

**Personalplanung** | 15.08.2013 | Lesezeit 1 Min.

## Eine Frage der Strategie

*Zwar haben die meisten Unternehmen erkannt, wie wichtig eine strategische Personalplanung ist. Allerdings bleibt deren Umsetzung im Alltag häufig auf der Strecke. Dabei könnten durchaus schnell Erfolge erzielt werden.*

---

# Erfolge mit strategischer Personalplanung

So viel Prozent der Unternehmen, die Maßnahmen der strategischen Personalarbeit durchgeführt haben, erzielten in den folgenden Bereichen bessere Ergebnisse

90 Prozent konnten besser abschätzen, wie viele Mitarbeiter sie in Zukunft benötigen werden

86 Prozent konnten besser identifizieren, in welcher Abteilung zukünftig weitere Mitarbeiter gebraucht werden

78 Prozent konnten besser analysieren, welche Fähigkeiten im Betrieb zukünftig gefragt sind

75 Prozent konnten besser einschätzen, wie erfolgreich Maßnahmen sind, die die Besetzung wichtiger Funktionen langfristig sicherstellen

46 Prozent konnten die Kosten von Fachkräftelücken besser abschätzen

Befragung von 113 Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz im Jahr 2012;

Quellen: Pricewaterhouse-Coopers, Universität St. Gallen

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien · iwd 33

Die beste Unternehmensstrategie nützt nun einmal nichts, wenn geeignetes Personal fehlt. Deshalb muss jede Unternehmensstrategie von einer strategischen

Personalplanung flankiert werden. Diese identifiziert Personalbedarfe und versucht, eventuellen Fachkräftelücken mit geeigneten Maßnahmen zu begegnen.

Eine Umfrage der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers und der Universität St. Gallen zeigt, dass die strategische Personalplanung für zwei Drittel der Firmen im deutschsprachigen Raum zu ihren drei wichtigsten Themen gehört.

Dennoch setzt nur ein Viertel der befragten Unternehmen eine solche Personalplanung auch um. Zwei Drittel der Befragten geben an, ihnen fehle dazu einfach die geeignete Datengrundlage.

Um zukünftige Personalbedarfe abschätzen zu können, wird zunächst die aktuelle Situation analysiert: Welche Kompetenzen und Potenziale sind vorhanden? Wie ist die Altersstruktur der Mitarbeiter? Im Anschluss erfolgt ein Blick in die Zukunft. Welche Fachkräfte werden wann und wo benötigt? Gibt es im Unternehmen bereits geeignete Mitarbeiter mit passenden Qualifikationen, um diese Lücken zu schließen?

Dabei sind nicht nur interne Informationen relevant. Auch die Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes ebenso wie die demografische Struktur der Bevölkerung bestimmen maßgeblich, ob in Zukunft qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Die Erfahrungen der befragten Unternehmen zeigen, dass sich der Aufwand lohnt (Grafik):

---

**Die strategische Personalplanung hilft den Betrieben, Angebot und Nachfrage von Fachkräften besser abzuschätzen.**

---

Im besten Fall können mithilfe einer strategischen Personalplanung Fachkräfteengpässe reduziert oder sogar vermieden werden.

Weitere Informationen gibt es unter [www.fachkraeftesichern.de](http://www.fachkraeftesichern.de).

## **Der PersonalKompass**

Der PersonalKompass des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) informiert Geschäftsführer und Personalleiter von kleinen und mittleren Unternehmen, wie sie sich angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels als attraktive Arbeitgeber positionieren können. Der Leitfaden erklärt zum Beispiel, welche Instrumente die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter über alle Altersstufen hinweg sichern helfen. Zudem zeigt der PersonalKompass, wie mit einer strategischen Personalpolitik die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert werden kann.

### **Kernaussagen in Kürze:**

- Zwar haben die meisten Unternehmen erkannt, wie wichtig eine strategische Personalplanung ist, allerdings bleibt deren Umsetzung im Alltag häufig auf der Strecke.
- Für zwei Drittel der Firmen im deutschsprachigen Raum gehört die strategische Personalplanung zu ihren drei wichtigsten Themen.
- Die strategische Personalplanung hilft den Betrieben, Angebot und Nachfrage von Fachkräften besser abzuschätzen.