun die Kompetenzen ein, über die diese Jobgruppe in Zukunft verfügen muss. Betätigen Sie hierzu den Button . Die bereits vorhandenen Kompetenzen sind farblich gekennzeichnet. Diese können beliebig ergänzt oder entfernt werden.

Vorhandene Kompetenzen:

- Führungskompetenz
- Verantwortungsbewusstsein
- Sprachgewandheit
- Problemlösungsfähigkeit

Benötigte Kompetenzen:

- Fachübergreifendes Denken
- Führungskompetenz
- Verantwortungsbewusstsein
- Problemlösungsfähigkeit
- Entscheidungsfähigkeit

Ok

Abbrechen

nicht mehr benötigt

ogrammierkompetenz

ogrammierkompetenz

ogrammierkompetenz

ogrammierkompetenz



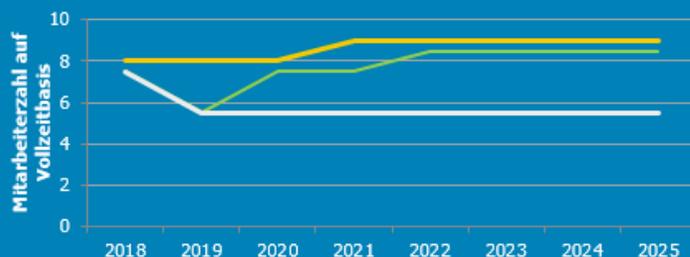
Wo haben Sie Handlungsbedarf?

Die Auswertungsgrafiken verdeutlichen die Entwicklung Ihrer SOLL- und IST-Werte, jeweils pro Jobgruppe. Zudem haben Sie die Möglichkeit, mit der Spalte "Szenario" verschiedene Varianten von Personalzugängen oder Personalabgängen zu betrachten.

Entwicklung Personalbestand (IST-Wert) und Personalbedarf (SOLL-Wert) pro Jobgruppe

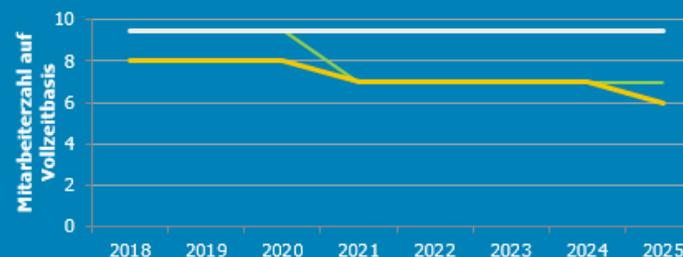
IST-Wert — SOLL-Wert — Szenario —

Führungskräfte



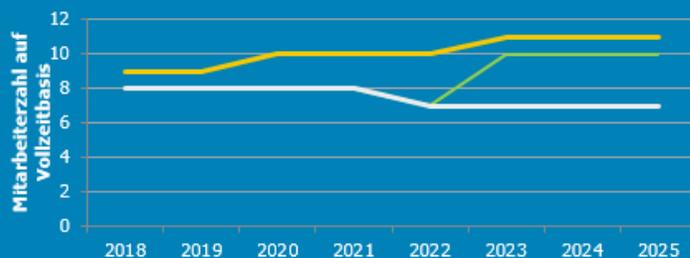
Jahr	Differenz	Szenario
2018	0,5	0
2019	2	0
2020	0	2
2021	1	0
2022	0	1
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

Innendienst



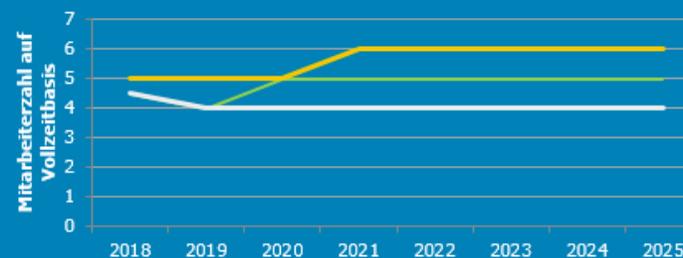
Jahr	Differenz	Szenario
2018	-1,5	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	-1	-2,5
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	-1	0

Außendienst



Jahr	Differenz	Szenario
2018	1	0
2019	0	0
2020	1	0
2021	0	0
2022	1	0
2023	1	3
2024	0	0
2025	0	0

Verwaltung



Jahr	Differenz	Szenario
2018	0,5	0
2019	1	0
2020	0	1
2021	1	0
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

zurück 

Erstellen sie abschließend Ihren individuellen Ergebnisbericht.

Wählen Sie dazu einfach das gewünschte Ausgabeformat aus und betätigen den Button "Dokumentaton erstellen".

PowerPoint-Export
 Wo soll Ihr Ergebnisbericht gespeichert werden?
 Wo haben Sie die Vorlage für den Ergebnisbericht abgelegt?
 PDF-Export
 ...\\Users\\david.zapp\\Desktop ...
 ...\\Users\\david.zapp\\Desktop\\Dokumentation_Vorlage.pptm ...
 Dokumentation erstellen

Bitte wählen Sie, welche Inhalte im Ergebnisbericht dargestellt werden sollen.

- Beweggründe für die Planung
- Planungsteam
- Planungshorizont
- SWOT-Analyse
- Strategiefindung
- Jobgruppenübersicht
- Aktuelle Altersstruktur im Unternehmen

- Entwicklung Personalbestand & Personalbedarf
- Abweichung zwischen Personalbestand und Personalbedarf
- Aufzubauende Kompetenzbereiche
- Aufzubauende Kompetenzen nach Jobgruppen
- Kompetenzen die zukünftig an Bedeutung verlieren
- Digitaler Wandel in den Jobgruppen

- Maßnahmen nach Ihrer Dauer und zeitlichem Ablauf
- Maßnahmen pro Jahr
- Kosten der Maßnahmen
- Maßnahmendetails

Bitte wählen Sie, auf welche Jobgruppen sich Ihr Ergebnisbericht beziehen soll.

- Summierte Übersichten über alle Jobgruppen
- Außendienst
- Führungskräfte
- Innendienst



Strategische Personalplanung von: Beispiel GmbH

Ergebnisbericht vom 23.11.2018

durchgeführt mit: 

1

Beweggründe für die Planung

Warum wir eine strategische Personalplanung durchführen

- ✓ Das Durchschnittsalter in unserem Unternehmen ist sehr hoch.
- ✓ Wir benötigen einen extrem hohen Aufwand, um offene Positionen zu besetzen.
- ✓ Wir haben eine hohe Mitarbeiterfluktuation.
- ✓ Unsere Personaldecke ist für das derzeitige Arbeitsvolumen zu eng.
- ✓ Der digitale Wandel verändert die Anforderungen an unsere Belegschaft.
- ✓ Wir planen neue Projekte, mit denen bislang noch niemand vertraut ist.
- ✓ Wir erwarten in den nächsten Jahren eine gesteigerte Anzahl an Renteneintritten.

durchgeführt mit: 

2

Planungsteam

Die Zusammensetzung unseres Planungsteams

Name	Funktion im Betrieb	Funktion im Planungsteam
Ellen Bogen	Geschäftsführerin	Leitung Planungsteam
Theo Retusch	Prokurist	Planungsassistent
Anna Lyse	Personalreferentin	Planungsassistentin
Andi Arbeit	Schichtleiter Produktion	Experte Produktionsfragen
Volker Racho	Betriebsratsvorsitzender	Experte Betr-VG

durchgeführt mit: 

3

SWOT-Analyse

Unsere Stärken/Schwächen/Chancen/Risiken



durchgeführt mit: 

5

Strategiefindung



durchgeführt mit: 

6

Strategiefindung



Was wollen wir mit unserem Unternehmen erreichen?

- ✓ Ausgeglichene Bilanz
- ✓ Kontinuierliches Wachstum
- ✓ Konzentration auf Innovationen
- ✓ Fokus auf das Kerngeschäft
- ✓ Erhöhung der Kundenzufriedenheit
- ✓ Verstärkung der Kundenbindung
- ✓ Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

durchgeführt mit: 

7

Jobgruppen

Bildung und Bewertung unserer Jobgruppen

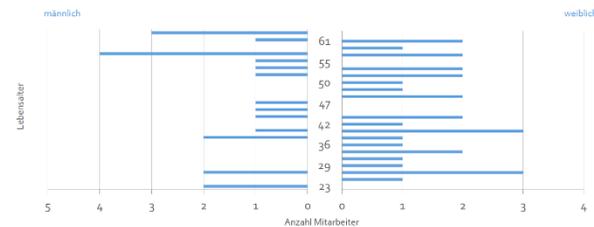
Bezeichnung der Jobgruppe	Hauptaufgaben/Charakteristik	Bedeutung für die betriebliche Entwicklung (Lernschwerpunkte)			Verfügbarkeit der Jobgruppe auf dem Arbeitsmarkt		
		***	**	*	***	**	*
Führungskräfte	Koordination und Leitung der Fachbereiche	✓			✓		
Innendienst	Bearbeitung von Kundenanfragen		✓		✓		
Außendienst	Vertrieb der Produkte	✓			✓		
Verwaltung	Buchhaltung, Personal etc.			✓	✓		
Produktion	Fertigung von Produkten	✓			✓		

durchgeführt mit: 

11

Aktuelle Altersstruktur im Unternehmen

Darstellung der aktuellen Altersstruktur nach Geschlecht



durchgeführt mit: 

13

Mitarbeiterzahl im Unternehmen

Entwicklung der Mitarbeiterzahl nach Geschlecht

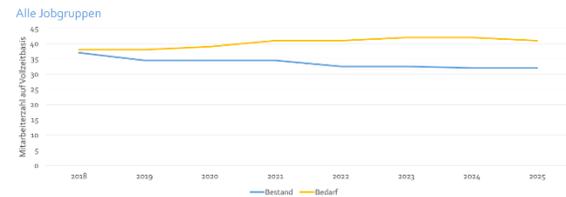


durchgeführt mit: 

14

Personalbestand (IST) und Personalbedarf (SOLL)

Entwicklung im Vergleich

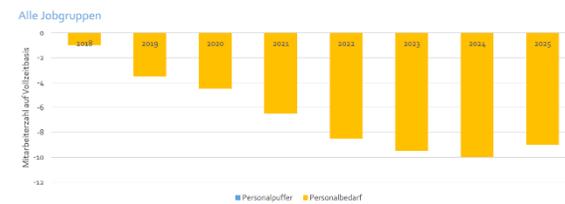


durchgeführt mit PIMA

17

Personalbestand (IST) und Personalbedarf (SOLL)

Abweichungen

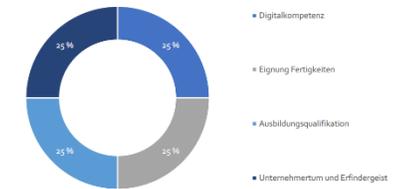


durchgeführt mit PIMA

23

Mitarbeiterkompetenzen

Aufzubauende Kompetenzen nach Kompetenzbereichen

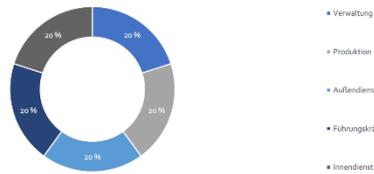


durchgeführt mit PIMA

29

Digitaler Wandel der Jobgruppen

Jobgruppen, die sich im Zuge der Digitalisierung am meisten verändern werden

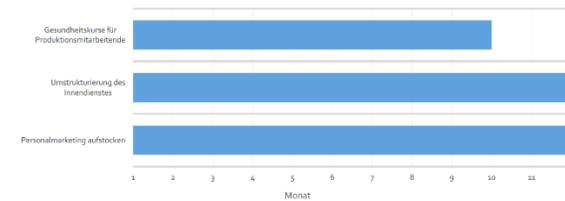


durchgeführt mit PIMA

38

Maßnahmen

G geplante Maßnahmen für das Jahr 2019

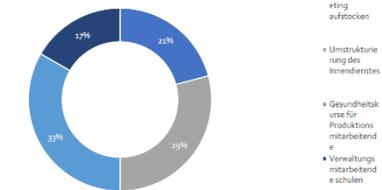


durchgeführt mit PIMA

41

Voraussichtliche Kosten der geplanten Maßnahmen

Gesamtkosten
120.000 €



durchgeführt mit PIMA

44

Maßnahmendetails

Personalmarketing aufstocken

Name der Maßnahme	Personalmarketing aufstocken
Ziel/Ergebnis	Beschaffung von Außendienstmitarbeitenden
Bezug zur Unternehmensstrategie	Konstantelles Wachstum, Veränderung von Service, Veränderung von Dienstleistungen
Verantwortlich	Michael Schwaib
Vorgehensweise	Bereich von Ausbildungsgewinn, Auswertung von Social Media Aktivitäten
Beginn	Seit
Dauer	10 Monate
Voraussichtliche Kosten	15.000 €
Betroffene Jobgruppen	Außendienst
Erfolgsmessung	Anzahl eingehender Bewerbungen

durchgeführt mit PIMA

45

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

Der Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt

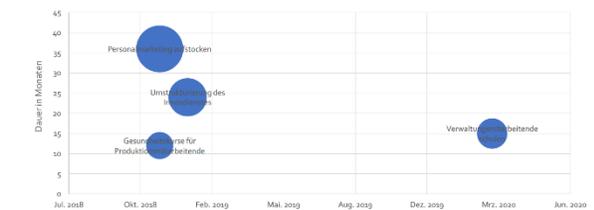
10 Jahre

durchgeführt mit PIMA

50

Maßnahmen

Maßnahmen nach ihrer Dauer und zeitlichen Abfolge



durchgeführt mit PIMA

59



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**



Institut für Beschäftigung und Employability

Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen

Marc Brandt (*marc.brandt@ibe-ludwigshafen.de*)



STRATEGISCHE
PERSONALPLANUNG

www.personal-pythia.de



Gestaltung:

Erstellt u.a. mit Vorlagen von [SmileTemplates](#)