

Impuls: SPP DACH Zirkel

Berlin, 22.04.2026

Dr. Kai Berendes
Executive Partner, system-impact

Der Ursprung: Die zehn goldene Regeln für die alternde Gesellschaft

(ddn 2008)

3) Wir betreiben eine vorausschauende, demographiegerechte Personalplanung (...)

Das Demographie Netzwerk (ddn):

Die zehn goldenen Regeln

- 1) Wir betrachten die Unternehmenskultur als Chefsache und ermöglichen durch eine wertschätzende Führung, dass unterschiedliche Beschäftigtengruppen und Generationen produktiv und respektvoll zusammenarbeiten.
- 2) Wir treten für eine nicht diskriminierende, alters-, geschlechts- und herkunftsneutrale Personalauswahl, Personalgewinnung und Personalentwicklung ein.
- 3) Wir betreiben eine vorausschauende, demographiegerechte Personalplanung und bemühen uns um eine vielfältige, ausgewogene Altersstruktur in unserer Belegschaft.
- 4) Wir streben in unseren Unternehmen eine angemessene Repräsentanz auch der Generation 50plus an.
- 5) Wir sorgen durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen dafür, dass alle Mitarbeiter/innen im Unternehmen gesund altern und ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig, mindestens bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erhalten können.
- 6) Wir unterstützen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein konsequentes betriebliches Gesundheitsmanagement bei Aufbau und Pflege persönlicher Ressourcen und fördern die Selbstverantwortung des Einzelnen, gesund zu leben und zu arbeiten.
- 7) Wir entwickeln Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle, die geeignet sind, die Beschäftigung unterschiedlicher Generationen und Mitarbeitergruppen zu fördern.
- 8) Wir richten altersgemischte Teams ein, um den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu fördern. Wir wollen in unseren Unternehmen sowohl das Erfahrungswissen als auch das aktuelle Fachwissen, innovative Ideen und soziale Kompetenzen in vollem Umfang nutzen.
- 9) Wir sind überzeugt, dass ein arbeitsbegleitendes, lebenslanges Lernen wesentlich zum Erhalt der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beiträgt. Deshalb bieten wir Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten in unseren Unternehmen für alle Beschäftigten an. Wir setzen auf die Selbstverantwortung des Einzelnen, Lernmöglichkeiten wahrzunehmen und sich beruflich weiterzuentwickeln, und entwickeln miteinander die dafür nötige Methodenkompetenz.
- 10) Wir zeigen Wege auf, wie eine berufliche Karriere altersgerecht über viele Jahre hinweg verlaufen kann. Dadurch wollen wir auch älteren Beschäftigten neue berufliche Perspektiven eröffnen. Wir streben in unseren Unternehmen flexible Übergänge zwischen Arbeit und Ruhestand an und entwickeln tragfähige Alternativen zu Frühverrentung und Vorruhestand.

Tagesziele

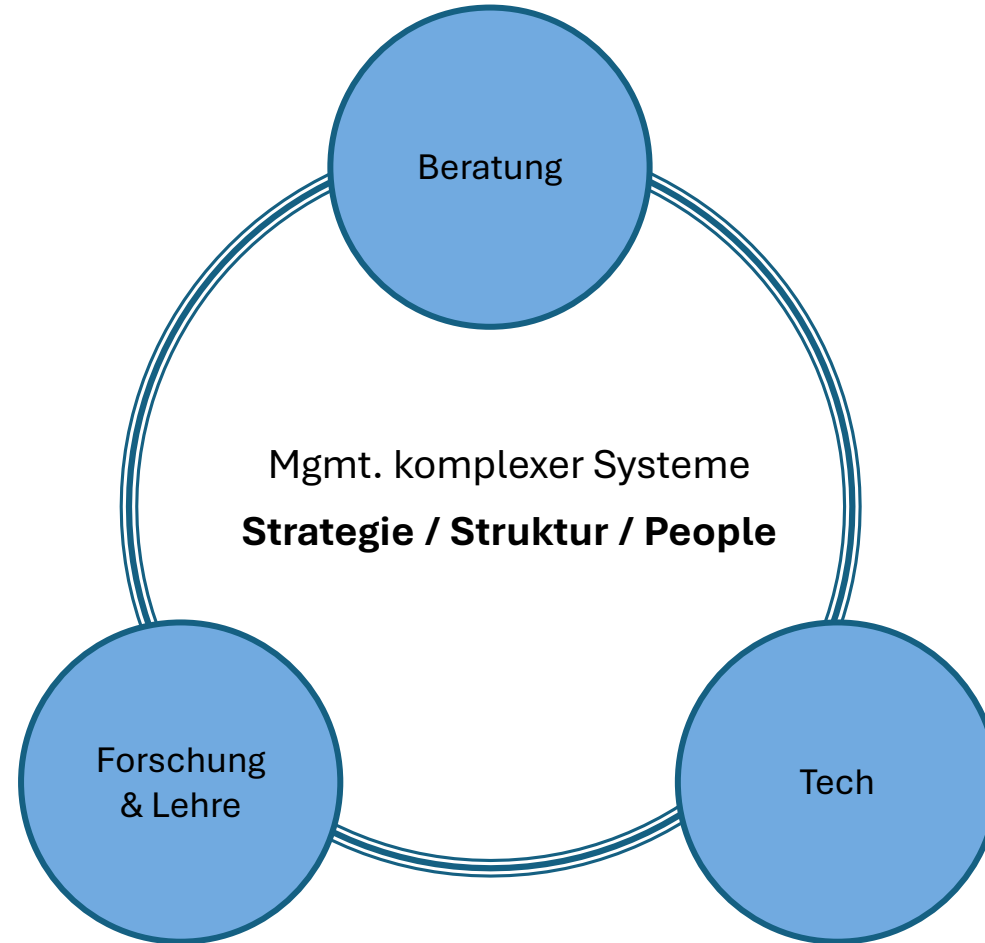
Nach dem Impuls haben die Teilnehmenden

... einen **Einblick in die Arbeitsweise** von dem SPP DACH Zirkel erhalten

... den Stand der eigenen Planungsfunktion in ein **Reifegradmodell** eingeordnet

... ausgewählte **Stolperfallen** und **Erfolgsfaktoren** diskutiert.

Kurzvorstellung



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

Zweck

Die Denkfabrik und Netzwerk für das Thema Strategische Personalplanung.

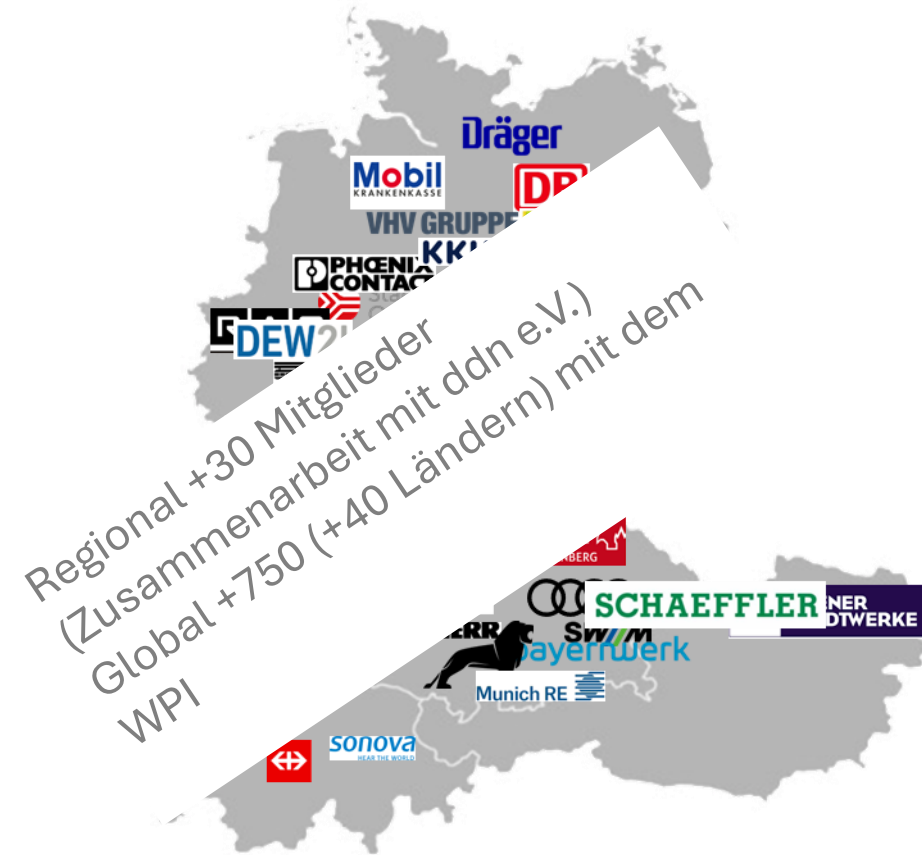
Ziel ist die SPP durch den Aufbau und Förderung von regionalen Netzwerken, zu einer festen Steuerungsfunktion zu machen.

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 mit dem WPI

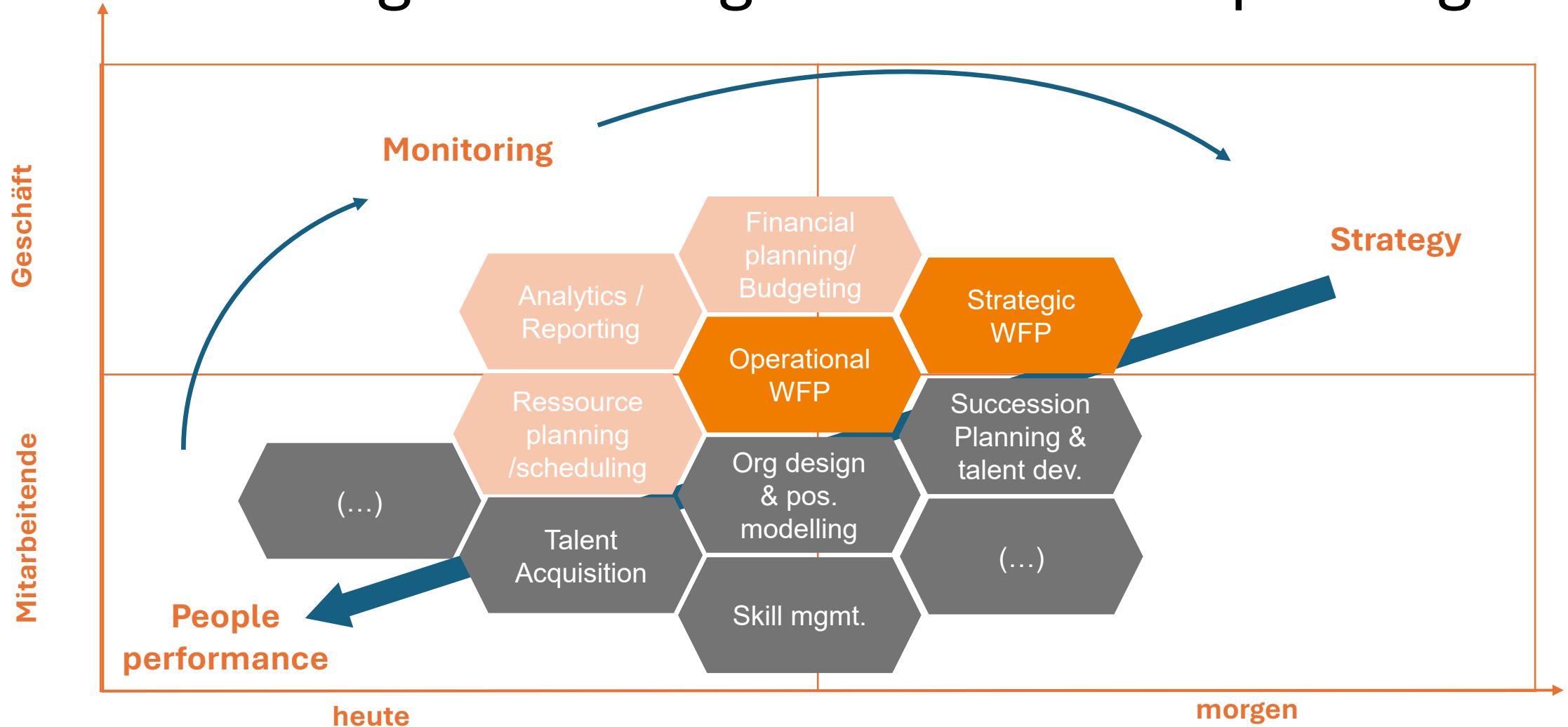
Erweitertes Mitgliedschaftsmodell

Information unter kai.berendes@system-impact.org



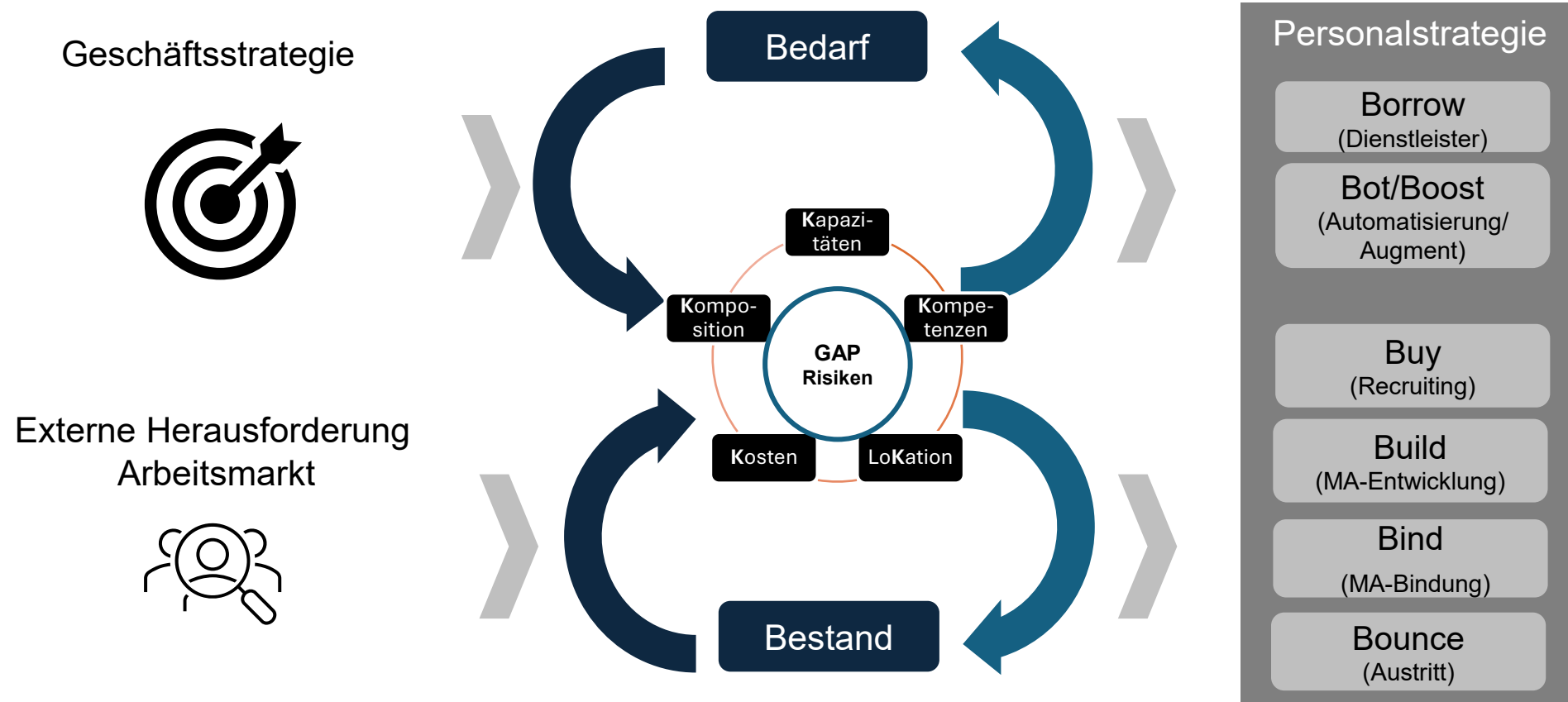
Von der Strategie zu den Mitarbeitenden

- Einordnung der Strategischen Personalplanung



Grundlagen Strategische Personalplanung

- Von der Unternehmensstrategie zu den Mitarbeitenden



SPP Reifegradmodell



Verbindung zur Unternehmensstrategie	Daten und Analytics	Einbettung in die Organisation / BAU	Verknüpfung Organisationaler Kompetenzen mit der Workforce	Systeme, Prozesse, Werkzeuge
---	----------------------------	---	---	-------------------------------------

SPP Reifegradmodell



Reifegrad	Verbindung zur Unternehmensstrategie	Daten und Analytics	Einbettung in die Organisation / BAU	Verknüpfung Organisationaler Kompetenzen mit der Workforce	Systeme, Prozesse, Werkzeuge
Einstieg	Keine Verbindung zur Unternehmensstrategie, Fokus auf Finanz- und operative Planung	Keine Nutzung von Daten & Analytics in der SPP	Keine Integration die die Organisation	Keine Berücksichtigung von Org. Kompetenzen und Skills	Keine explizite Nutzung von Systemen, Prozessen und Werkzeugen für die SPP
Grundlagen	Differenzierung von operativer und strategischer Personalplanung mit punktueller Verbindung zur Unternehmensstrategie	Punktuelle Nutzung von Daten & Analytics in der SPP, mangelhafte Datenqualität	SPP als Projekt oder Task	Jobmodell als Proxy für Org. kompetenzen und Skills	Nutzung einfachster Werkzeuge zur Bedarfs- und Bestandsprojektion. Grundlegende Analysen und Berichte.
Mittelstufe	Methodischer Ansatz vorhanden zur Verknüpfung strategischer Ziele mit der Personalplanung	Moderate Nutzung von Daten & Analytics in der SPP. Gut zugängliche Datengrundlage	SPP Governance besteht, ad-hoc Auslösung nach Bedarf	Punktuelle Erfassung von Veränderungen bezüglich Org. Kompetenzen und Skills für einzelne Mitarbeitergruppen	Nutzung verschiedener Analysetools mit erster Verbindung zu HR Kernsystemen. Treiberbasierte Bedarfssimulation.
Fortgeschritten	Strategische Ziele werden im SPP Regelbetrieb zumindest einmal jährlich in differenzierte HR Initiativen übersetzt	Ausgeprägte Nutzung von Daten & Analytics in der SPP. Gute Datengrundlage (inkl. Externer Daten) für Deep Dives	Systematische SPP Updates im Einklang mit dem Geschäftsplanungszyklus	Integration von Skillprofilen im Jobmodell und starke Verknüpfung mit Org. Kompetenzen	Nutzung anspruchsvoller Modelle. Szenarioanalyse über mehrere Risikodimensionen.
Experte	Kontinuierliche Prüfung der strategischen Zielerreichung und Veränderung grundlegender Prämissen sowie Aktualisierung des HR Programmes	Sehr starke Nutzung von Daten & Analytics in der SPP. Vollständig integrierte Datengrundlage für die gesamte Mitarbeiterschaft.	Vollständige Integration in die Unternehmensprozesse	Ausgereifter Rahmen mit Jobmodell, Kompetenzkatalog und Aktivitäten mit ausgeprägter Verknüpfung mit der Org. Kompetenzen	Volle Integration fortschrittlichster Planungswerkzeuge in die HR Landschaft.

Ergebnis Umfrage

Einordnung SPP Zirkel
Einschätzung 2025



Reifegrad	Verbindung zur Unternehmensstrategie	Daten und Analytics	Einbettung in die Organisation / BAU	Verknüpfung Organisationaler Kompetenzen mit der Workforce	Systeme, Prozesse, Werkzeuge
Einstieg	Keine Verbindung zur Unternehmensstrategie 14%	Keine Nutzung von Daten & Analytics 0%	Keine Integration in die Organisation 7%	Keine Berücksichtigung von Organisationskompetenzen 57%	Keine explizite Nutzung von Systemen, Prozessen, Werkzeugen 0%
Grundlagen	28%	21%	42%	21%	57%
Mittelstufe	35%	50%	35%	14%	14%
Fortgeschritten	21%	14%	7%	0%	28%
Experte	0% Programmes	14%	7%	7%	0%

Zeitplanung 2026



Ergänzendes Format 09.06.2026: Vor-Ort Roundtable für Vertiefung und Networking

Ab 9.30	Get-together
10.00-12.00	SPP Governance mit Vertiefung für einen erfolgreichen Regelbetrieb
12.00-14.00	Networking Lunch und Führung Wiener Netze
14.00-16.00	SPP Zirkel (Hybrid) – Kompetenzen und Skills
16.00-16.30	Offene Diskussion u. Verabschiedung
16.30	Ende

Vorläufige
Agenda



Anmeldung für kostenfreien Gastplatz bitte Email an
kai.berendes@system-impact.org

Bildquelle: alamy

Ausgewählte Erfolgsfaktoren

1. **Komplexität meistern:** d.h. zweckmässige Planungsebene. Detailliert genug, um Herausforderungen zu adressieren.
2. Unschärfe akzeptieren: **Wir kennen die Zukunft nicht.** Keine Scheingenauigkeit. Nicht auf perfekte Daten warten
3. **Nähe zum Geschäft:** Gemeinsames Verständnis der Unternehmensstrategie.
4. Sensibilisierung und **Wissensaufbau** bei den Fachbereichen, Personal und Management
5. Einbettung und **Verzahnung** mit bestehender Planungslandschaft
6. (...)

„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



Fotonachweis: Anne Barth ddn Mitgliederversammlung 2026