

# Quo vadis Strategische Personalplanung? Status, Herausforderungen, Perspektiven

08. September 2025, HR Community Event Cubeserve/Peopleplan Köln

Dr. Kai Berendes

Executive Partner & Member of the GSCC The Workforce Planning Institute

# In der Stromversorgung droht 2030 eine Lücke

Wenn es schlecht läuft, kann es 2030 zu einer Versorgungslücke beim Strom kommen, schreibt die Bundesnetzagentur. Zusätzliche Kraftwerke und mehr Flexibilität können die Risiken minimieren.

Klaus Stratmann

03.09.2025 - 17:01 Uhr aktualisiert

▶ Artikel anhören für Abonnenten verfügbar

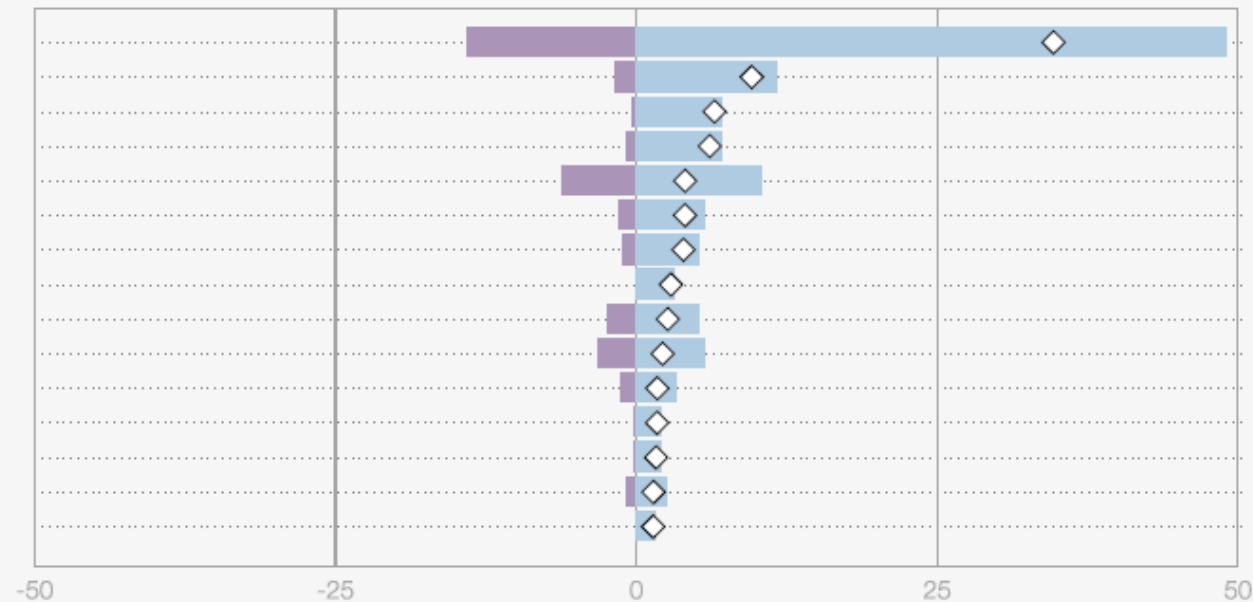


## nde Lücke auf dem Arbeitsmarkt



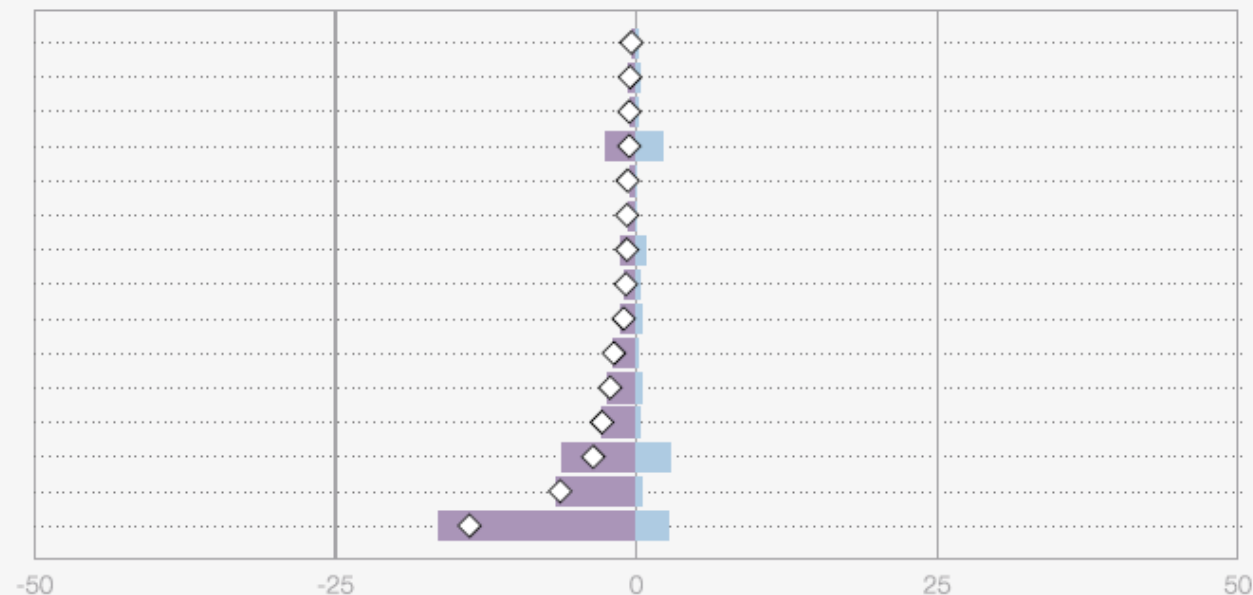
### 15 largest growing jobs

Farmworkers, Labourers, and Other Agricultural Workers  
 Light Truck or Delivery Services Drivers  
 Software and Applications Developers  
 Building Framers, Finishers, and Related Trades Workers  
 Shop Salespersons  
 Food Processing and Related Trades Workers  
 Car, Van and Motorcycle Drivers  
 Nursing Professionals  
 Food and Beverage Serving Workers  
 General and Operations Managers  
 Social Work and Counselling Professionals  
 Project Managers  
 University and Higher Education Teachers  
 Secondary Education Teachers  
 Personal Care Aides



### 15 largest declining jobs

Claims Adjusters, Examiners, and Investigators  
 Business Services and Administration Managers  
 Graphic Designers  
 Client Information and Customer Service Workers  
 Data Entry Clerks  
 Bank Tellers and Related Clerks  
 Security Guards  
 Transportation Attendants and Conductors  
 Accountants and Auditors  
 Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks  
 Printing and Related Trades Workers  
 Material-Recording and Stock-Keeping Clerks  
 Building Caretakers, Cleaners and Housekeepers  
 Administrative Assistants and Executive Secretaries  
 Cashiers and Ticket Clerks



Millions of jobs



Future of jobs report  
 2025

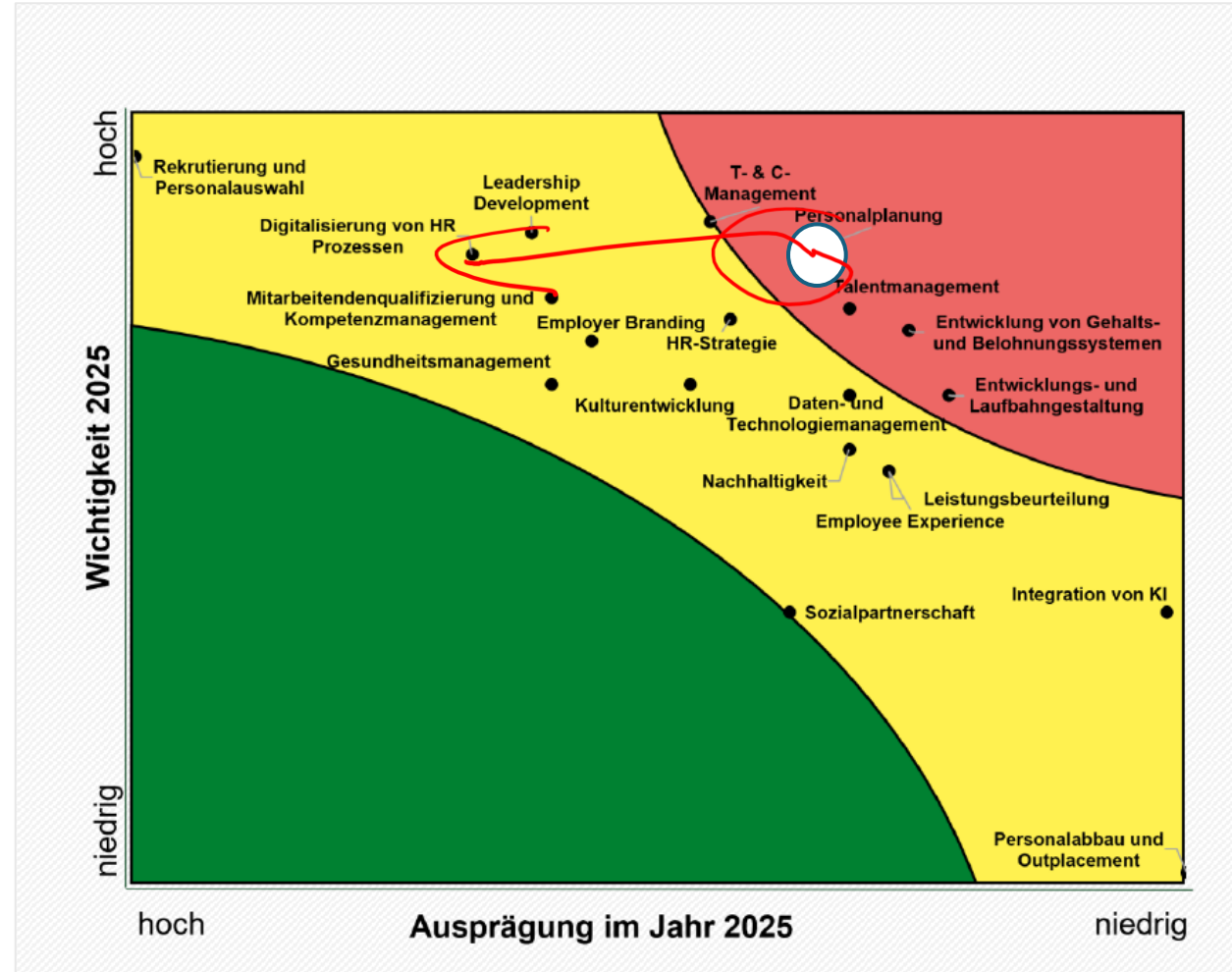
# „Calm seas never made a good sailor“

John Ray (1627 – 1705), englischer Naturforscher



# HR Trends (Studien mit Einordnung der SPP)

- Bedeutung Thema Strategische Personalplanung sehr hoch
- Ausprägung und Fähigkeiten in der Organisation sind jedoch weiter auf niedrigem Niveau



Quelle: Trend-Barometer, 2035



# Fallbeispiel

## Geschäftsstrategie



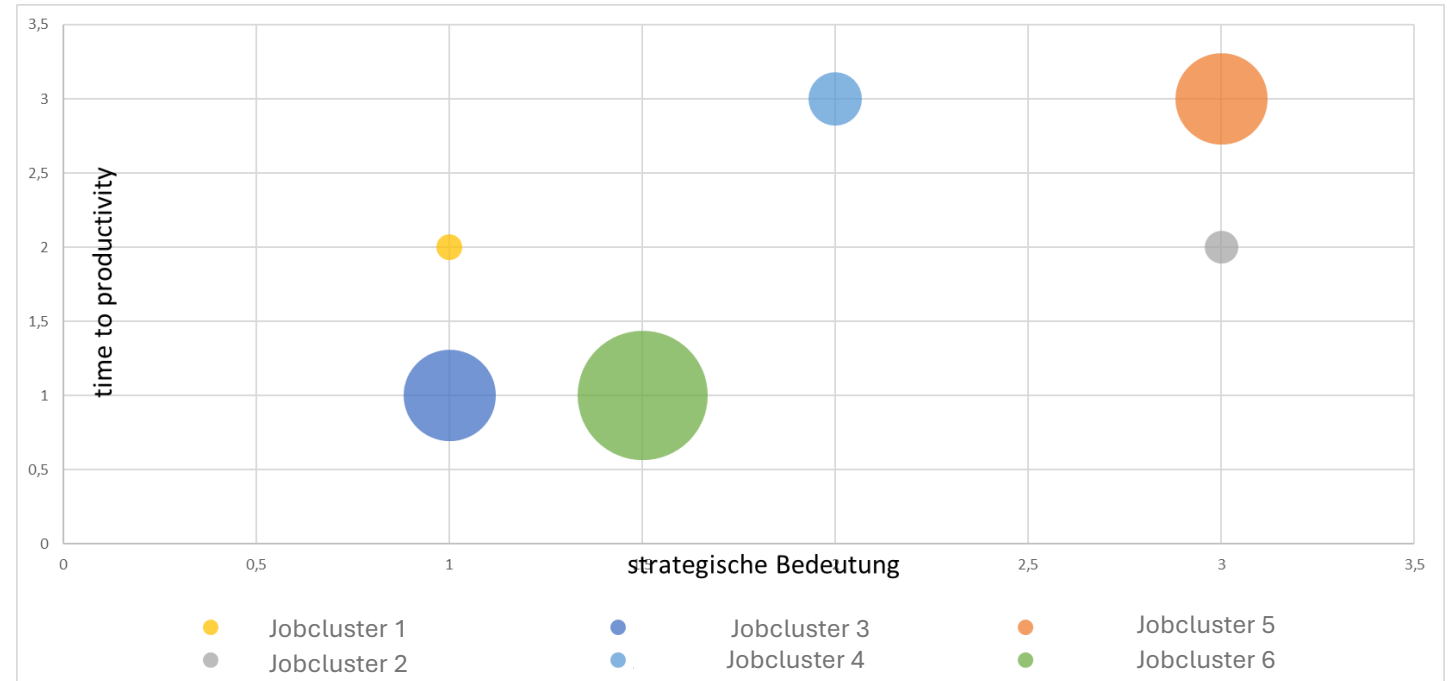
- Software wird im Vergleich zur Hardware immer bedeutender
- Entwicklung neuer Softwareplattform und gleichzeitige Wartung der bestehenden Plattform
- Heben von Effizienzvorteilen durch Einsatz neuer Technologien in der Qualitätssicherung



## Externer Arbeitsmarkt



- Hohe Lohnunterschiede und Wettbewerb um Talente aus der Sicht der Standorte



# Fallbeispiel

## Geschäftsstrategie

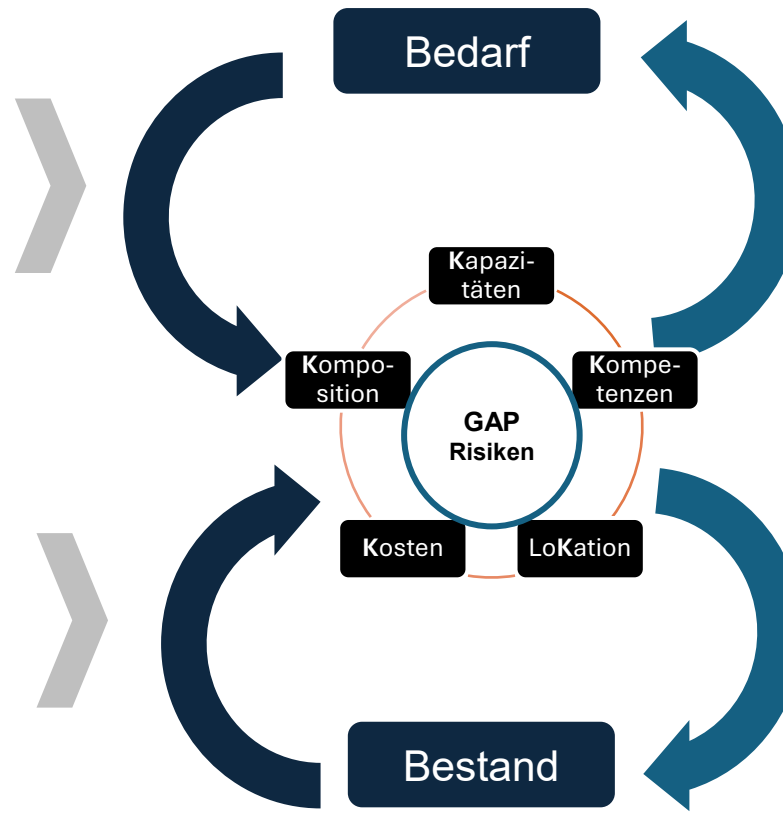


- Software wird im Vergleich zur Hardware immer bedeutender
- Entwicklung neuer Softwareplattform und gleichzeitige Wartung der bestehenden Plattform
- Heben von Effizienzvorteilen durch Einsatz neuer Technologien in der Qualitätssicherung

## Externer Arbeitsmarkt



- Hohe Lohnunterschiede und Wettbewerb um Talente aus der Sicht der Standorte



# Fallbeispiel

## Geschäftsstrategie

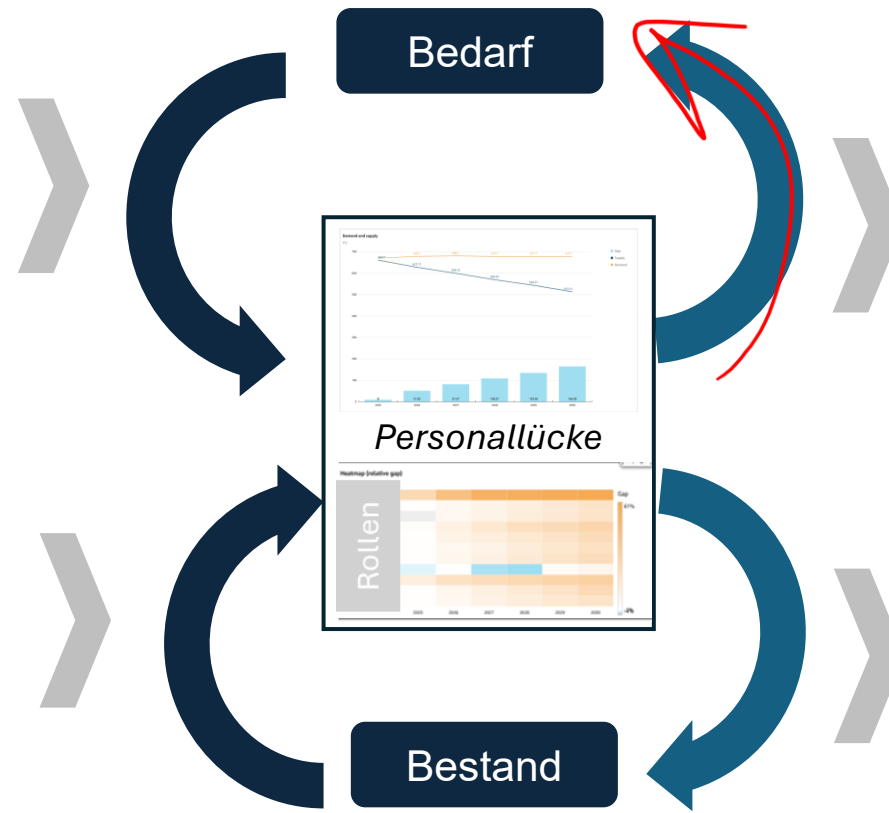


- Software wird im Vergleich zur Hardware immer bedeutender
- Entwicklung neuer Softwareplattform und gleichzeitige Wartung der bestehenden Plattform
- Heben von Effizienzvorteilen durch Einsatz neuer Technologien in der Qualitätssicherung

## Externer Arbeitsmarkt



- Hohe Lohnunterschiede und Wettbewerb um Talente aus der Sicht der Standorte



## Personalstrategie (6 B's)

### **Borrow:**

Auslagerung Betrieb der bestehenden Plattform

**Build** (interne Entwicklung):  
Frei gewordene Kapazität für Neuentwicklung nutzen

### **Bot/Boost:**

Ausbau "automated Testing" für mehr Effizienz

# Herausforderungen und Perspektiven

Herausforderung	Perspektive
Planung von Kosten und Kapazität greift zu kurz	Mehrdimensionale Betrachtung einschl. qualitativer Merkmale über die Arbeit mit kritischen Aufgaben, Job und Skillprofile ( <b>work/job-design</b> )
Begrenzungen am Arbeitsmarkt erschweren klass. Rekrutierung (Fachkräftemangel u. Strukturwandel)	Engpässe nach Rollen verstehen und internes <b>Entwicklungspotenzial</b> sowie bedarfsorientierte Ausbildung u. Externe in der Planung berücksichtigen
Exakte Prognosen sind bei der hohen Unbestimmtheit nicht möglich	Unschärfe zulassen und sich auf mögliche Zukunftsbilder vorbereiten mit Verzahnung zu <b>Geschäftstreibern</b> (" <b>Szenariosimulation</b> ")
Statische, manuelle Planung ist langsam und mit hohem Aufwand verbunden	Dynamischen Planung mit <b>automatisierten Regeln</b> und kontinuierlichem Monitoring
Fehlende Schnittstellen und viele einzelne Tools ohne Verbindung zwischen operativer und strategischer Planung	<b>Integrierte Lösung</b> mit Standardschnittstellen mit Fokus auf Analytics u. Planung

# Der SPP Zirkel DACH – Das Austauschforum für eine wirksame SPP in der eigenen Organisation

## Zweck

Die globale Denkfabrik und Netzwerk für das Thema Strategische Personalplanung.

Ziel ist die SPP durch den Aufbau und Förderung von globalen und regionalen Netzwerken, zu einer zentralen Steuerungsfunktion zu machen.

## Motivation und Nutzen

- Vertiefter Austausch in der deutschsprachigen Region zum “state of the art” als auch Themen entlang unterschiedlicher Reifegrade
- Erarbeitung von best-practices und sowie methodischen Erweiterungen der SPP
- Bewertung von neuen Trends über die Verbindung zu dem globalen Netzwerk

## Mitgliedschaftsmodell

Information und Anmeldung unter [kai.berendes@workforceplanninginstitute.com](mailto:kai.berendes@workforceplanninginstitute.com)



750+ Mitglieder global  
30+ Regional DACH



40+  
Länder



# „Planung ist alles, der Plan ist nichts“

(frei übersetzt nach Eisenhower)

Vielen Dank. Bleiben wir in Kontakt.

Dr. Kai Berendes

[kai.berendes@system-impact.org](mailto:kai.berendes@system-impact.org)