

Willkommen beim Sven Friedl Verlag

Personalplanung



Personalplanung

Referent: Sven Friedl





Sven Friedl

Hochschulfachökonom Personal

Geschäftsführer Sven Friedl Verlag

- Fachliteratur, Beratung und Projektbegleitung

Referent Haufe Akademie

Spezialist auf den Gebieten

- Entgeltabrechnung
- Interne Kontrollsysteme (IKS)
- Personalplanung und Personalkostenplanung
- Personalprozessmanagement
- Migration von HR-Software

Personalreferent

- verantwortlich für die Personalwirtschaft in einem Dienstleistungsunternehmen mit 400 Mitarbeitern



- Sie lernen die Grundlagen kennen
- Sie erfahren, wie Sie Ihre Personalplanung entsprechend den Unternehmensbedürfnissen aufbauen und implementieren können
- Sie lernen, Schwerpunkte zu setzen und sich auf das „Wesentliche“ zu konzentrieren.

Inhaltsübersicht

Teil I: Grundlagen

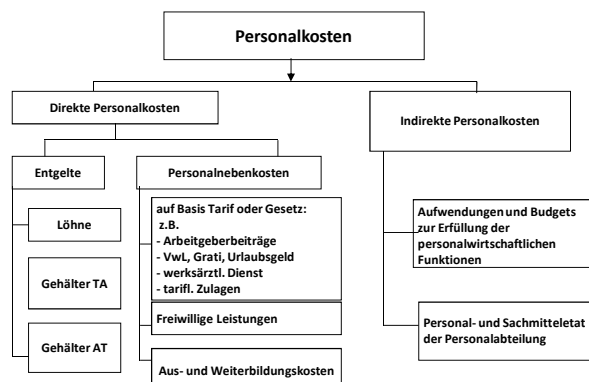
- Volks-, betriebs- und personalwirtschaftliche Grundlagen

Teil II: Personalplanung

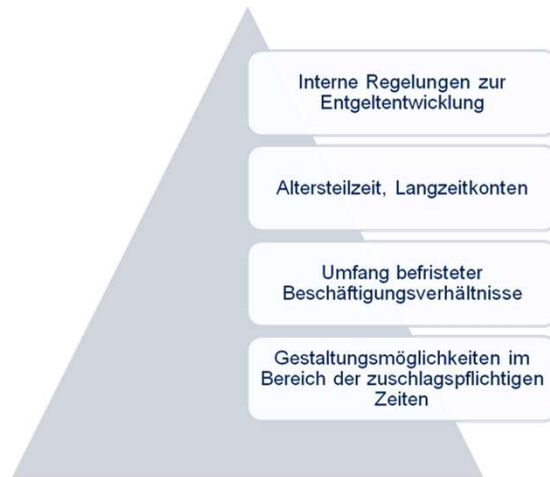
- Was heißt Personalplanung
- Unternehmensziele
- Zielhierarchie und Zielbeziehungen
- Aufgaben der Planung
- Frühwarnsystem
- Planungsebenen
- Planungszeitraum
- Lückenanalyse
- Strategische Planung
- Operative Planung
- Mitbestimmung
- Personalbedarf
- Die 7 Bausteine der Personalplanung
- Das Planungsgespräch
- Qualität der Personalplanung
- Reporting
- Planungsprozess

Betriebswirtschaftliche Grundlagen

Unter Personalkosten werden im Allgemeinen die Kosten verstanden, die für die Bereitstellung und Einsatz der menschlichen Arbeitskraft anfallen



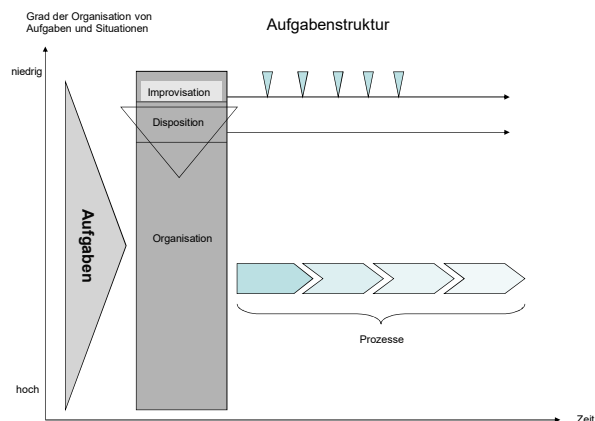
Unternehmenspolitische Ansätze



Unternehmensorganisation (1)

Ist organisieren günstiger als improvisieren?

Hat der Grad der Organisation Einfluss auf die Personalplanung?

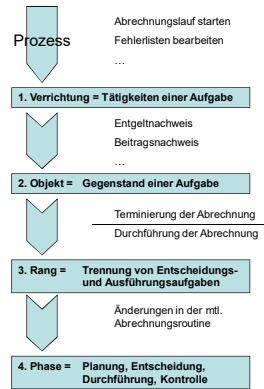
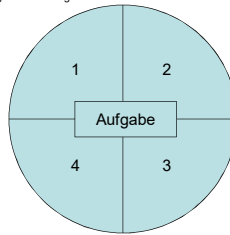


Unternehmensorganisation (2)

In wie weit beeinflussen
Aufgabenanalyse und
Aufgabensynthese die
Personalkosten?

Aufgabenanalyse

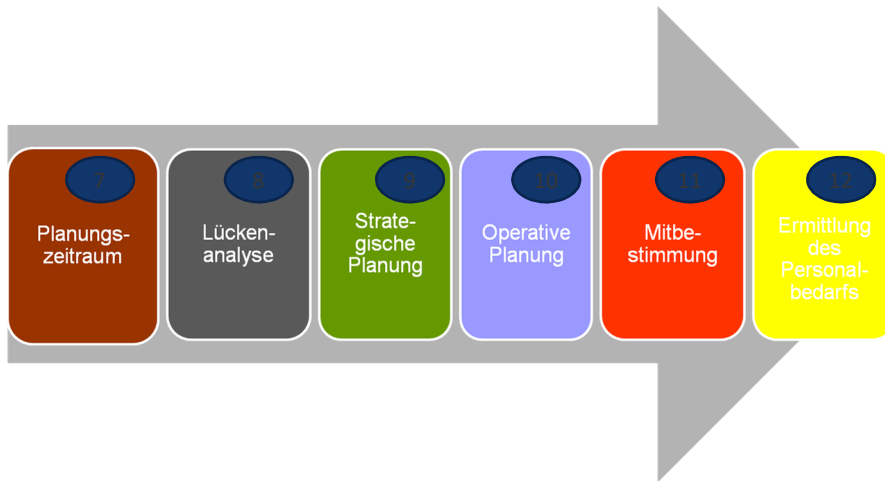
Beispielaufgabe:
Durchführung der monatlichen
Entgeltabrechnung



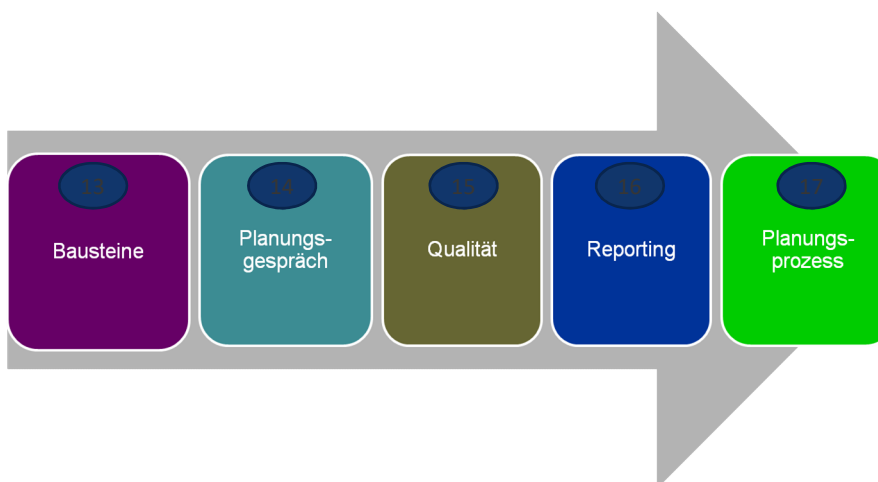
Personalplanung von ? - Planungsprozess



Personalplanung von ? - Planungsprozess



Personalplanung von ? - Planungsprozess



1. Was heißt Personalplanung?

- Die Personalplanung ist Grundlage der Personalwirtschaft
- Mit der Personalplanung werden alle zukünftigen personalwirtschaftlichen Erfordernisse eines Unternehmens ermittelt und daraus resultierende Maßnahmen für die Zukunft festgelegt.
- Zukunftsorientierung statt Vergangenheitsfortschreibung
- Grundlage: Unternehmensleitbild und Vision

1. Was heißt Personalplanung?

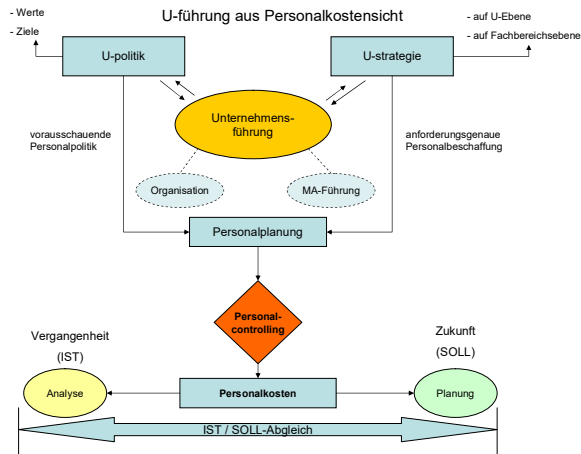
- permanent planen
- sicher planen
- systematisch und logisch planen
- Planung unter Einbindung der Bedarfsträger



Die Personalplanung als Teilplan der Unternehmensplanung stellt den zukünftigen Personalbedarf unter qualitativen und quantitativen Aspekten dar.

Insbesondere mit dem Fokus auf die Personalkosten ist sie ein Instrument, auf das die Unternehmen nicht mehr verzichten können.

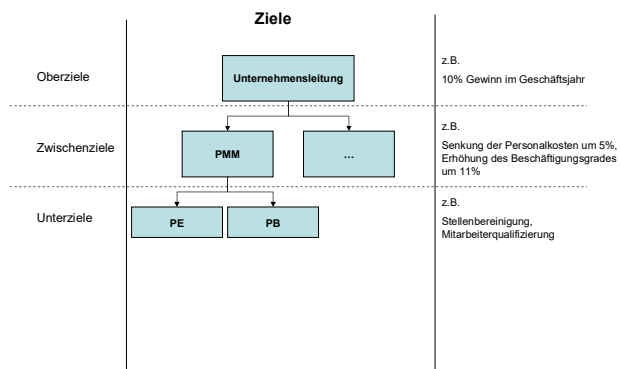
1. Was heißt Personalplanung?



3. Zielhierarchie und Zielbeziehungen

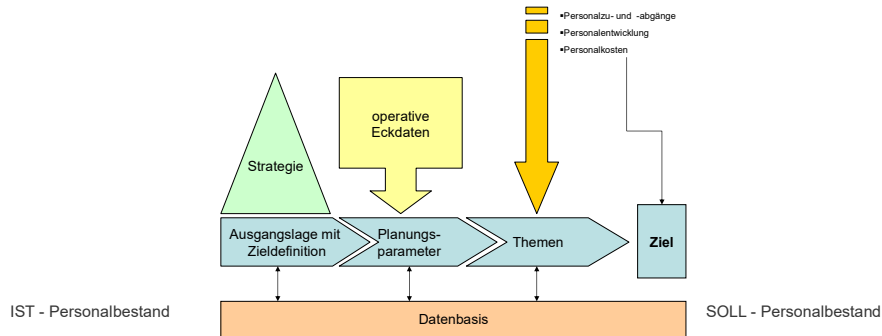
Die Zielhierarchie

Im Rahmen der Zielhierarchie definieren sich Ober-, Zwischen- und Unterziele mit einem umfangreichen Beziehungsgeflecht.



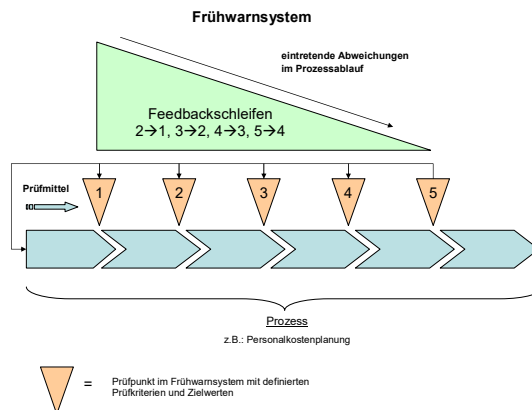
4. Aufgaben der Planung

„Planung ist die gedankliche Vorwegnahme zukünftigen Handelns“
Ziele sind **realistisch und erreichbar**, wenn auf einer sicheren Datenbasis geplant wird.



5. Frühwarnsystem

Frühwarnsysteme sind systemseitig gesteuerte Prozessabläufe, die bei definierten Abweichungen entsprechend reagieren.



6. Planungsebenen

Die Unternehmensplanung erfolgt auf den drei Ebenen

- strategische Planung (langfristig)
- Rahmenplanung (mittelfristig)
- Detailplanung (=operative Planung, kurzfristig)

Mit abnehmender Fristigkeit nehmen Detaillierungsgrad und Aufgabenbildung zu.

In Bezug auf die Personalkostenplanung heißt das:

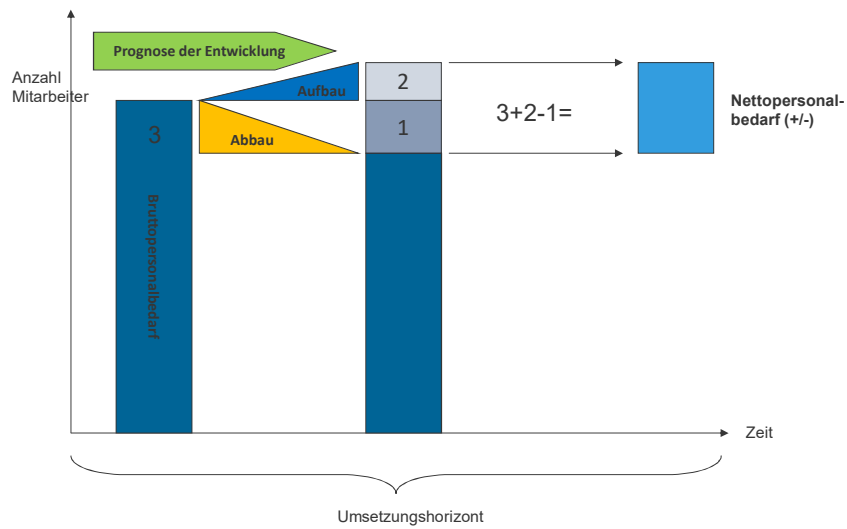
- Im Rahmen der strategischen Planung legt das Unternehmen fest, mit welcher Personalstärke die Ziele und der Fortbestand des Unternehmens erreicht werden können. Dies kann z.B. am Umsatz festgemacht werden oder an den Aufgaben, die das Unternehmen zu bewältigen hat. Dies geschieht in der Unternehmensanalyse

7. Planungszeitraum

Planungszeitraum	Ziele	Inhalte
kurzfristig	<ul style="list-style-type: none">▪ Operative Teilpläne auf Mitarbeiterebene	<ul style="list-style-type: none">▪ Personaleinsatzplanung▪ Personalbedarf für bis zu 1 Jahr▪ Schulungen, Weiterbildung
mittelfristig	<ul style="list-style-type: none">▪ Operative und strategische Teilpläne auf Orga-ebene	<ul style="list-style-type: none">▪ Personalentwicklung▪ Nachwuchsplanung
langfristig	<ul style="list-style-type: none">▪ Strategisch▪ Unternehmensziele▪ Unternehmenspolitik	<ul style="list-style-type: none">▪ Politik zu jeder Orga-einheit▪ Def. von Grundsätzen

- kurzfristig: bis 12 Monate
- mittelfristig: 1-3 Jahre
- langfristig: 3-10 Jahre

12. Ermittlung des Personalbedarfs



13. Bausteine

Die **7** Bausteine der Personalplanung

1. Personalbeschaffungsplanung

4. Personalbeurteilungsplanung

2. Personalbestandsplanung

5. Personalentwicklungsplanung

3. Personaleinsatzplanung

6. Personalveränderungsplanung

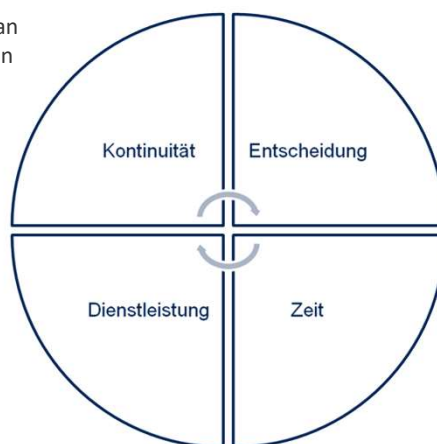
7. Entgeltplanung

14. Planungsgespräch



15. Qualität

Qualität lässt sich an folgenden Faktoren messen:



16. Reporting



Das Reporting ist ein wichtiges Instrument zur Generierung und Ausweisung der relevanten Daten in vorbestimmter Form.

Die modernen Planungstools bieten eine Vielzahl von Standard-Reports. Darüber können über geeignete Reporting-Werkzeuge die erforderlichen Auswertungen erstellt werden. Beispiele hierfür sind:

- Stellen je Organisationseinheit und je Kostenstelle
- Planstellen je Organisationseinheit und Kostenstelle
- Grad der Stellenbesetzung mit Ausweisung der freien Kapazitäten
- Mitarbeiter / Eintrittsdatum / Betriebszugehörigkeit
- Abweichungsanalyse Eingruppierung der Stelle zur Eingruppierung des Stelleninhabers

17. Planungsprozess

5. Vorgehen bei der Implementierung von Prozessen

- Zweck der Prozesse festlegen
- Start und Ende konkretisieren
- Check mit Zertifizierungsrichtlinien
- Wer ist am Prozess beteiligt?
- Prozesseigentümer festlegen
- Vorarbeiten beurteilen
- Prozessmapping Ist-Zustand
- Kritische Erfolgsfaktoren bestimmen
- Prozessanalyse und -verbesserung
- Beschreibung des Soll-Prozesses
- Leistungskennzahlen definieren

17. Planungsprozess

6. Prozesscontrolling (Sicht: QM, SOX)

- kontinuierlich und unternehmensspezifisch
- Kennzahlensysteme und Prüfscenarien als Grundlage



Grundsätzlich ist die Anwendung von Controlling-instrumenten sinnvoll. Sie sollten aber in ihrer Anwendung einfach und in Bezug an den betrieblichen Veränderungsprozess flexibel gestaltbar sein.

- Wie wichtig ist Prozesscontrolling?
- Welches Ziel soll erreicht werden?
- Wie sind die Ergebnisse zu bewerten?
- Welche Maßnahmen leiten sich aus den Ergebnissen ab?
- Wer ist für kontinuierliches Prozesscontrolling verantwortlich?

5 Tipps

1. Definieren Sie die Ziele in Abstimmung mit Ihren „Kunden“
2. Trennen Sie kurz-, mittel- und langfristige Planung mittels Definition von operativer und strategischer Fokussierung
3. Erheben und monitoren Sie max. 3-5 Kennzahlen, diese aber konsequent
4. Nehmen Sie den Betriebsrat frühzeitig mit an Bord
5. Überprüfen Sie jährlich Ihren Zielerreichungsgrad und passen Sie die Parameter an die neuen Rahmenbedingungen an

Die Personalplanung ist mitunter sehr komplex und erfordert eine detaillierte Vorarbeit.

- Holen Sie den Kunden dort ab, wo er steht und berücksichtigen Sie seine Anforderungen.
- Definieren Sie nur die Prozesse und Kontrollen, die Sie auch wirklich benötigen.
- Lösen Sie sich von den Funktionen, denken Sie bereichsübergreifend.
- Analysieren Sie regelmäßig Ihre Prozesse und Kontrollen in Bezug auf Inhalt und Ablauf und passen Sie diese entsprechend Ihren Bedürfnissen an.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ziele erreicht man am schnellsten auf direktem Weg



Kontakt:

Sven Friedl Verlag
Sven Friedl
Vetzberger Weg 12, 35435 Wettenberg
Tel. 0151-44043270
E-Mail: Sven-Friedl-Verlag@t-online.de

Inhouse-Seminare
und-Workshops

Unser Leistungsspektrum

- Planen Sie mit uns Ihre individuelle Inhouse-Veranstaltung -



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich biete Ihnen mit meiner Fachliteratur sowie den Inhouse-Seminaren und Workshops ideale Arbeitshilfen zur Realisierung Ihrer Personalthemen. „**Aus der Praxis für die Praxis**“ ist dabei ein bewährtes Konzept. Nutzen Sie die Fachkompetenz und holen Sie sich die erforderlichen Impulse.

Ihre Vorteile:

- Zeitersparnis und Wissenstransfer
- Entlastung von administrativen Tätigkeiten
- Schnelle Bereitstellung von fertigen Präsentationen
- keine Reisekosten - die Seminare und Workshops finden bei Ihnen im Unternehmen statt
- Freie inhaltliche Zusammenstellung der Seminare

Fachlehrgänge



Die Aufgabenstellungen in der Personalwirtschaft sind sehr komplex und erfordern umfassende Kenntnisse in den jeweiligen Fachthemen sowie entsprechenden HR-Systemkomponenten. Transparenz und Qualitätssicherung sind daher wesentliche Bausteine, um den Fachbereich Personal unternehmensintern optimal aufstellen zu können. Um dies zu erreichen, sollten alle Aufgaben prozessorientiert dargestellt und permanent bezüglich Qualität und Zielerreichung überwacht werden.

Dieser Fachlehrgang führt allgemein in die Aufgabenstellung der Personalwirtschaft ein und zeigt Wege auf, wie über ein einfaches Prozess- und Qualitätsmanagement alle unternehmensinternen Fragestellungen und Anforderungen zur Personalarbeit transparent umgesetzt und im Rahmen eines internen Kontrollsystems (IKS) geprüft und gesteuert werden können.



Teil 1

Grundlagen

Personalprozessmanagement
Personalplanung
Personalkostenplanung
Personalbeschaffung
Entgeltabrechnung
Zeitwirtschaft
Personalcontrolling
Migration von HR-Software



Teil 2

Entgeltabrechnung

Einführung in die Entgeltabrechnung
Ermittlung des Bruttoentgelts
Grundlagen der Lohnsteuer
Grundlagen der Sozialversicherung
Nettolohnermittlung und Auszahlung
Monats- und Jahresabschluss
Musterunternehmen mit Fallaufgaben
HR-Software und Steuerungsparameter
Ausgewählte Prozesse in der Entgeltabrechnung
Lohnbuchhaltung



Teil 3

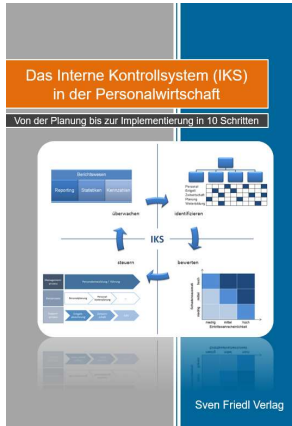
Interne Kontrollsysteme

Grundlagen und Anforderungen
Risikomanagement im Personalbereich
Implementierung in 16 Schritten
Optimierungsparameter und Dokumentation
Von der Aufgabe zum Prozess
Aufgabenfelder der Personalwirtschaft
Prüfung der Entgeltabrechnung im Detail
Erhebung und Analyse von Kennzahlen
Externe Prüfungen bestehen
Beispielunternehmen LuLe GmbH

Das neue Fachbuch ist da



Interne Prozesse revisionsicher und effizient gestalten



Sven Friedl
Das Interne Kontrollsystem (IKS) in der Personalwirtschaft
40 Seiten, 9,90 EUR, ISBN 978-3-9814258-6-4

Bestellung und weitere Informationen unter:
Sven-Friedl-Verlag@t-online.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Schritt
1.1	Brainstorming
1.2	Begriffe
1.3	Grundlagen
2.	Schritt
2.1	Risikomanagement im Personalbereich
3.	Schritt
3.1	Implementierung (16 Bausteine)
4.	Schritt
4.1	Prozesse und deren Optimierung
4.2	Die wichtigsten Kontrollfelder im Fokus
5.	Schritt
5.1	Von der Aufgabe zum Prozess
5.1.1	Management-, Kern- und Supportprozesse
6.	Schritt
6.1	Aufgabenfelder der Personalwirtschaft
6.1.1	Personalplanung
6.1.2	Personalkostenplanung
6.1.3	Personalbeschaffung
6.1.4	Personalentwicklung
6.1.5	Personalfreisetzung
6.1.6	Zeitwirtschaft
7.	Schritt
7.1	Prüfung der Entgeltabrechnung im Detail
7.1.1	Formal- und Ordnungsmäßigkeitserfordernisse
7.1.2	Daten / Datenerfassung
7.1.3	Abrechnungsstufen
8.	Schritt
8.1	Erhebung und Analyse von Kennzahlen
8.1.1	Personalcontrolling
8.1.2	Reporting, Statistik, Kennzahlen
9.	Schritt
9.1	Externe Prüfungen bestehen
10.	Schritt
10.1	IKS-Prüfbogen, Excel-Liste, Ordnerstruktur

Unser Leistungsspektrum

- Planen Sie mit uns Ihre individuelle Inhouse-Veranstaltung -



Formlos per E-Mail können Sie die komplette Präsentation (PDF) und weitere Informationen kostenfrei anfordern:

Sven-Friedl-Verlag@t-online.de