

HUMAN.

→ *Strategische Personalplanung*

SPP- Die größte Chance für HR?!

Unternehmen und ihre Geschäftsmodelle verändern sich mit extremer Beschleunigung. Parallel dazu wandelt sich die Arbeitswelt. Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen auf die Personalstruktur? Welche Kompetenzen werden wichtig, welche fallen weg? Wo brauchen wir mehr, wo weniger Mitarbeiter?

Mit SPP hat HR die Chance, sich als strategischer Partner und Treiber dieser Veränderung zu positionieren. Nur so lassen sich Personalveränderungen proaktiv steuern und es kann schneller und passgenauer auf veränderte Rahmenfaktoren reagiert werden.

Wir identifizieren mit Ihnen die 4 K: Kapazitäten, Kompetenzen, Kosten und Komposition Ihrer „Future Workforce“. Die Basis ist ein agiler und pragmatischer Ansatz, der Ihr Team befähigt und so SPP nachhaltig in der Organisation verankert. Dabei nutzen wir moderne Analytics-Tools in der Simulation. Wir unterstützen Sie, SPP in Ihrem Unternehmen zu etablieren oder bieten SPP als managed service an. Starten Sie mit uns in ein vierstündiges Lab und analysieren Sie Ihren „SPP-Reifegrad“.

Neue Strategie,
richtige Personalstruktur?

STAFF ONLY

THEMENTREIBER

<p>Relevante Treiber & Auswirkungen auf HR ...</p>	<p>KAPAZITÄTEN</p>	<p>KOMPETENZEN</p>	<p>KOSTEN</p>	<p>KOMPOSITION</p>
<p>Digitalisierung</p>	 KI & Co.: Auswirkungen auf FTE planbar?	 Bedarf an Kompetenzen bekannt?	 Einschätzung zu Transformationskosten?	 Neue Talent-Ressourcen benötigt?
<p>Globalisierung</p>	 Globaler Footprint: Folgen von Verlagerungen?	 Kompetenzverlagerung planbar?	 Aktive Business-Beratung: Best Cost Locations?	 Regional Split: Was machen wir wo?
<p>Demografie</p>	 Austritte bekannt? Nachbesetzung sinnvoll?	 Wissenstransfer notwendig?	 Demografisches Risiko vs. Demografische Dividende?	 Alters Split: Was erfordert unsere Strategie?
<p>Marktvolatilität</p>	 Simulation statt Planung?	 Transparente Kompetenzen, jenseits von Stellenprofilen?	 Rightsizing und gesteuerte Stellenfreigabe?	 Aufgaben Split: Nutzung von Contingent Workforce?

A blue-tinted photograph showing a close-up of hands adjusting various knobs and sliders on a piece of audio equipment, likely a DJ mixer or a similar control panel. The image is semi-transparent, allowing the text to be overlaid. The overall mood is technical and focused.

Strategische Personalplanung: Der Prozess

Wie gehen wir vor (und was machen wir anders)?

- **Agil & Pragmatisch:** SPP ist keine Wissenschaft, keine Zahlenversessenheit. Wir etablieren einen iterativen Planungsprozess, der pragmatisch eine breite Anwendbarkeit und hohe Organisationsdurchdringung sichert.
- **Transparenz & Steuerung:** SPP liefert Transparenz hinsichtlich zukünftiger qualitativer und quantitativer Anforderungen. Gleichzeitig ist es ein Steuerungsinstrument für den Personalaufwand und versetzt HR damit in die Lage, auf Augenhöhe mit Finance diesen häufig größten Einzelkostenblock aktiv zu steuern und zu gestalten.
- **Verankerung & Befähigung:** Wir sichern die nachhaltige Etablierung und Anwendung von SPP durch unser Veränderungswerte-Modell und die Andockung an Strategie- und Finanzplanungsprozesse. Im Rahmen der Pilotierung befähigen wir Ihre HR zu einem schlagkräftigen SPP-Team.
- **IT-Tool & HR Analytics:** SPP ist kein IT-Thema und das Tool nicht im Zentrum, sondern unterstützt als Instrument den Prozess. HUMAN nutzt ein eigenes SPP-Tool (das SPP und HR-Analytics-Tool verknüpft) und bleibt gleichzeitig unabhängig mit einer breiten Marktübersicht – von A, wie Anaplan bis V, wie Visier. Wir setzen HR Analytics da ein, wo es belastbar einen Mehrwert liefert, z.B. in der Bestandsentwicklung.

DER PROZESS



HUMAN befähigt und sorgt für die organisationale Verankerung

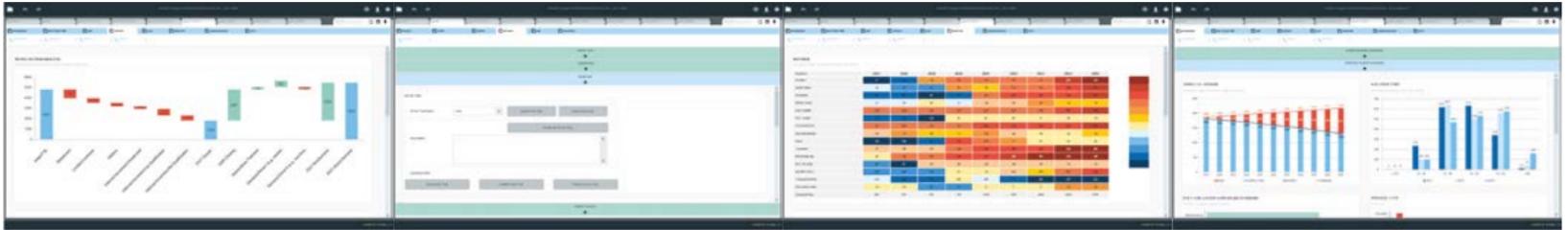


HUMAN empfiehlt ein passgenaues Tool und sichert die Anwendung



Tool

Der Erfolg einer kontinuierlich durchgeführten SPP stellt sich in erster Linie durch die Menschen ein, die den Prozess steuern und Informationen beitragen (Business-Daten). Daher sind die Befähigungen und die klare Zuordnung von Verantwortungen und Aufgaben im Prozess ebenso erfolgsentscheidend wie ein passendes Tool:



- **HUMAN-SWP-Tool:** HUMAN nutzt ein eigenes SPP-Tool mit Bestands-, Bedarfs- und GAP-Funktionalitäten. Das Tool ist Teil einer umfangreichen HR-Analytics Suite und somit direkt mit HR-Analytics verknüpft.
- **Marktübersicht:** Wir identifizieren mit Ihnen das Tool, das am besten Ihren Bedarfen gerecht wird. Unsere Anbieterübersicht reicht von A, wie Anaplan bis V, wie Visier.

WARUM HUMAN?

USP's & Erfolgsfaktoren



Agiles SPP-Modell (-50% Aufwand zu klassischen SPP-Projekten)



**Eigenes IT-Tool plus breite Marktübersicht
...von Anaplan bis Visier**



Relevante Projekterfahrung von DAX-30 bis Mittelstand



SPP in Kombination mit HR Analytics



Volle Befähigung Ihres HR-Teams im Projekt – Sie sind autark nach dem ersten Projekt!



Verbindung von HR-, Strategie- und Finanzexpertise

A person is captured in motion, performing a trick on a skateboard at a skate park. The person is wearing a dark t-shirt, light-colored pants, and dark sneakers. They are positioned on a concrete ledge, with one foot on the skateboard and the other leg extended. The background shows a typical skate park environment with concrete ramps and a wooden structure. The entire image is overlaid with a semi-transparent red color.

**Gemeinsam starten:
Von pragmatischen Projekten bis zur globalen
Implementierung.**

Kurzprojekt



SPP-Ziele und -Reifegrad.



Grundmodell/ Prozess & Methodik.



Kurzer Pilot.



Befähigung des Teams.



Software oder Excel Tool.

Projektdauer 2–4 Monate

Agile
Planung

Unternehmensweite Implementierung



Globaler Reifegrad und strategische Ziele.



Anwendungsspezifische Planungsmodelle.



Bereichsübergreifende Pilotierungen.



Aufbau Center of Excellence.



Integration in Strategieprozess.



Integriertes Softwaretool.

Projektdauer 6–12 Monate

Wie können wir gemeinsam starten?

1. **Vortrag/ Lab:**

Vor Ort präsentieren und diskutieren wir mit Ihnen, welchen Wertbeitrag SPP für Ihre Organisation liefern kann, wie Vorgehensmodelle und Hürden aussehen und wie andere Unternehmen SPP erfolgreich umgesetzt haben. Ein erster business case und grundsätzliches Verständnis des Themas ist das Ergebnis des Labs.

2. **Reifegrad analysieren:**

Lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, welchen Nutzen das Business von SPP hat (SWP-Value Assessment). Und was Sie brauchen, um in SPP zu starten – Grundlagen hinsichtlich Daten, Prozesse, IT etc. (SWP- Maturity Check).

3. **SPP etablieren:**

Wir entwickeln Ihren unternehmensspezifischen SPP-Ansatz, pilotieren ihn, bauen SPP-Kompetenz bei Ihnen auf und verankern den Prozess nachhaltig in Ihrer Organisation.

4. **SPP as a managed service:**

Gerne liefern wir ad hoc Planungen für Ihre Fragestellung. Ohne den Aufbau eigener Ressourcen, erhalten Sie schnell aussagekräftige und visuell anspruchsvolle Analysen.

REFERENZEN



SIEMENS



BOSCH

LB BW



KUKA



HANIEL

Heraeus



adidas
GROUP



EnBW

VORWERK



SCHAEFFLER



WELTWEITEN VERBUND

McKinsey&Company

FUJITSU

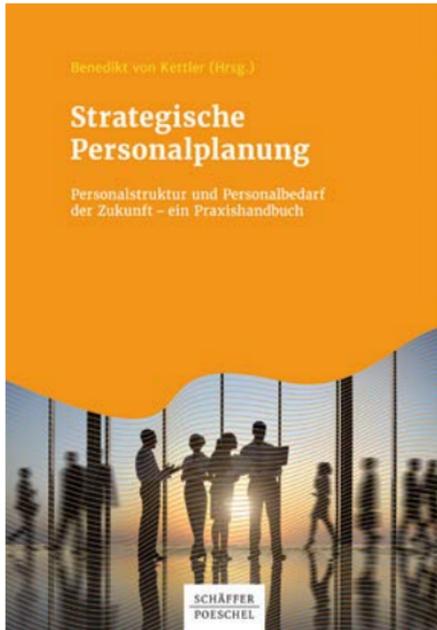


VATTENFALL



DEUTSCHE
BUNDESBANK
EUROSYSTEM

PUBLIKATIONEN



KONTAKT



BENEDIKT VON KETTLER

Managing Partner
bvk@human.consulting



STEFAN LINDE

Senior Project Lead
ts.linde@human.consulting



MAXIMILIAN KOCH

Senior Advisor
m.koch@human.consulting



LJUPCHO VELKOVSKI

Senior Consultant
l.velkovski@human.consulting



HUMAN HMN GmbH

zentrale Büroanschrift:
Blumenstraße 30
69115 Heidelberg

Telefon: +49 (0) 6221 655 3834

www.human.consulting

www.human.consulting