



Ihr Nutzen

- Sie verschaffen sich frühzeitig Informationen über aktuelle und künftige Herausforderungen für ihre Personalarbeit
 - Sie identifizieren sowohl die wichtigen als auch die dringlichen Dinge für ihre Personalarbeit
 - Sie arbeiten systematisch und nicht nur punktuell
- Sie schaffen dadurch die Voraussetzung für den dauerhaften Erhalt und die Steigerung**
- der Innovations- und Leistungskraft ihres Unternehmens und
 - der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter/-innen.
- Weiterführende Hinweise erhalten Sie auf unserer Homepage oder bei Interesse können Sie gerne eine Demoversion unserer Software anfordern.

Projektträger ffw GmbH

Die ffw GmbH ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit Sitz in Nürnberg, die eng mit Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und kommunaler Wirtschaftsförderung zusammenarbeitet.

Mit Ihrer Arbeit stärkt die ffw GmbH die Innovations-, Wandlungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Zum anderen fördert sie die Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unser Erfahrungshintergrund

Wir arbeiten seit 10 Jahren in der Beratung und Prozessbegleitung von Unternehmen (Management, Betriebsräte und Belegschaften) bei der Gestaltung betrieblicher Veränderungsprozesse. Unsere Schwerpunktthemen sind: strategische Personalentwicklung, innovations- und lernförderliche Arbeitsorganisation, Führungskräfteentwicklungen, Gesundheitsmanagement, Gestaltung von Unternehmenskulturen.

In den letzten Jahren haben wir uns intensiv in Theorie und Praxis mit der Entwicklung geeigneter Vorgehensweisen zu obigen Schwerpunktthemen vor dem Hintergrund alternder Belegschaften beschäftigt.

Kontakt

ffw GmbH
Gesellschaft für Personal- und
Organisationsentwicklung mbH
Allersberger Straße 185/F
D-90461 Nürnberg
www.ffw-nuernberg.de

Wolfgang Anlauff
E-Mail: anlauff@ffw-nuernberg.de
Tel.: ++49 (0) 911 / 46 26 79 - 10



Strategisches Personalmanagement

Analysen, Strategie- und
Maßnahmplanung
angesichts alternder
Belegschaften

Potentiale entfalten -

Veränderungen gemeinsam gestalten



Herausforderung

Die Innovations- und Leistungsfähigkeit von Unternehmen wird entscheidend durch die Kompetenz, Gesundheit und Motivation der Beschäftigten befördert. Angesichts demografischer Veränderungen ist daher eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung ein wichtiger Faktor für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und dem dauerhaften Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer/-innen. Diese Erkenntnis ist nicht neu, jedoch in vielen Unternehmen noch nicht oder nur punktuell umgesetzt.

Vorgehen

Wir haben in den letzten Jahren Instrumente und Vorgehensweisen entwickelt, die es Management und Betriebsräten ermöglichen, Orientierungen und Maßnahmen für eine zukunftsfähige Personalarbeit angesichts alternder Belegschaften zu entwickeln und schrittweise umzusetzen. Dieses Vorgehen ist systematisch und strategieorientiert. Es orientiert sich an den jeweiligen betrieblichen Bedingungen.

Der Weg

1. Analyse der betrieblichen Personalstrukturen (Datenanalyse mit Prognoseberechnung)

Aktuelle und künftige Altersstrukturen – Ersatzbedarf - Know-how Verlust wegen Fluktuation und Rente – Anforderungen an Laufbahngestaltung

2. Sind die Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen alter(n)sgerecht? (Befragung und Workshops)

In einer Befragung der Beschäftigten, ergänzt um vertiefende Workshops, wird erhoben, wie Sie

- die Kompetenzentwicklung,
- die Gesundheit und
- die Leistungsbereitschaft durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen fördern.

Die ermittelten Daten der Bausteine 1 und 2 werden in einer Software aufbereitet, die Ihnen zur weiteren Verwendung zur Verfügung steht. Einfache Bedienung und ansprechende Visualisierung sorgen dafür, dass die Sachverhalte schnell erfassbar sind. Alle Auswertungen können von Ihnen nach frei wählbaren Kriterien vorgenommen werden. Kriterien können z.B. sein:

- Führungsstrukturen
- Arbeitsbereiche
- Qualifikation
- Tätigkeiten
- usw.

3. Bewertung interner Maßnahmen und externer Trends (Workshops)

Wie gut sind Sie durch ihre jetzige Personalarbeit auf diese Herausforderungen vorbereitet? Welche externen Trends müssen Sie zusätzlich berücksichtigen?

4. Entwicklung von Orientierungen und Maßnahmen (Workshops)

In Workshops wird aufbauend auf obigen Analysen und Bewertungen eine Agenda für einen systematischen, kontinuierlichen und nachhaltig wirksamen Veränderungsprozess entwickelt. Dabei werden die unterschiedlichen Anforderungen und Bedingungen der verschiedenen Beschäftigtengruppen berücksichtigt.

Die Agenda bezieht sich z.B. auf folgende Gestaltungsfelder:

- Gesundheitsmanagement
- Arbeitszeitregelungen
- Kompetenzentwicklung und Laufbahngestaltung
- Know-how-sichern
- Arbeitsorganisation
- Führung und Unternehmenskultur

