

Forum 1: Strategische Personalplanung in der Praxis



Maren-Verena Sunderhoff

Strategisches Workforce Management

Beraterin

DB JobService GmbH

Maren-Verena.Sunderhoff@deutschebahn.com



Dr. Kai Berendes

Executive Partner

 **DYNAPLAN**[®]

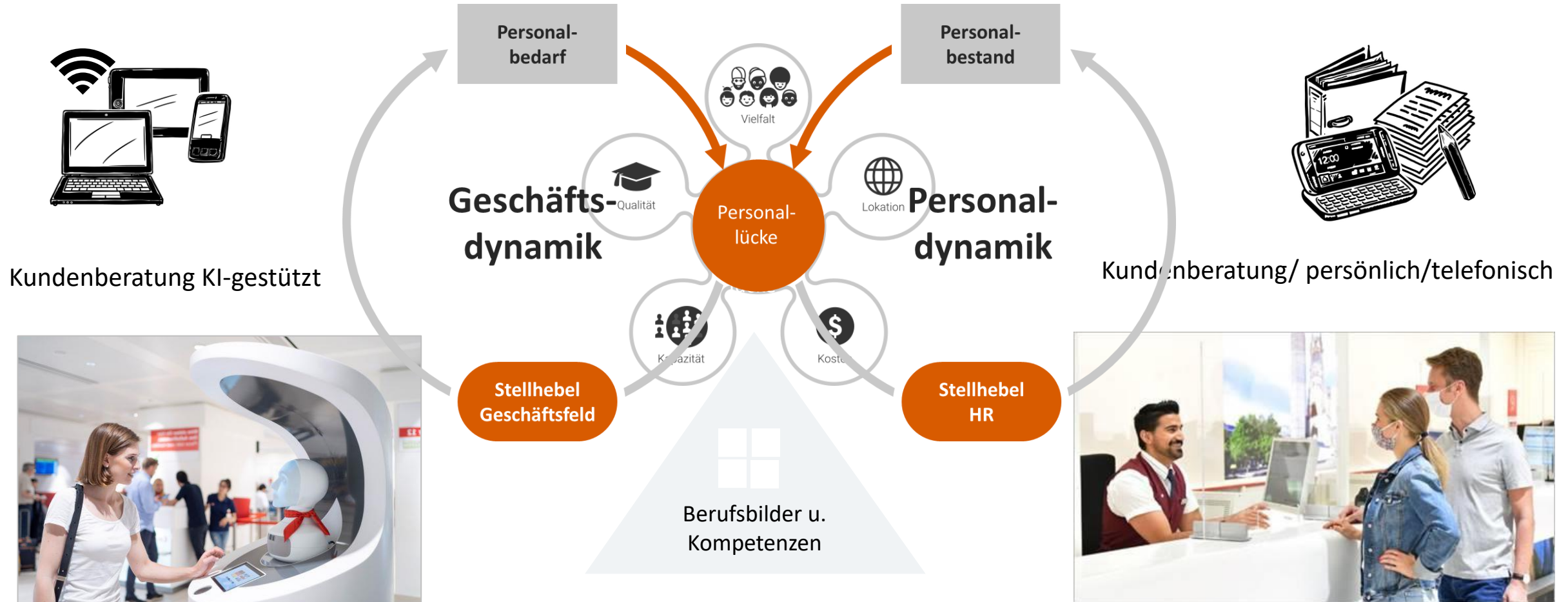
Experiencing the future

Dynaplan AG

kai.berendes@dynaplan.com

Das HR Planungspuzzle:

Neben quantitativen Anpassungen verändern sich auch Kompetenzen sowie ganze Berufsbilder



Strategic Workforce Management (SWM) als strukturierter Prozess

Mehr Transparenz und Sicherheit bei HR-Entscheidungen



**Auftragsklärung
und
Projekt-Kickoff**



**Abgleich der
Ist-Situation**



**Entwicklung eines
Zukunftsbilds
(1. Strategischer
Dialog)**



**Erstellen von Szenarien:
Analyse der
Herausforderungen u.
Durchspielen von
Optionen
(Szenario-Architektur)**

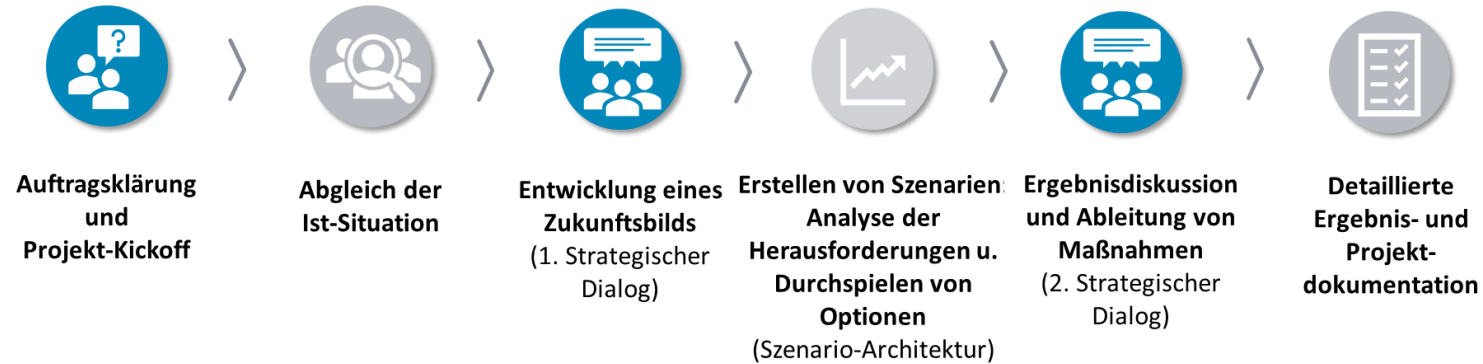



**Ergebnisdiskussion
und Ableitung von
Maßnahmen
(2. Strategischer
Dialog)**



**Detaillierte
Ergebnis- und
Projekt-
dokumentation**




Strategic Workforce Management (SWM) als strukturierter Prozess begleitet mit Planungs- und Simulationstool





**Simulation-
engine**

- Flexibles, dynamisches Planungsmodell mit praxisbewährten Bausteinen
- Einfache Simulation von Entscheidungsregeln (z.B. Einstellungspolitik)
- Schneller Vergleich von Szenarien

Sz1: Ausgangslage	Sz2: Herausforderung	Sz3: Optionen
 Personaldynamik verstehen	 Digitalisierung und Auswirkungen auf Bedarf	 Lückenschließung unter Berücksichtigung der kritischen Kompetenzen