



Fragen

Ermittlung des Personal- und Qualifikationsbedarfs

Mögliche Fragen des Betriebsrates:

Welches Personal braucht der Betrieb heute und morgen, um seine jeweiligen Ziele zu erfüllen?

- Anzahl, nach Qualifikationsgruppen spezifiziert
- Verfügbare und fehlende Qualifikationen
- Geplante Einstellungen (oder Abbaumaßnahmen)
- Personelle Folgen von Aus- und Eingliederungen, Leiharbeit, Fremdvergabe eigener Arbeiten

Welche Gruppen und Personen kommen für Entwicklungsprozesse in Frage?

- In Frage kommender Personenkreis und Gruppen
- Analyse und Bewertung der objektiven und individuellen Voraussetzungen für Entwicklungskonzepte und -maßnahmen

Welche Daten sind verfügbar über die Qualifikationen und Kompetenzen des betroffenen Personals im Vergleich zu künftigen Anforderungen?

- Personaldaten auf Karteien, DV, Personalinformationssystemen, Daten über künftige Anforderungen
- Ergebnisse von Beurteilungen, Zielvereinbarungen sowie Mitarbeiter- und Qualifizierungsgesprächen

Welche Maßnahmen und welche Organisation von Arbeitsprozessen sind – entwicklungsbedingt – nötig (intern, extern)?

- Vergleich vorhandener und geforderter Qualifikationen und Kompetenzen mit erwarteten
- Aus den Optionen für die Personalentwicklung wählen

Wie sind Kosten und erwartete Ergebnisse finanziell, an Innovationen und an Know-how-Gewinn zu veranschlagen?

- Kosten- und Nutzenanalysen sowie -bewertungen heranziehen
- Zu erwartende Verbesserungen der Kompetenzen für Innovationsfähigkeit und Flexibilität abschätzen



Fragen

Ermittlung des Personal- und Qualifikationsbedarfs

Wie, wann und wo sind solche Maßnahmen zu organisieren?

- Personal, Zeitrahmen, Ressourcen und Organisation planen

Wie kann auf rasche Änderungen im Umfeld und auf den Märkten reagiert werden?

- Entwicklung, Einsatz und Nutzung von Frühwarnsystemen
- Ausarbeiten von Alternativen für optimale und pessimistische Szenarien der Personalplanung in allen Bereichen
- Prüfen und gegebenenfalls Entwickeln sowie Anwenden von Formen lernender Organisationen in den eigenen Strukturen

Welche Personen oder Organisationen sollen mit der Umsetzung der Personalentwicklung betraut werden?

- Auswahl, Vergleich und Bewertung interner und externer Personen oder Organisationen für diese Aufgaben

Wie sollen die Erfolge kontrolliert werden?

- Klären der Vorgehensweisen, der Verantwortlichkeiten und zuständigen Personen im betrieblichen Bildungs- oder Personalcontrolling

Vgl. Fritz-Jürgen Kador, Hans Pornschlegel unter Mitarbeit von Hans-Joachim Kempe und Tobias Kador: Personalplanung - Grundlage eines systematischen Personalmanagements, Eine Handlungsanleitung für die Betriebspraxis, RKW, Eschborn, S. 132 f., 2004