

# Potenziale entfalten – Veränderungen gemeinsam gestalten

## Strategisches Personalmanagement

**ffw GmbH - Gesellschaft für  
Personal- und  
Organisationsentwicklung**

Allersberger Straße 185 F  
90461 Nürnberg

Tel.: 0911/ 46 26 79 - 0

Fax: 0911/ 46 26 79 - 40

Internet: [www.ffw-nuernberg.de](http://www.ffw-nuernberg.de)  
e-mail: [info@ffw-nuernberg.de](mailto:info@ffw-nuernberg.de)

## Die Herausforderung

- Innovations- und Leistungsfähigkeit von Unternehmen hängt entscheidend von der Gesundheit, Kompetenz und Motivation der Beschäftigten ab.
- Die Weichen werden durch die betriebliche Personalarbeit und Arbeitsgestaltung gestellt.
- Eine zukunftsfähige Personalarbeit sollte folgende Punkte ermöglichen
  - Kenntnis der aktuellen und künftig zu erwartenden Personalstruktur (qualitativ und quantitativ)
  - Aussagekräftiges Bild über kurz- und mittelfristige Folgen vorhandener Arbeitsbedingungen für die Gesundheit, Kompetenzentwicklung und Motivation der Beschäftigten
  - Bewertung und kontinuierliche Optimierung vorhandener Maßnahmen unter Berücksichtigung interner Bedingungen und externer Trends
  - Strategische Ziele und Konkretisierung in nachhaltig wirksamen Maßnahmeplänen
- Das von uns entwickelte Vorgehen unterstützt Sie, diese Herausforderung zu meistern.



# Vorgehen im Überblick



# 1. Alters- und Personalstrukturanalyse

## Vorbereitende Tätigkeiten

- Es werden die Kriterien festgelegt, die für die spätere Auswertung erforderlich sind (z.B. Tätigkeiten, Qualifikationen, Arbeitsbereiche, Führungsstrukturen u.ä.).
- Die Daten werden aufwandsarm aus den bestehenden Personalinformationssystemen übernommen und in die Software eingepflegt.
- Es werden Prognoseparameter festgelegt, wie z.B. Personalwachstum, Fluktuationsrate, Renteneintrittsalter, Einstellungsalter u.ä.).
- Diese Parameter können bei Bedarf für die verschiedenen Tätigkeiten, Arbeitseinheiten unterschiedlich definiert werden.



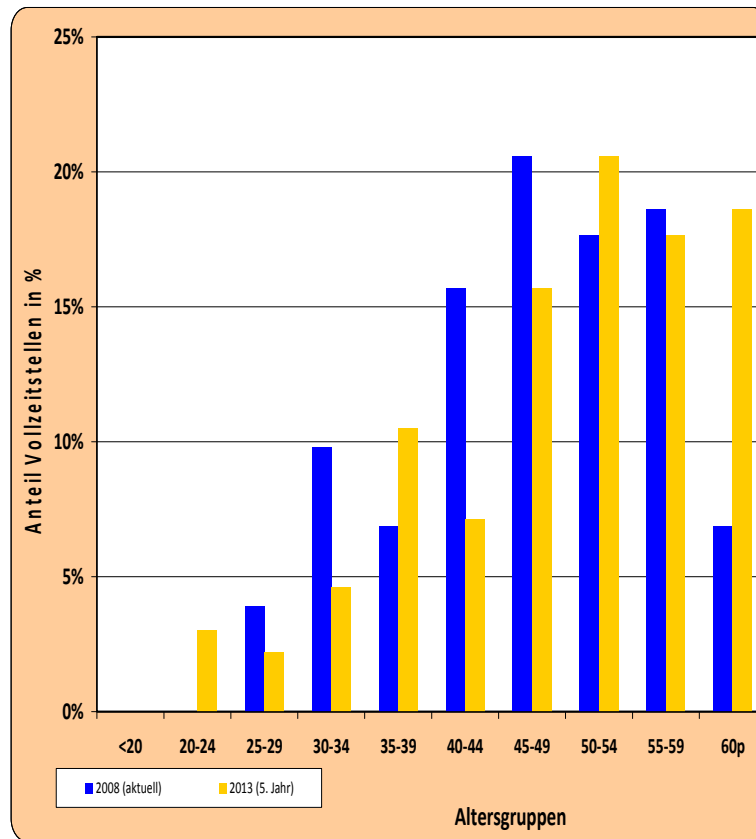
# 1. Alters- und Personalstrukturanalyse

## Auswertungen

- Altersstrukturen in Jahrgängen, 5-er Schritten und 15-er Schritten, Durchschnittsalter (Zeitraum aktuell bis in 10 Jahren).
- Erwartete Personalabgänge und Zugänge (Zeitraum 1. bis 10. Jahr) geben Hinweise zum erwarteten Einstellungsbedarf und für die Gestaltung interner Karrierewege.
- Verdichtete Aussagen zur Altersstruktur geben einen schnellen Überblick zur Altersmischung von Arbeitsteams.
- Vergleichende Betrachtungen über ein Kriterium verdeutlichen die Unterschiede zwischen Tätigkeiten, Arbeitsbereichen u.ä.
- Die Veränderung der Parameter für die Prognose ermöglicht vergleichende Szenariobetrachtungen (Was passiert wenn....).
- Alle Auswertungen können entsprechend den gewählten Kriterien grob oder detailliert vorgenommen werden.



# Altersstruktur



	2008	2013	+/-
VZ-Stellen	102	102	0
D-Alter	47,1 J.	49,4 J.	2,3 J.
beschäftigt	22,2 J.		
Typ	mittel-alt	mittel-zentriert	
<35 J.	14%	10%	-4%
35-49 J.	43%	33%	-10%
50plus	43%	57%	14%
Rente < 5J.	7%	19%	12%

Rundungsdifferenz von +/- 1% möglich

Angaben jeweils für Zeitraum Prognose		
Abgänge bis 2013	7	6,9%
Zugänge bis 2013	7	6,9%

## Prognose

- Fluktuation in den letzten 5 Jahre
- Personalwachstum, Personalabbau
- Renteneintrittsalter / ATZ

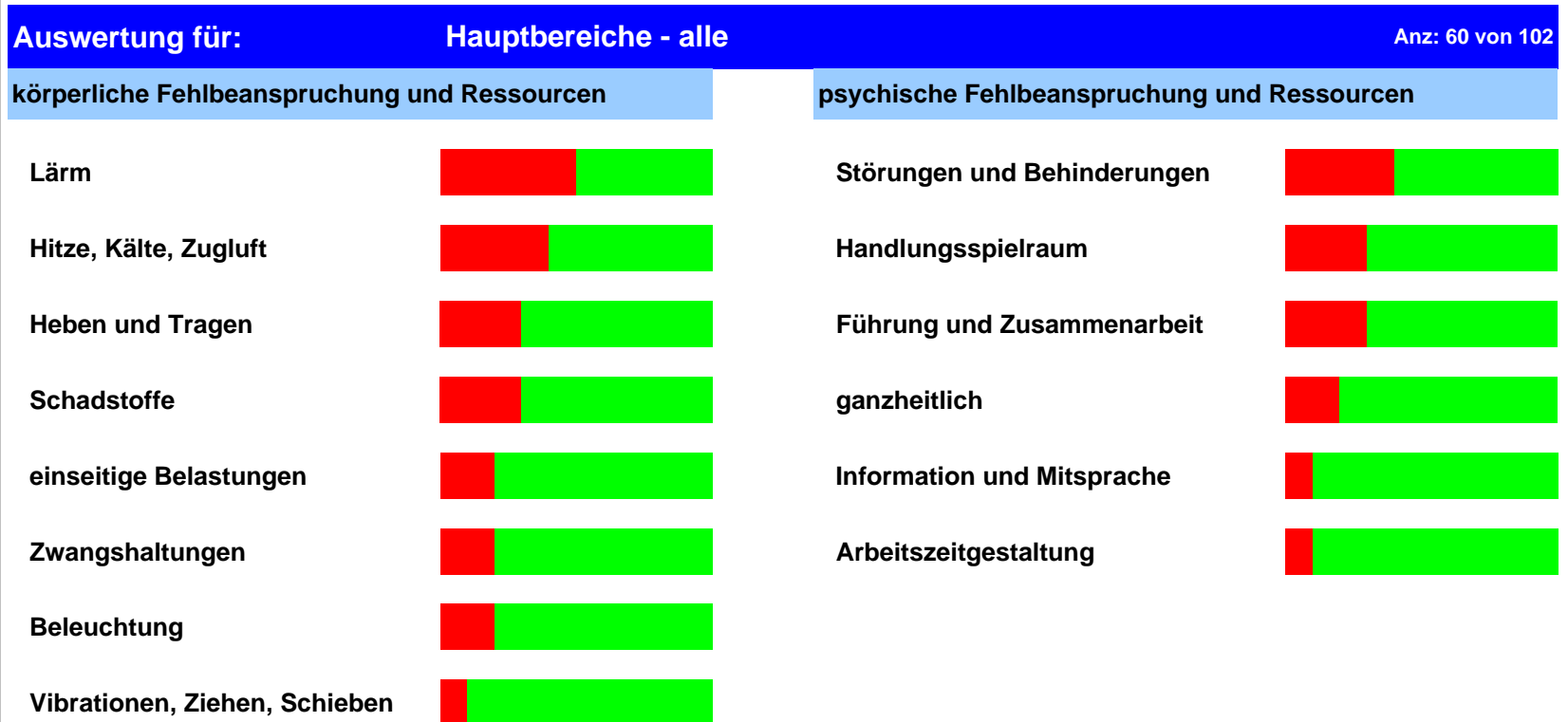
## Ansichten (beliebig)

- Arbeitsbereiche
- Tätigkeiten
- Qualifikation
- Führungsstrukturen
- .....

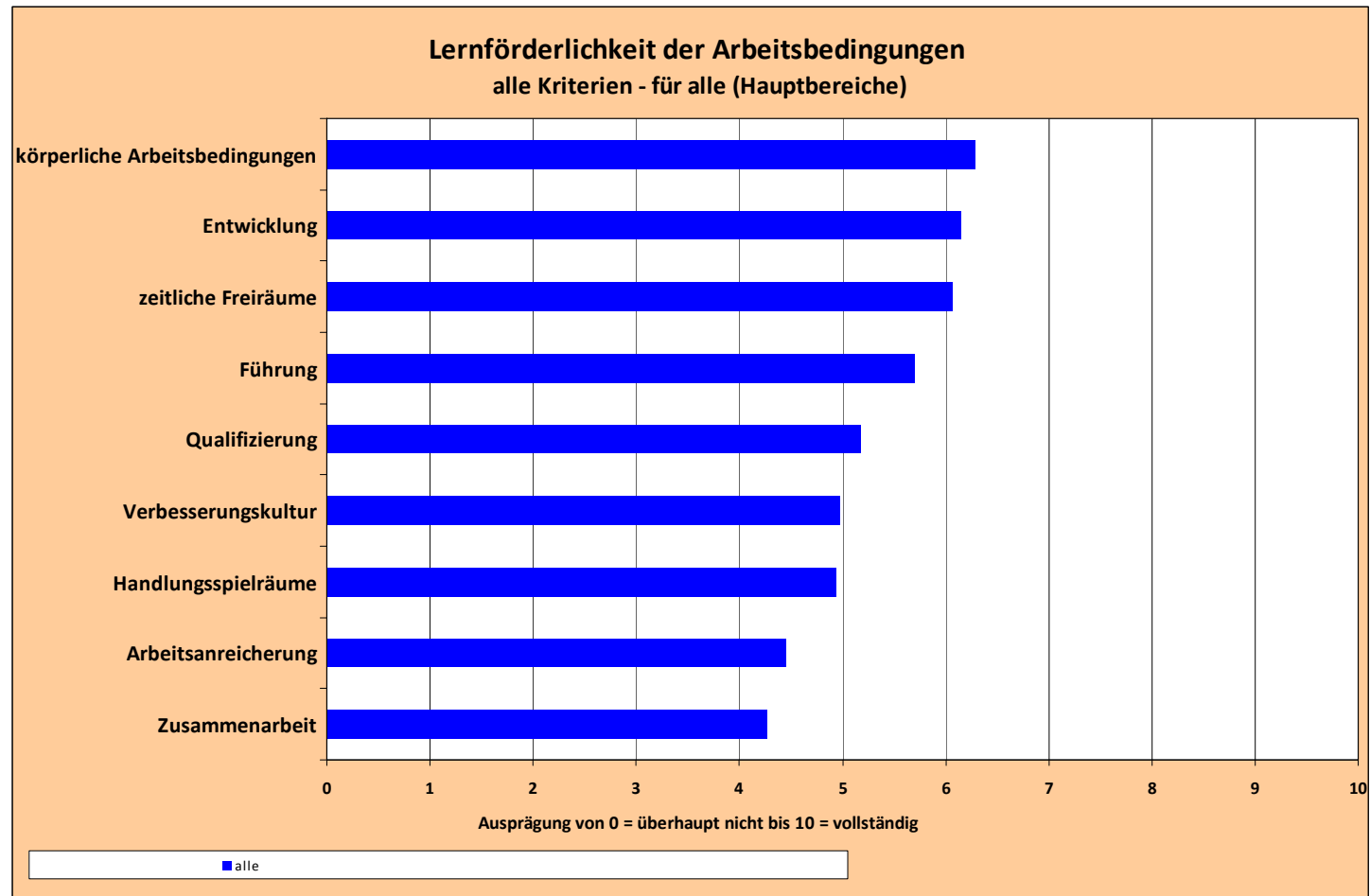
## 2. Bewertung von Arbeitsbedingungen

- Die Bewertung von Arbeitsbedingungen erfolgt durch eine Mitarbeiterbefragung und vertiefende Workshops.
- In den Workshops werden bereits erste Veränderungsvorschläge gesammelt
- Die Befragung gibt Auskunft über
  - das Ausmaß körperlicher und psychischer Fehlbeanspruchung nach verschiedenen Anforderungsfaktoren
  - den Grad der Lernförderlichkeit von Arbeitsbedingungen
- Bei Bedarf können weitere Dimensionen abgefragt werden, wie z.B.
  - Art und Umfang der Leistungsbereitschaft
  - Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und Commitment mit dem Unternehmen
- Die Auswertungen und die dabei hinterlegten Fragen basieren auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und getesteten Fragebatterien.
- Die Auswertungen können ähnlich wie bei der Altersstrukturanalyse nach verschiedenen Kriterien, wie z.B. Tätigkeiten, Arbeitseinheiten usw. vorgenommen werden. Dabei muss allerdings die Anonymität gewährleistet bleiben.
- Eine kombinierte Betrachtung der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung und der Altersstrukturanalyse ermöglicht eine zusammenfassende und fokussierte Auswertung, die schnell zu Handlungsschwerpunkten für die Weiterentwicklung der Personalarbeit führt.

# Körperliche und psychische Fehlbeanspruchung und Ressourcen



# Lernförderlichkeit der Arbeitsbedingungen



## Schritte 3 bis 5: Interne Maßnahmen, externe Trends Orientierungen und Maßnahmen

- Grundlage bilden die Ergebnisse der Analyse. (Altersstruktur und Arbeitsbedingungen).
- Es wird ein gemeinsames Bild über bisherige Maßnahmen im Bereich der Personalarbeit (Art, Reifegrad, Wirkung) hergestellt und mit den Ergebnissen der Analyse verglichen.
- Mit Hilfe eines Zukunftsszenarios werden künftige vorwiegend externe Anforderungen definiert und in ihren Auswirkungen für die Personalarbeit betrachtet.
- Darauf aufbauend werden Eckpunkte für die künftige Personalarbeit entwickelt und verabredet.
- Diese werden anschließend in Maßnahmeplänen konkretisiert und schrittweise umgesetzt.



## Interesse geweckt?

Bei Rückfragen oder Interesse an unserer Beratungsleistung für Ihr Unternehmen wenden Sie sich bitte an:

ffw GmbH

Wolfgang Anlauff

Allersberger Str. 185/F

90461 Nürnberg

Tel: (0911) 462679-10

Mail: [anlauff@ffw-nuernberg.de](mailto:anlauff@ffw-nuernberg.de)

Sie können auch gerne eine Demoversion unserer Software anfordern.

