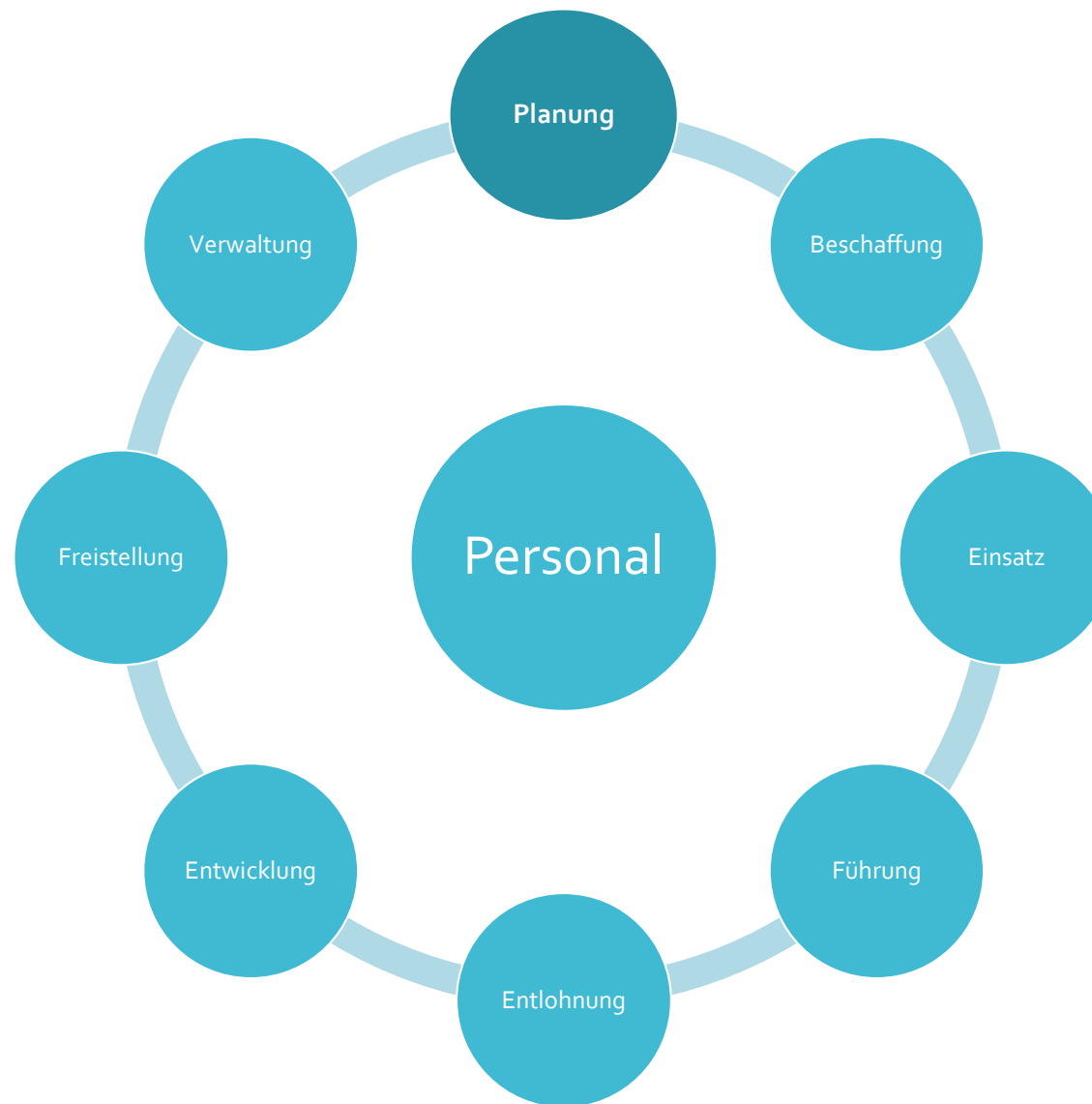


Personalmanagement für Start up's

Strategische Personalplanung

Personal- management



Inhalt

- Definition Personalplanung
- Arten der Personalplanung
- Gegenstandsbezogene Personalplanung

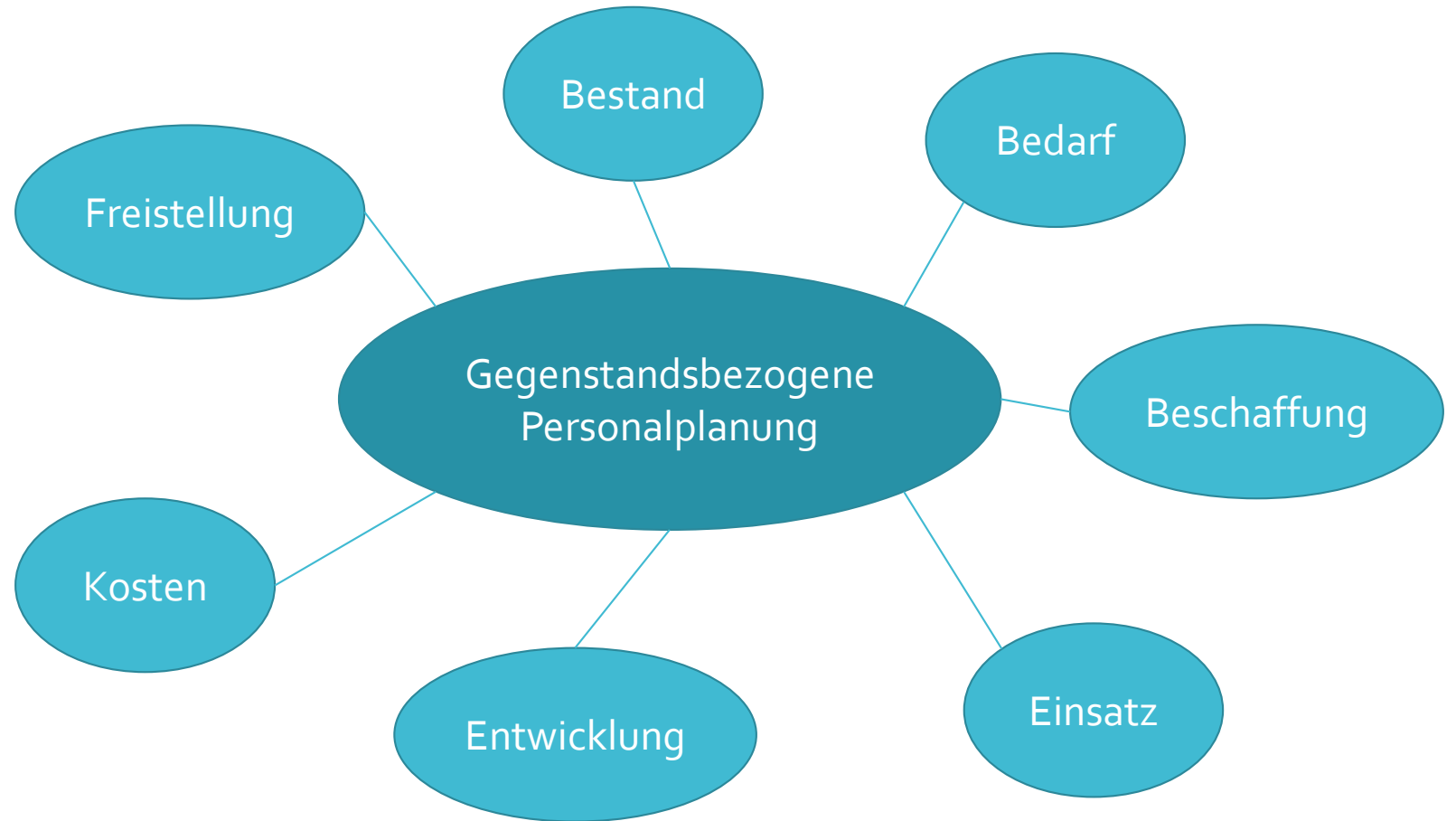
Definition Personalplanung

„Personalplanung ist die Planung sämtlicher Dinge, die das zukünftige Personalgeschehen in Ihrem Unternehmen betreffen. Diese müssen in Einklang mit Ihren Unternehmenszielen gebracht werden.“

Arten Personal- planung



Arten Personal- planung



Bestand

Personalbestand

- Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer
- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer
- Leiharbeiter

Quantitativ

- Aktueller Personalbestand
- Zugänge/Abgänge
- Zukünftiger Personalbestand

Qualitativ

- Berufliche Klassifizierung
- Fähigkeitsprofil (Kenntnisse, Fertigkeiten, Erfahrungen)

Bedarf

Personalbedarf

- Wichtigster Teil der Personalplanung, weil er die Grundlage für alle übrigen Teile der Personalplanung ist.
- Fehler die hier gemacht werden, wirken sich besonders schwerwiegend aus.

Quantitativ

- Organisatorische Methode
 - Stellenplan, Stellenbesetzung, Stellenbedarf
- Monetäre Methode
 - Zukünftig zur Verfügung stehende finanzielle Mittel

Qualitativ

- Stellenbeschreibungen
- Berufliche Klassifizierung
- Anforderungsprofile

Einsatz

Personaleinsatzplanung

- Plant die zeitliche und kapazitätsmäßige Disposition der Mitarbeiter, die vorhanden und einsetzbar sind.
- Bezieht sich auf einen Zeitrahmen der mittel- bis langfristig ausgerichtet ist.
- Zahl der Mitarbeiter mit der Zahl der Arbeitsplätze sowie Qualifikationen der Mitarbeiter mit den Anforderungen der Arbeitsplätze in Übereinstimmung zu bringen.

Quantitativ

- Zu einem Stichtag verfügbare Zahl von Mitarbeitern verglichen mit
- Der Zahl der zu diesem Stichtag geplanten Arbeitsplätze

Qualitativ

- Überprüfung der Qualifikationen der Mitarbeiter
- Festlegung von Anforderungen der Arbeitsplätze
- Anpassung Fähigkeiten an Arbeitsanforderung → Personalentwicklung
- Anpassung der Arbeitsanforderung an Fähigkeiten → Versetzung

Einsatz

Ergebnisse einer Personaleinsatzplanung

- Unterdeckung durch mehr Arbeitsplätze als Mitarbeiter → Beschaffung
- Überdeckung durch mehr Mitarbeiter als Arbeitsplätze → Versetzung, Freistellung
- Arbeitsplätze und Mitarbeiter in gleicher Zahl → keine Aktivität erforderlich
- Sind die Anforderungen am Arbeitsplatz nicht in Übereinstimmung mit den Qualifikationen der Mitarbeiter ist eine Anpassung der Qualifikation erforderlich. → Personalentwicklung
- Wenn die Fähigkeiten der Mitarbeiter größer sind als die gestellten Anforderungen → Versetzung, Freistellung

Beschaffung

Personalbeschaffung

- Ist erforderlich wenn Unterdeckung bzw. Unter- oder Überforderung festzustellen sind.

Quantitativ

- Wenn Personalbedarf größer ist als der gegebene Personalbestand
- Wie viele Mitarbeiter?

Qualitativ

- es wird nach klassifizierten Berufen beschafft
- Beschaffung erfolgt auf Grundlage von speziell erwarteten Fähigkeiten als Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen

Beschaffung Intern

Intern

- Personalentwicklung: Weiterbildung eines Mitarbeiters
- Versetzung eines Teammitgliedes auf eine andere Position
- Interne Stellenausschreibungen
- Mitarbeiterempfehlungen

Vorteil

- MA kennt das Unternehmen bereits
- Sie kennen den MA schon
- MA hat eine Bindung zum Unternehmen
- Einarbeitungszeit ist verkürzt
- Kosteneinsparung

Beschaffung Extern

Extern

- Stellenausschreibungen im Internet, Tageszeitung, Fachzeitschriften
- Initiativbewerbungen
- Personalagenturen
- Arbeitsamt
- Netzwerke
- Mitarbeiterempfehlungen

Wichtig

- Gut organisiertes Onboarding für den neuen MA
- Integration in die Unternehmenskultur und den Kollegenkreis
- Vorbereitung des Arbeitsplatzes
- Strukturierte Einarbeitung in die neuen Aufgaben

Entwicklung

Personalentwicklung

- Anforderungen der Arbeitsplätze größer als die Fähigkeiten der Mitarbeiter

Quantitativ

- Wie viele Mitarbeiter
- Wer soll weiterentwickelt werden

Qualitativ

- Ausbildung
- Fortbildung
- Umschulung
- Förderung

Entwicklung

Beispiele Personalentwicklung

- Zusätzliche Ausbildung (bspw. ADA-Schein)
- Weiterbildungen (bspw. Seminare, Konferenzen, Workshops mit fachlichem Fokus)
- Training / Coaching (bspw. mit Fokus auf Softskills wie z.B. Vertriebstelefonate)
- Mitarbeiterschulungen
- Umschulungen (auf ein intern anderes Einsatzgebiet)
- Mentoringprogramme (bei dem ein erfahrener Mitarbeiter einen neuen Kollegen begleitet)
- Job-Rotation (hier wechseln Mitarbeiter untereinander Aufgabenbereiche)

Kosten

Personalkosten

- Sind alle Kosten, die im Zusammenhang mit Personal anfallen.
- Sind ein bedeutender Teil der Gesamtkosten eines Unternehmens.

Quantitativ/Qualitativ

- Organisatorische Gliederung
- Personalkostenstruktur
- Personalkostenarten
- Personalerhaltungskosten
- Personalentwicklungskosten

Kosten

Beispiele Personalkosten

- Zu- bzw. Abgänge von Personal
- Tarifierhöhungen und Abfindungen (je nach Branche und Größe)
- Veränderungen der Sozialabgaben
- Beförderungen oder Versetzungen
- Freiwillige Sozialleistungen
- Fortbildungsmaßnahmen
- Auftragslage
- Bonuszahlungen, Weihnachts-/Urlaubsgeld
- Kosten für Einrichtung Arbeitsplatz, Dienstkleidung / -materialien, Ausfallzeiten

Freistellung

Personalfreistellung

- Überdeckung von Personal
- Unterforderung oder Überforderung ohne Entwicklungsmöglichkeit
- Intern - Versetzung
- Extern - Kündigung

Quantitativ

- Anzahl freizustellender Mitarbeiter

Qualitativ

- Fähigkeiten der Mitarbeiter

Freistellung

Gründe für Freistellungen

- Fehleinschätzungen des Managements (z.B. fehlerhafte Personalplanung im Businessplan)
- Strukturelle Veränderungen (z.B. Standortwechsel, Zusammenschluss von Unternehmen)
- saisonale Gründe (z.B. in handwerklichen Berufen)
- individuelle Gründe (z.B. fehlende Motivation des Mitarbeiters oder Fehlverhalten)
- Insolvenz
- Höhere Gewalt (z.B. Pandemie)

Wichtige Fragen Personalplanung

Fragen zur Vorbereitung und Durchführung

- Welche Unternehmensziele gibt es?
- Welche Art und Umfang von Aufgaben leiten sich daraus ab?
- Welche Aufgaben kann ich abgeben/delegieren?
- Wen kann ich dafür einsetzen?
- Welche Kompetenzen und Qualifikationen müssen diese mitbringen?
- Wie viele Mitarbeiter benötige ich dafür?
- Benötige ich neue Mitarbeiter oder komme ich mit den aktuellen aus?
- Kann ich ggf. auch extern für Projekte Personal beschäftigen?

Wichtige Fragen Personalplanung

Fragen zur Vorbereitung und Durchführung

- Welche Beschäftigungsverhältnisse kommen in Frage (bspw. Festanstellung in Voll- bzw. Teilzeit, Minijob, Zeit- oder Leiharbeit)
- Wie gewinne ich neues Personal?
- Was kosten vs. leisten die Mitarbeiter?
- Sind meine Mitarbeiter effizient und produktiv?
- Welche Mitarbeiter kann ich weiterentwickeln?
- Wie binde ich meine Mitarbeiter an das Unternehmen?
- Was tun, wenn ein Mitarbeiter nicht (mehr) zum Unternehmen passt?

Personal- management für Start up's

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!