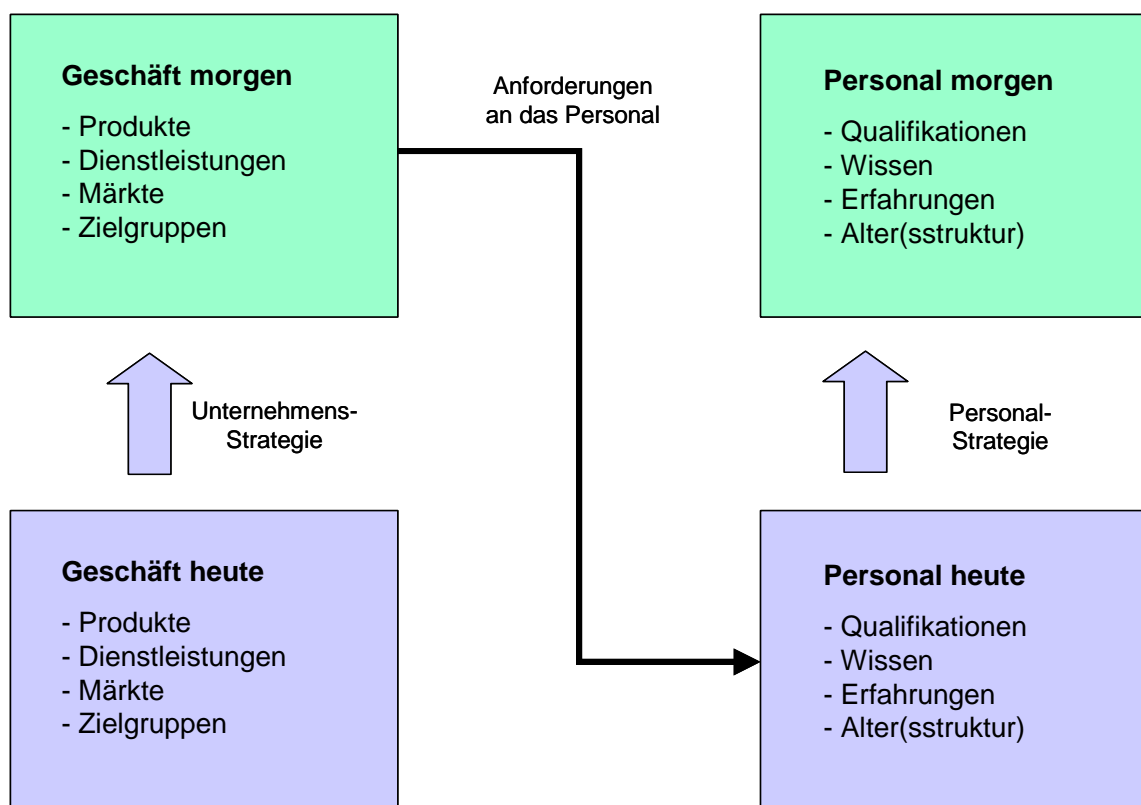


Checkliste Verbindung von Personal- und Unternehmensstrategie

Zielsetzung einer engen Abstimmung von Unternehmensstrategien mit Fragen der Personalarbeit ist es, sicherzustellen, dass zur Erreichung der im Rahmen der Unternehmensstrategie angestrebten Ziele das „passende“ Personal (qualitativ und quantitativ) zur Verfügung steht. Angesichts des demographischen Wandels erlangt diese Aufgabe eine immer größere Bedeutung.

Die **zentrale Frage** lautet: Kann der Betrieb in fünf (zehn) Jahren seine Leistungen mit dem dann zur Verfügung stehenden Personal erbringen und im Wettbewerb bestehen?



Die (schrittweise) Beantwortung dieser Frage liefert erste Hinweise auf möglichen Handlungsbedarf in den Gestaltungsfeldern des demographischen Wandels – vor allem hinsichtlich Rekrutierung, Arbeitsorganisation, Personal- und Kompetenzentwicklung, Innovation und Wissenstransfer.

Dazu sind aus der Unternehmensstrategie bzw. dem zukünftigen Geschäft die Anforderungen an das Personal abzuleiten. Diese wiederum müssen mit den heutigen Kompetenzen des Personals abgeglichen, Lücken und damit Kompetenzentwicklungsbedarfe offen gelegt werden.

Beantworten Sie die folgenden Fragen und halten Sie Ihre Ergebnisse fest:

	Bemerkungen
<ul style="list-style-type: none"> Wie sieht die beabsichtigte Unternehmensentwicklung aus? (z.B. Erschließung neuer Märkte und/oder Zielgruppen; Einsatz neuer Technologien, Insourcing und/oder Outsourcing von Unternehmensbereichen) 	
<ul style="list-style-type: none"> Wie entwickelt sich das Leistungsspektrum des Betriebes? (Entwicklung und/oder Produktion und/oder Vermarktung neuer Produkte und Dienstleistungen) 	
<ul style="list-style-type: none"> Welche Auswirkungen haben diese Entwicklungen auf das Personal? Welche neue Kompetenzen sind erforderlich? Werden mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigt? 	
<ul style="list-style-type: none"> Welches sind heute und zukünftig die erfolgskritischen Kompetenzen des Unternehmens? Wie können diese gesichert bzw. hergestellt/beschafft werden? 	
<ul style="list-style-type: none"> Ist aufgrund der Unternehmensstrategie eine Orientierung in anderen/neuen Arbeitsmärkten notwendig? Wie sehen diese aus? Wie ist dort die Wettbewerbssituation? 	
<ul style="list-style-type: none"> Wie werden die Realisierungsmöglichkeiten der Unternehmensentwicklung/-strategie unter dem personellen Gesichtspunkt bewertet – speziell mit Blick auf die absehbare Veränderung der Alters- und Mitarbeiterstruktur? 	
<ul style="list-style-type: none"> Treten neue Wettbewerber in angestammte Märkte ein? Wer sind Wettbewerber in den angezielten/neuen Märkten? Welche Auswirkungen hat das auf Themen wie Rekrutierung und Mitarbeiterbindung? 	

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

