

## ~~Podiumsdiskussion~~ Kick-Off der Zukunftsinitiative Personal (ZiP):

### **HR 2020 - Treiber, Handlungsfelder und Lösungen Praxiserfahrungen + Perspektiven für das Personalmanagement 2020**

#### **Podium:**

- **Dr. Christine Lötters (GFOS)**
- **Maik Degner (HANSALOG)**
- **Dr. Ralf Gräßler (VEDA)**
- **Thomas Wagenpfeil (TÜV SÜD Akademie)**

#### **Moderation:**

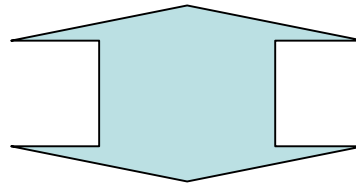
- **Dr. Winfried Felser (Competence Site / NetSkill AG)**

**Eine beispielhafte Provokation vorweg: Treiber? Probleme?  
Ist alles gar nicht so schlimm! Wollen wir nur Lohn drücken?**

**„Der Fachkräftemangel wird zum Konjunkturrisiko Nummer Eins“**

Josef Schlarmann,

Bundvorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der Union



**„Es darf nicht sein, dass wir uns Fachkräfte von außen holen,  
nur um das Lohnniveau zu drücken“**

Dr. Angela Merkel,

Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland

Ganz kurz: Wer steckt hinter der Zukunftsinitiative Personal (ZIP)?



+ Zukunft Personal  2011 + ...  
(spring Messe!)

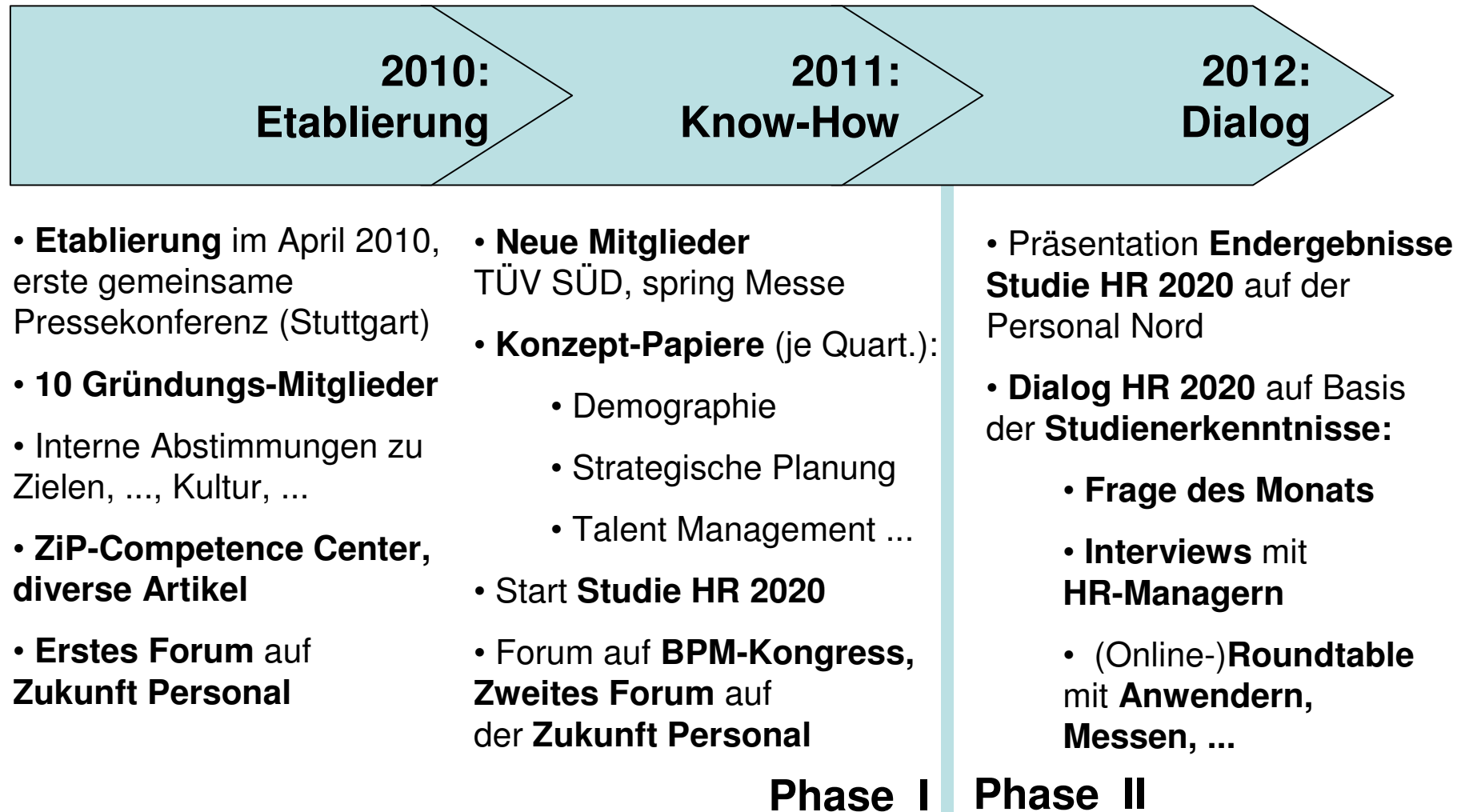
## Ganz kurz: Was will die Zukunftsinitiative Personal (=ZiP) genau?

***„HR-Lösungen und -Methoden,  
die heute schon existieren und ihren Nutzen täglich belegen,  
können als Erfolgsfaktoren eine (Arbeits-)Welt im Wandel  
maßgeblich unterstützen“.***

Das ist die **Kernthese** der Zukunftsinitiative Personal

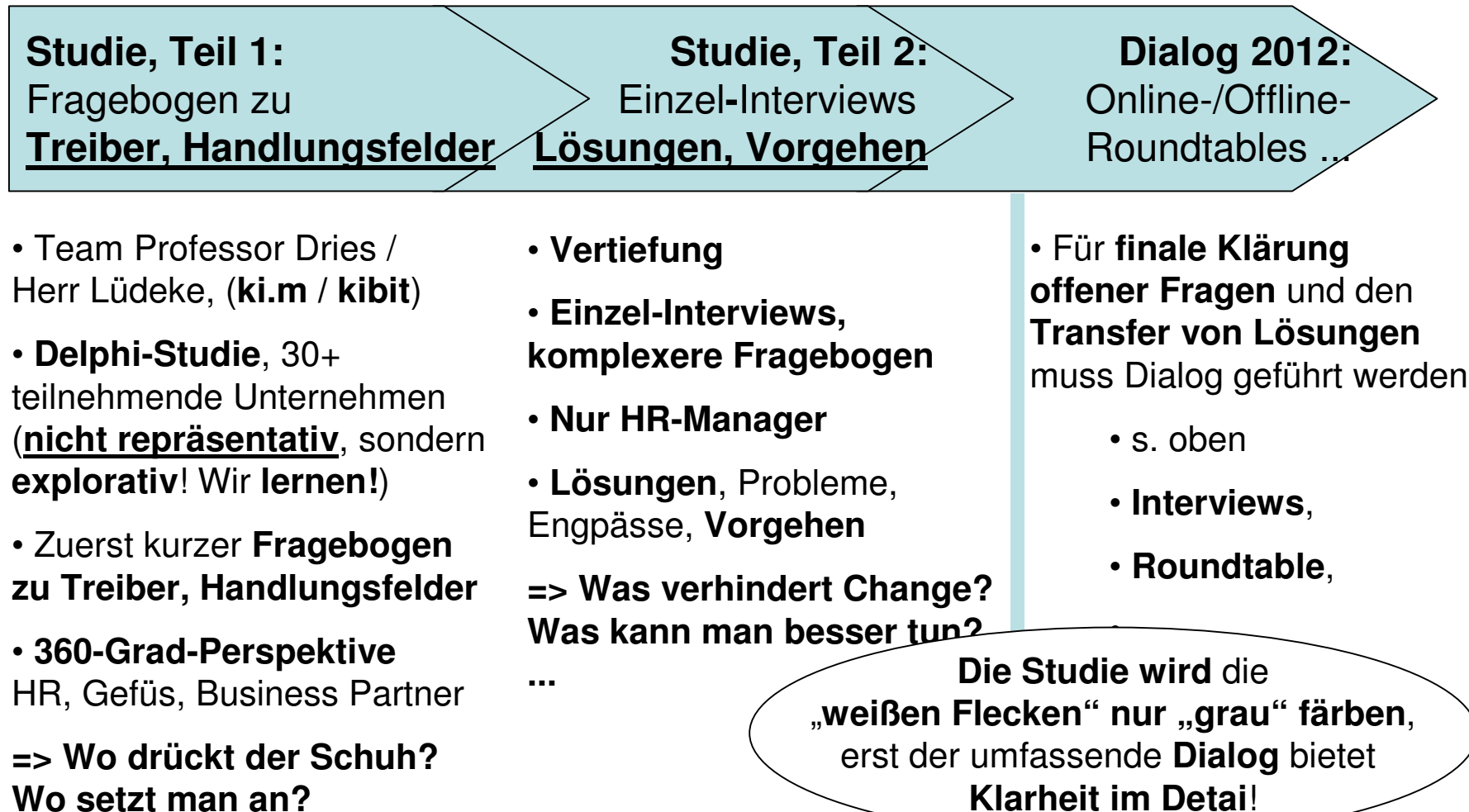
- Die **ZiP möchte Organisationen auf dieser Basis dabei unterstützen**, die heutigen und zukünftigen **Herausforderungen des Wandels** durch ein modernes HR-Management **bessern meistern zu können**.
- Die dafür notwendige Kompetenz wird durch **Veranstaltungen** (Messe!), umfassende **Informationen und Lösungskonzepte** und in Zukunft vor allem durch den **Dialog mit Anwendern** ... vermittelt.

## Ganz kurz: Was hat ZiP bisher getan? Was planen wir?





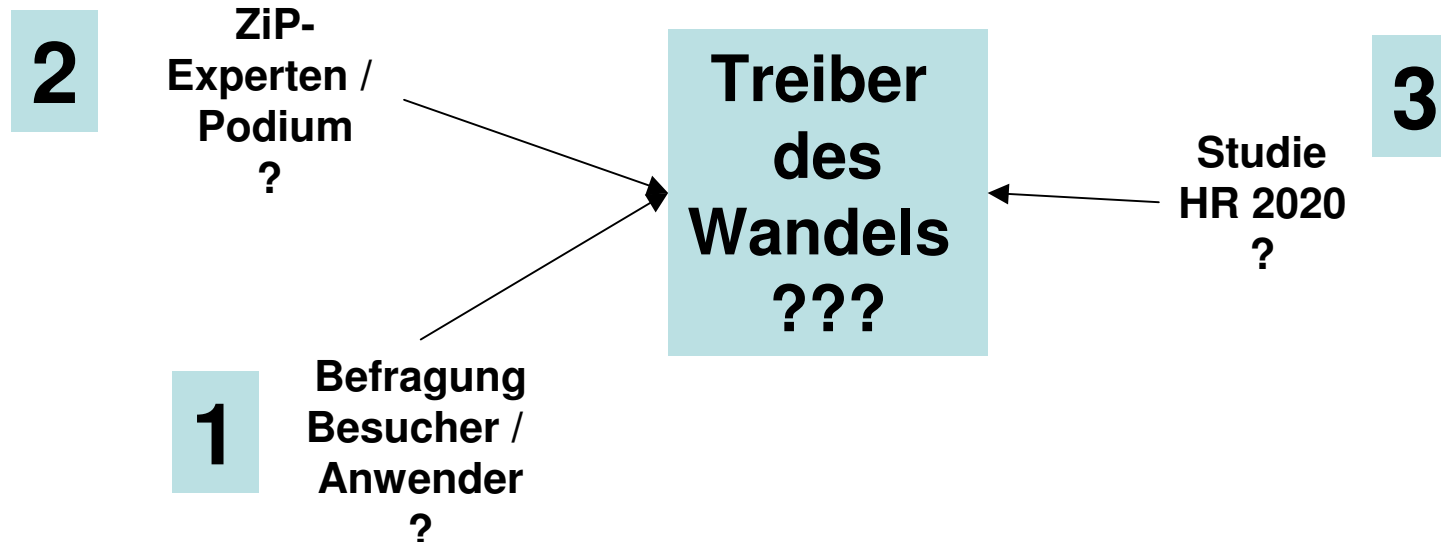
## HR 2020: Treiber + Handlungsfelder + Lösungen!



## HR 2020, Treiber: Podium, Besucher/Anwender, Studie

Niels Pfläging sieht das Ende der Manager, Franz Langecker glaubt an den Cloud Worker, der nicht mehr arbeitet. Neben solchen Visionen beeinflussen Finanzkrise, Kostendruck, demographischer Wandel das HR-Management und erfordern den Wandel.

**Was sind Ihrer Meinung nach heute und in Zukunft (2020) die wichtigsten Treiber für den Bereich Personalmanagement? Was zwingt uns zum Wandel?**



## HR 2020, Treiber: Besucher/Anwender, Podium, Studie

\* Sie können noch anrufen ...

### WAHRE WISSENSCHAFT

- Team Prof. Dries - kim/kibit
- Anspruch Ergebnisse!
- Studie Teil I noch nicht final ausgewertet, jetzt Teil II
- Präsentation im Frühjahr

### RTL-Version FELSER\*, ausschnittsweise, grob, nach einem Wert:

#### HEUTE SEHR RELEVANT?

- Steigender Marktdruck
- Zunehmende Komplexität
- Mangel an Mitarbeitern
- Höhere Kompetenz-/ Performance-Anforderungen
- Wissensdynamik, laufender Schulungsbedarf
- Fokus Frauen (Arbeitspolitik)
- Anforderung an Sinn der Arbeit
- Faire Arbeitsbedingungen
- Corporate Social Responsibility
- Internet + Soziale Medien

**Markt?**

**Eher TOP?**

**Eher FLOP?**

**Demographie?**

**Werte?**

**Technik?**

#### MORGEN SEHR RELEVANT?

- Steigender Marktdruck
- Compliance, Regelkonform.
- Mangel an Mitarbeitern
- Höhere Kompetenz- Performance-Anforderungen
- Bedarf an Wissensmanagement, e-Learning
- Fokus Frauen (Arbeitspolitik)
- Anforderung an Sinn der Arbeit
- Familie und Beruf
- Corporate Social Responsibility
- Internet + Soziale Medien

**HR 2020, Treiber: Besucher/Anwender, Podium, Studie**

\* Sie können noch anrufen ...

And the  
Winner are,  
u.a.  
(vorläufig)

**RTL-Version FELSER\*, ausschnittsweise, grob, nach einem Wert:**

**HEUTE SEHR RELEVANT**

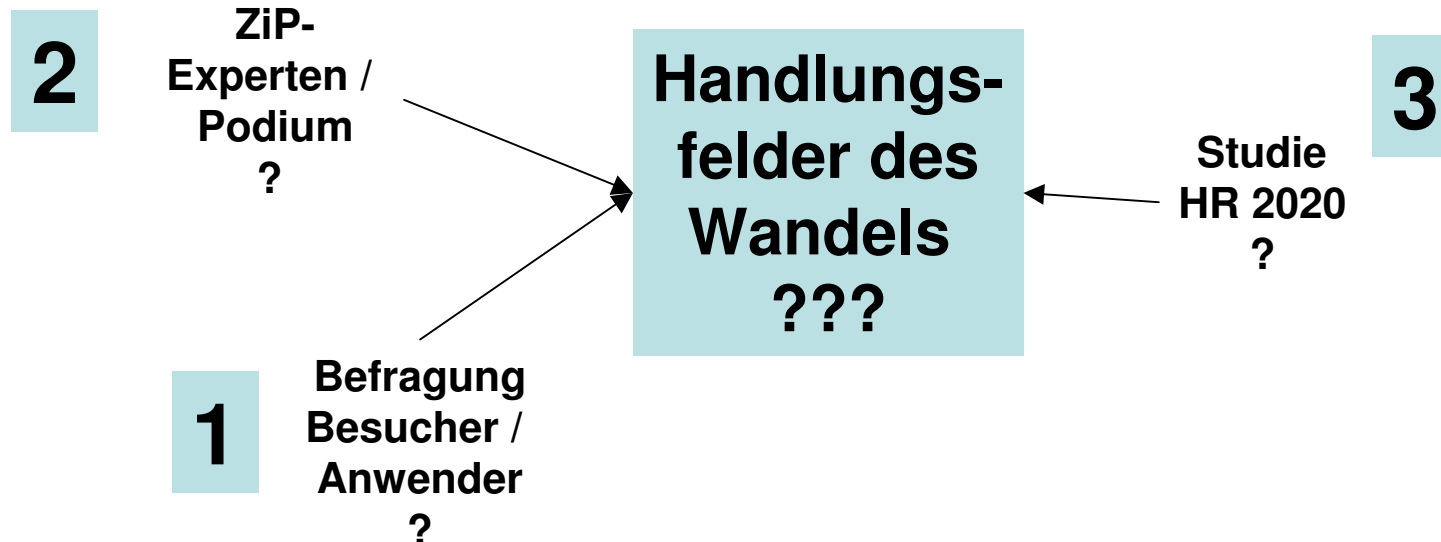
**MORGEN SEHR RELEVANT**

• <b>Steigender Marktdruck</b> <u>TOP!</u>	• <b>Steigender Marktdruck</b> <u>TOP!</u>
• <b>Zunehmende Komplexität</b> <u>TOP!</u>	• <b>Compliance, Regelkonform.</b> <u>FLOP!</u>
• <b>Höhere Kompetenz-/ Performance-Anforderungen</b> <u>TOP!!!</u>	• <b>Höhere Kompetenz- Performance-Anforderungen</b> <u>TOP!!!</u>
• <b>Mangel an Mitarbeitern</b> <u>TOP!</u>	• <b>Mangel an Mitarbeitern</b> <u>TOP!</u>
• <b>Wissensdynamik, laufender Schulungsbedarf</b> <u>TOP!</u>	• <b>Bedarf an Wissens- management, e-Learning</b> <u>TOP!</u>
• <b>Fokus Frauen (Arbeitspolitik)</b> <u>FLOP!</u>	• <b>Fokus Frauen (Arbeitspolitik)</b> <u>FLOP!</u>
• <b>Anforderung an Sinn der Arbeit</b> <u>FLOP!</u>	• <b>Anforderung an Sinn der Arbeit</b> <u>FLOP!</u>
• <b>Faire Arbeitsbedingungen</b> <u>TOP!</u>	• <b>Familie und Beruf</b> <u>TOP!</u>
• <b>Corporate Social Responsibility</b> <u>FLOP!</u>	• <b>Corporate Social Responsibility</b> <u>FLOP!</u>
• <b>Internet + Soziale Medien</b> <u>FLOP!</u>	• <b>Internet + Soziale Medien</b> <u>TOP!</u>

## HR 2020, Handlungsfelder: Besucher/Anwender, Podium, Studie

Auf die Treiber des Wandels kann in verschiedenen Handlungsfeldern reagiert werden.

**Was sind Ihrer Meinung nach heute und in Zukunft (2020) in Ihrem Wirkungsbereich die wichtigsten Handlungsfelder? Wo fangen wir also am besten mit dem Wandel an? Gibt es dabei Unterschiede in den verschiedenen Branchen, in denen Sie aktiv sind?**



## HR 2020, Handlungsfelder: Besucher, Podium, Studie

### WAHRE WISSEN- SCHAFT

- Team Prof. Dries
- kim/kibit
- Anspruch Ergebnisse!
- Studie Teil I noch nicht final ausgewertet, jetzt Teil II
- Präsentation im Frühjahr

### RTL-Version FELSER\*, ausschnittsweise, grob, nach einem Wert:

#### Starker oder sogar sehr starker Handlungsbedarf?

- HR-Benchmarking / Effizienz
- Employer Branding
- Systematischer Wissensaufbau / e-Learning
- Aus- und Weiterbildung
- Personalentwicklung für 50+
- Innovationsmanagement
- Reduktion Personalkosten
- Diversity-/Vielfaltsmanagement
- Maßnahmen für Work-Life-Balance
- Unternehmenskultur
- ...

\* Sie können noch anrufen ...

#### Starker Handlungsbedarf?

#### Weniger Handlungsbedarf?

## HR 2020, Handlungsfelder: Besucher, Podium, Studie

Illustrativ

And the Winner are, u.a. (vorläufig)

**RTL-Version FELSER\*, ausschnittsweise, grob, nach einem Wert:**

**Starker oder sogar sehr starker Handlungsbedarf?**

• HR-Benchmarking / -Effizienz **Starker Handlungsbedarf!**

• Employer Branding **Weniger Handlungsbedarf!**

• Systematischer Wissensaufbau / e-Learning **Starker Handlungsbedarf!**

• Aus- und Weiterbildung **Weniger Handlungsbedarf!**

• Personalentwicklung für 50+ **Starker Handlungsbedarf!**

• Personalmarketing **Starker Handlungsbedarf!**

• Reduktion Personalkosten **Weniger Handlungsbedarf!**

• Diversity-/Vielfaltsmanagement **Weniger Handlungsbedarf!**

• Maßnahmen für Work-Life-Balance **Starker Handlungsbedarf!**

• Unternehmenskultur **Weniger Handlungsbedarf!**

• ...

\* Sie können noch anrufen ...

## HR 2020: Multi-Perspektive

Illustrativ

### Die oben präsentierten Ergebnisse repräsentieren Gesamtwerte:

- Hier **keine Differenzierung** nach Geschäftsführung, HR und Business Partner

### Multiperspektiv-Differenzierung zeigt Kommunikationsbedarf in alle Richtungen auf:

- **HR-Manager** schätzen in den bisherigen Ergebnissen die Relevanz einzelner Markt-Treiber geringer als Geschäftsführung und Business Partner ein (Innensicht!)  
=> **Kommunikation Relevanz / Markt-Wichtigkeit nach oben in Richtung HR-Manager?**

- **HR-Manager** sehen bei HR-Handlungen (z.B. Mitarbeiter (Betroffene) höheren Handlungsbedarf als Geschäftsführung und Business Partner  
=> **Kommunikation Relevanz / Handlungsbedarf nach unten in Richtung Geschäftsführung, Business P.?**

### **Aber auch anderer Kommunikationsbedarf besteht!**

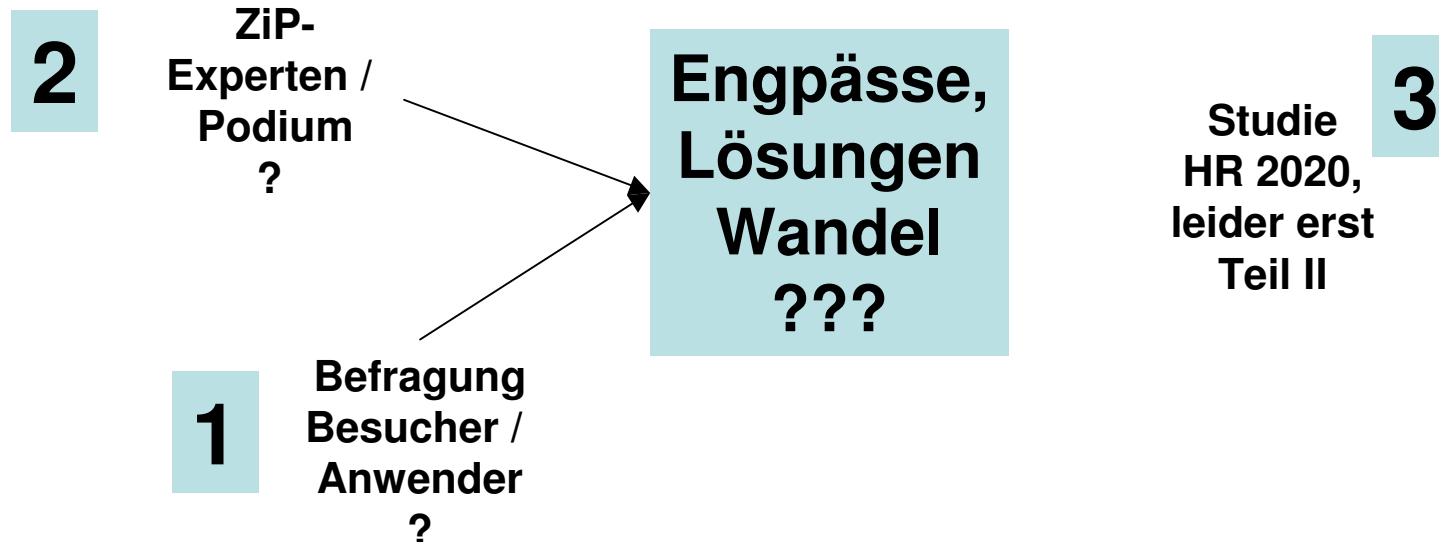
- **Geschäftsführung** schätzen weiche Faktoren (Unternehmenskultur, Interkulturelles Management) deutlich geringer als Manager (egal ob HR oder Business Partner)  
=> **Kommunikation weicher Innenfaktoren nach „oben“ in Richtung Geschäftsführung?**
- **„Betroffene“ Business Partner** (an der Front!) schätzen Mitarbeiterbindung und Worklife Balance wichtiger ein als Geschäftsführung und HR-Manager ...  
=> **Kommunikation nach „innen“ in Richtung Geschäftsführung, HR-Manager?**

Valide Präsentation  
im Frühjahr!

## HR 2020, Lösungen, Vorgehen: Besucher, Podium

Oft mangelt es nicht an gutem Willen, sondern an ...

**Was verhindert heute noch Ihrer Meinung nach die Nutzung innovativer HR-Lösungen?  
Warum tun wir nicht immer das Richtige oder tun es nicht richtig? Wie geht es besser?**



## HR 2020, Lösungen, Vorgehen: Besucher, Podium

### Engpässe:

- Fehlendes Wissen
- Hohe Komplexität, zu wenig Ressourcen
- Mangelnde Akzeptanz
- Beharrungsvermögen
- Unklare Ziele
- ...

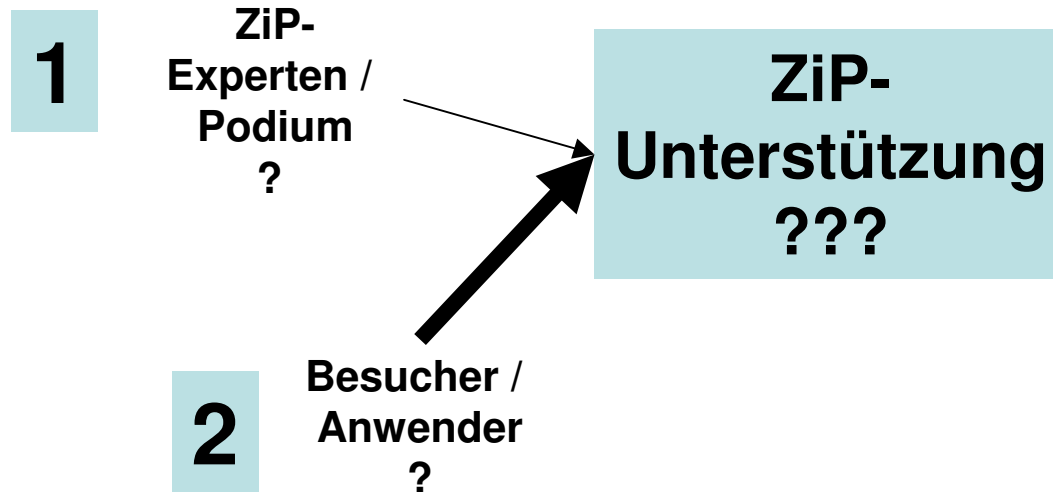
### Lösungsansätze

- ...
- Akzeptanz-Workshops im Verkaufsprozess
- Innovatoren für Veränderungsprozesse
- Prozessmodelle
- ...

## HR 2020, Unterstützung ZiP: Besucher, Podium

Die Zukunftsinitiative Personal will HR-Manager beim Wandel unterstützen!

**Was sollte die ZiP Ihrer Meinung nach tun?**



## HR 2020, Unterstützung ZIP: Besucher, Podium

### Grundlagen:

- Gemeinsame, ganzheitliche Kompetenz-Basis
- Netzwerk der Netzwerke
- Gesprächspartner
- ...

### Lösungsansätze

- Whitepaper
- Studien
- Offline-Dialog
- Online-Dialog
- ...

**HR 2020: Wir laden Sie ein!**

<http://www.zukunftspersonal.de>