

HR D 55 Strateg. Personalplanung

Bewertung des Systems aus 50Plus Sicht

Responsibility: Moderation: Dr. O. Böhme, Nachbearbeitung: Th. Braun
 Date: 29.09.2012 00:00:00
 Latest Change: 30.09.2012 08:24:38
 Revision: 29.09.2012 00:00:00

THE SOKRATES MAP CONCEPT													
Fiftyfives' sind ein tragendes Element der strategischen Personalplanung.		<input type="checkbox"/> Funktioniert gut <input type="checkbox"/> Genauer hinschauen <input type="checkbox"/> Chancen werden verpasst / verpaszt <input type="checkbox"/> Verluste entstehen	<input type="checkbox"/> Extreme (schnelle) Entwicklung <input type="checkbox"/> Unklare Situation <input type="checkbox"/> Noch nicht eingeschätzt <input type="checkbox"/> Vision, Idee, Projekt										
Teilziele		HR Governance als Teil der Integrated Corp. Governance SK	VR kennen den Arbeitsmarkt	Geschäftsleitungen kennen den Arbeitsmarkt (Grossbetriebe)	HR ist ein strateg. Businesspartner von VR und GL	Grossunternehmen spielen ihre wahre Kraft aus	Öffentliche Hand u. Behörden nutzen HR professionell	KMU Unternehmen nutzen HR Potenzial	Kleinstunternehmen nutzen ihr HR Potenzial	RAVs' sind Partner der Geschäftsleitungen	Keine -Altersirritationen- aus den Sozialversicherungen		
HR Strukturen in den Organisationen	Personalführungsprozess	Qualität der Stellen- und Funktionsbeschreibungen	Übereinstimmung v. Suchtext und effekt. Jobanforderung	Qualität der Stelleninsetate	Qualifikationsprozesse sind frei v. Frustrationen	Eindeutige Qualifikationen, die PE u. OE auch dienen	BVG Pläne, die 55 Jobwechsel nicht behindern						
	HR Prozesse der Personalabteilung	Beratung der Linie	Beratung von GL und VR	Zusammenführen d. Stellenbeschriebe zu einem System	Grob Organigramm und Ablauforganisation	Skillmanagement über den ganzen Betrieb	Altersverteilung über den Betrieb	Personalreserven sicherstellen	Sicherstellung der relevanten Gesetze (HR Compliance)	Umsetzung der Lohnpolitik	Vorselektion der Mitarbeitenden	Karrierepläne im Betrieb	
		Training der Linienleute wie man HR nutzt	Trends erkennen u. rechtzeitig handeln	Unterstützung der Linie beim Qualifikationsprozess	Aus- und Weiterbildungsangebote	(Vor-) Evaluation der Bildungsangebote (Praxisnähe)	Personalentwicklung von jungen Mitarbeitenden	Personalentwicklung Mitarbeitende 45 plus	Personalentwicklung Handicaped	Unterhalt von fachl. Netzwerken	?	Gestaltung und Umsetzung BVG-Pläne	
	HR Prozesse der Linie	AVOR auf Fähigkeiten verteilt	Führungsqualität auf Ebene Abteilung	Einführung der neuer Mitarbeitende	Einsatz der vorhandenen Kräfte	Aus der Summe der MA ein Vielfaches machen	Zusammenwirken von Menschen und techn. Mitteln	Kontinuierliche Verbesserung Mitarbeitende	Kontinuierl. Verbesserungsprozess - Ideenbörse				
Stakeholder einer strateg. Personalplanung		Gesellschaftliche Haltung	Firmenkultur	Wertschätzung der Menschen im Betrieb	Clevertess der Topführung	Managementausbildung	Führungsausbildung	Medizinische Diagnostik (psychische Fragen)	Gewerkschaften	?	?	?	
		Ausbildung in der Schule (Werte)	Verantwortungskultur bei schwierigen Fragen	Gesetzliches Umfeld	Alterseinteilungen als ungewollte Stigmatisierungen	Obrigkeitskultur vs. Reden auf gleicher Augenhöhe	Wissenstransfer (zwischen den Generationen)	Mentale Vorstellungen					
Trends		Funktionsmgt. verdrängt HR Management	Austauschbarkeit der Menschen am Arbeitsplatz	Verhinderungen v. sozialen Bindungen am Arbeitsplatz	Technisierung der Prozesse, auch i. d. Dienstleistung	Verbände haben immer weniger Gewicht	Internationalisierung der Arbeitskräfte (a.Handwerk)	Internationalisierung der Führungsetage	Externalisierung von betriebl. Problemen u. Dummheiten	Delegation v. Problemen an Soz. Spezialisten			
Massnahmen		HR wird Partner v. GL und VR (siehe sep. Massnahmen) SK	Instruktion von VR und GL durch ???	HR Abteilungen erhalten einen klaren Auftrag	Kodex der HR Kaderleute	Anleitung zur Bildung fachl. Netzwerke	RAV sollte auch Businesspartner von VR und GL sein						