



Trends im Personalmanagement und ihre Zukunft

Ein Blick zurück und nach vorne!

München, 09. Mai 2014

HRM ohne Trends macht Berater arbeitslos!?

Aber: Das Bullshit Bingo ist hoch ansteckend und nicht zielführend



Agenda

- 1 Wo kommen wir her?
- 2 Was kommt auf uns zu?
- 3 Welche Antworten haben wir dafür?

Agenda

- 1 **Wo kommen wir her?**
- 2 Was kommt auf uns zu?
- 3 Welche Antworten haben wir dafür?

Wo kommen wir her?

Von der Schutzfunktion bis zur strategischen Gestaltung und dann...?

bis 1913	bis 1945	bis 1975	bis 1995	bis heute	Zukunft
Betriebliches Sozialwesen	Lohnbüro & Personalverwaltung	Personalmanagement	Human Ressource Management	Strategic HR	??
Schutzfunktion für die Beschäftigten (z. B. Kinderarbeit)	Professionalisierung der Verwaltung	- Arbeitsbedingungen - Ab ca. 1970: Spezialisierte Funktionen in HR	- Personal-Controlling - Vergütungsmodelle als Hebel für die Produktivität	(Strategic) Business Partner - Change Agents - CoC / CoE - HR SSC	?
 © bpk		 © EDEKA		 © Dave Ulrich	



Agenda

- 1 Wo kommen wir her?
- 2 **Was kommt auf uns zu?**
- 3 Welche Antworten haben wir dafür?

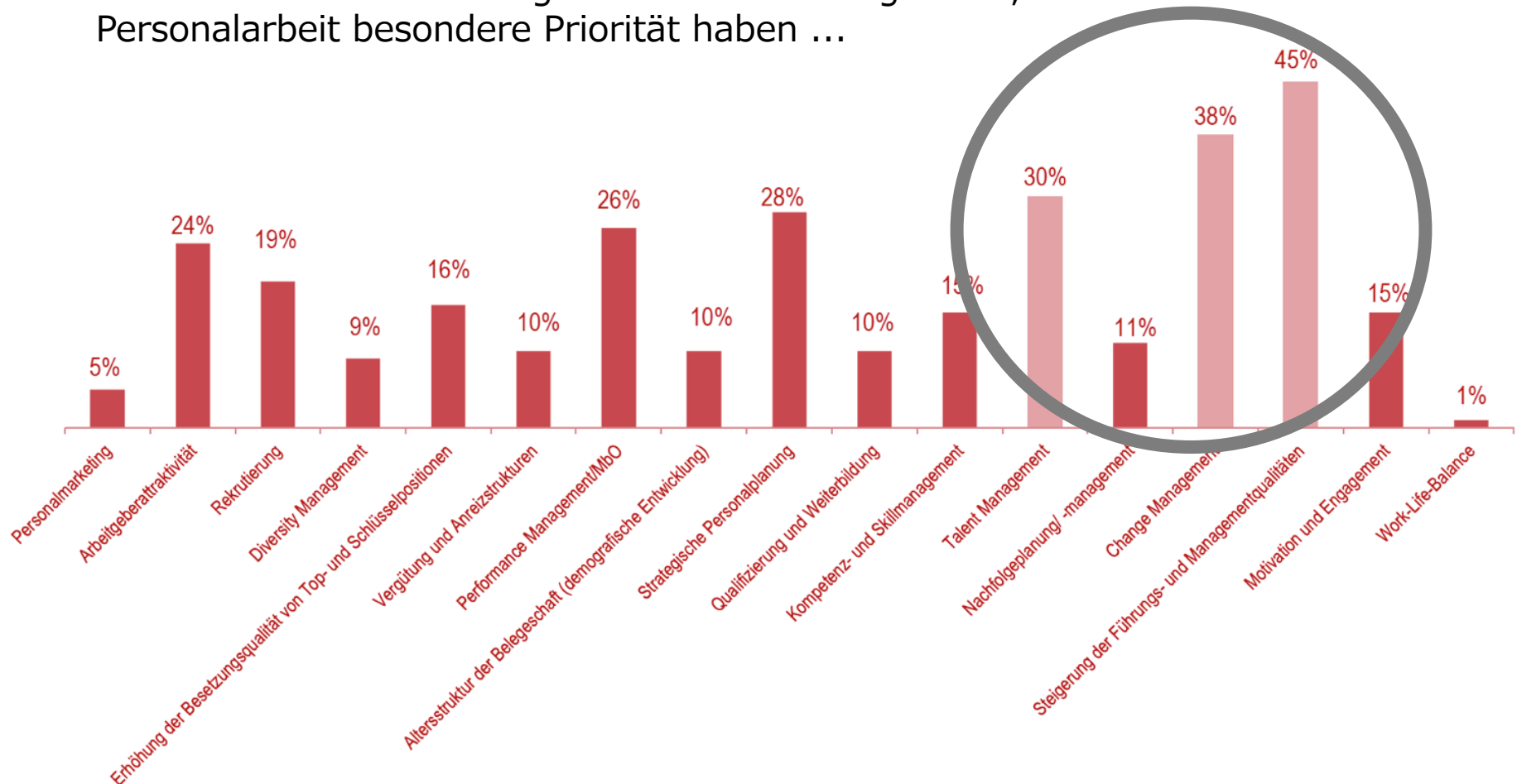
Ist das die Zukunft?



Sind das die verlässlichen Trends?

Ergebnis der Berater HR-Studien

Benennen Sie drei der folgenden HR-Handlungsfelder, die in 2014 in Ihrer Personalarbeit besondere Priorität haben ...



Quelle: Kienbaum Management Consultants GmbH, www.kienbaum.de

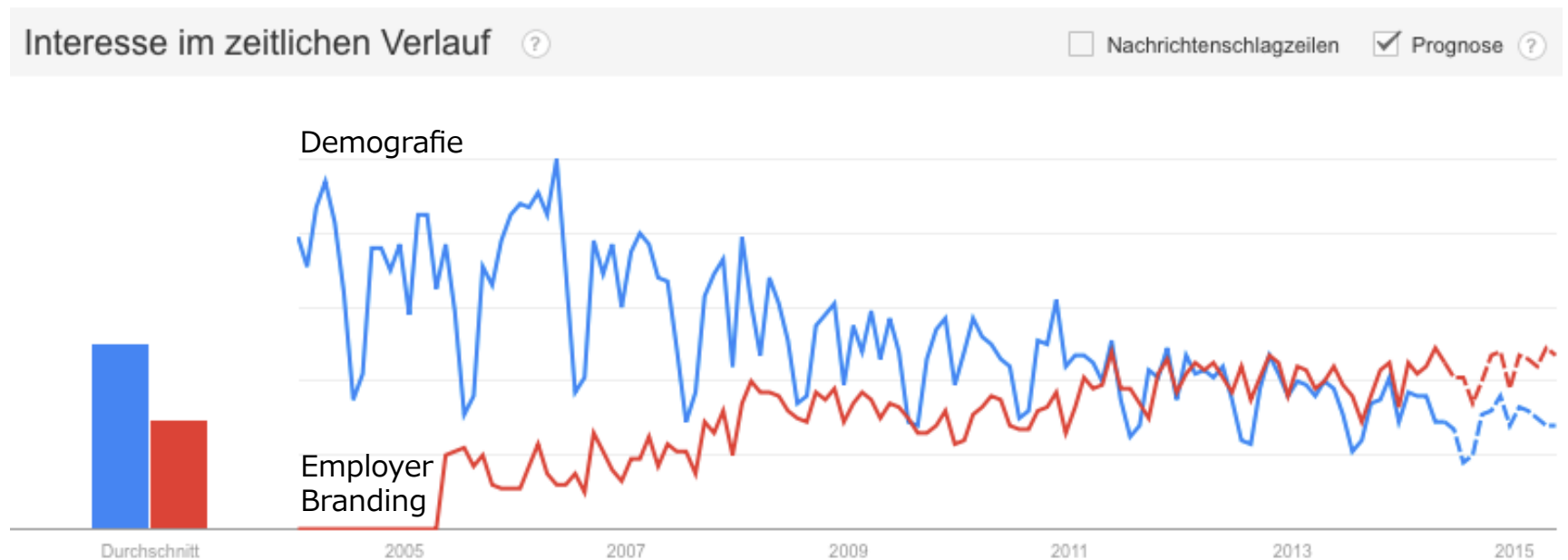
Oder sind das die üblichen Verdächtigen?

Sammlung von verschiedenen Trend-Studien



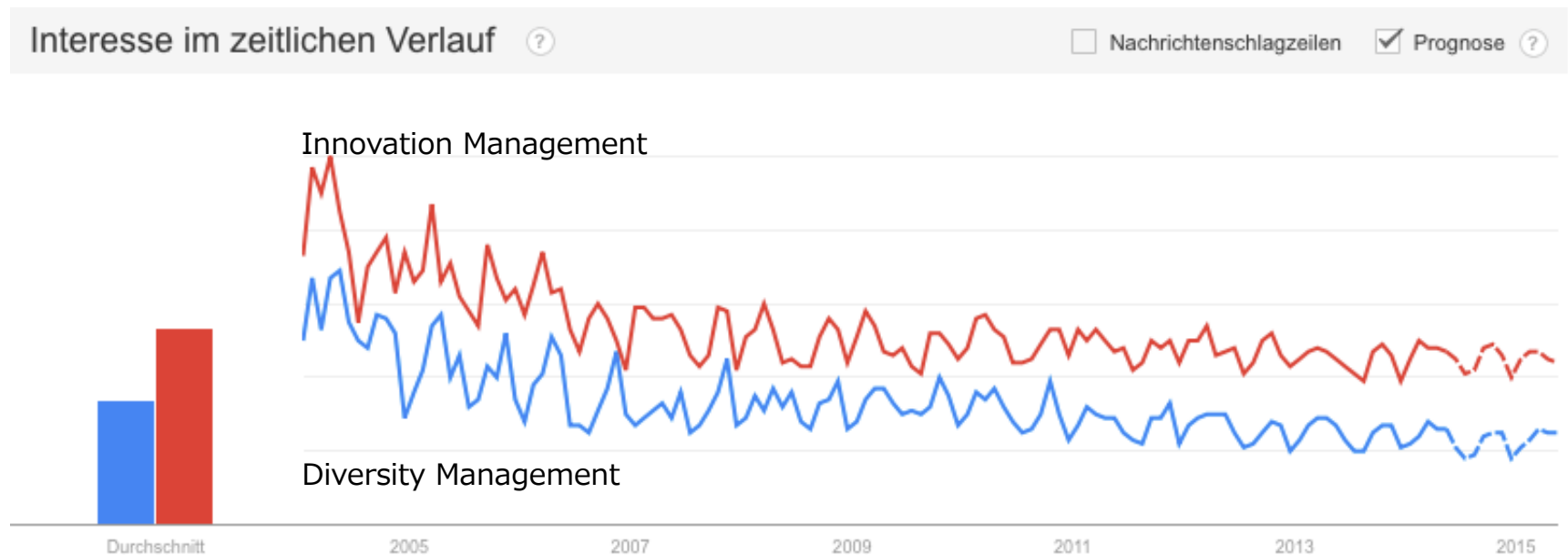
Superhirn Google weiß schon mehr?

Demografie & Employer Branding



Superhirn Google weiß noch mehr?

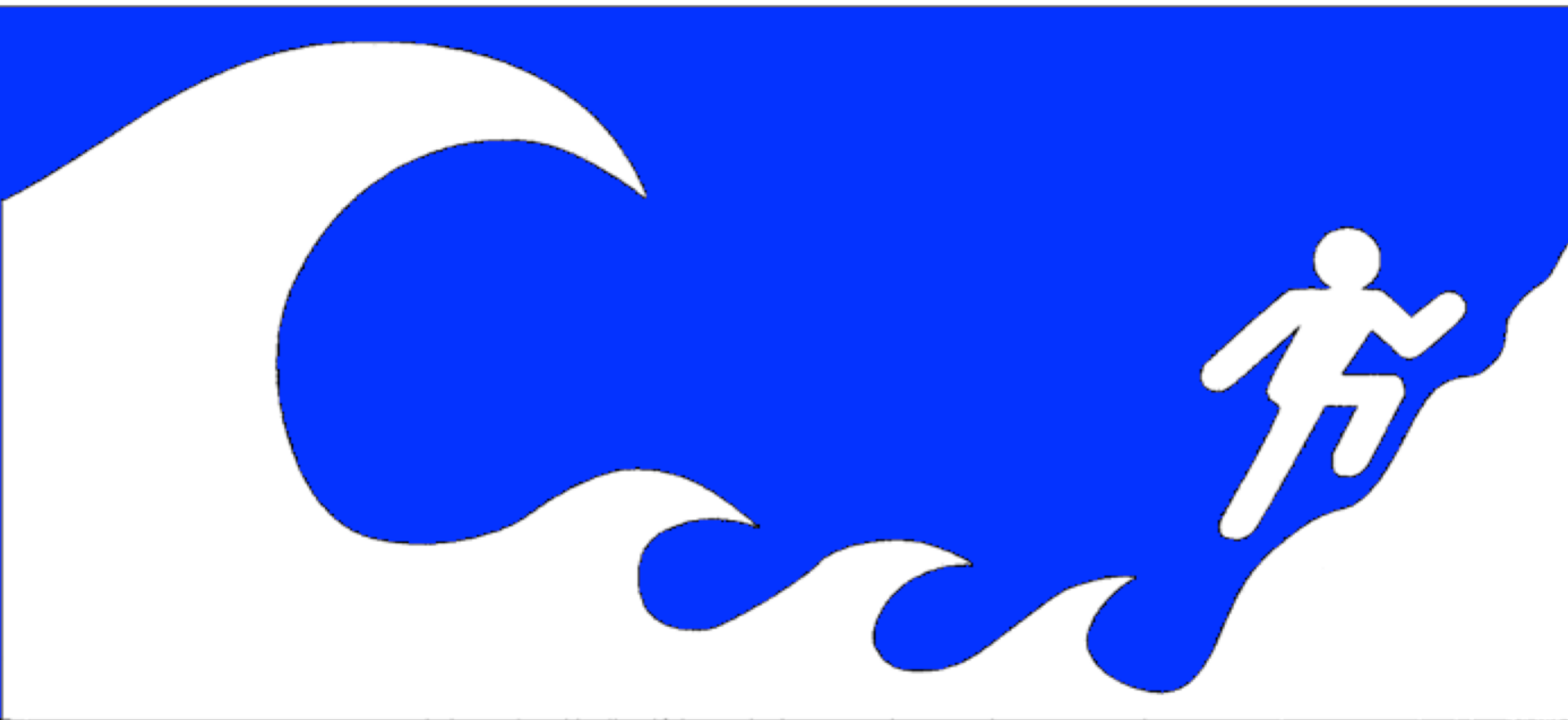
Diversity Management & Innovation Management



Achtung Tsunami: Geschäftsmodelle in Gefahr

Sicher ist, dass nicht mehr viel sicher ist

TSUNAMI HAZARD ZONE



Kaffee gibt es überall zu trinken...



Agenda

- 1 Wo kommen wir her?
- 2 Was kommt auf uns zukünftig zu?
- 3 **Welche Antworten haben wir dafür?**

Welche Antworten haben wir dafür?

Ein Perspektivwechsel hilft immer, ist zukünftig aber zentral

Employee Experience Design

MANAGEMENT_INNOVATION 35

Nach Bedarf designt

PLÄDOYER. Warum sich moderne Personalarbeit nicht an Strukturen der Abteilung, sondern an Mitarbeiterbedürfnissen ausrichtet - im Sinn der „Employee Experience“.

Von Christian Volkl und Christin Menzel

Rente mit 63, „HR Cloud“, „The War for Hearts and Minds“, Gesundheitsmanagement, Vielfalt, Innovationsdruck: Was sich anhört wie eine überdimensionierte Postkorbübung im Assessment Center für Nachwuchskräfte entspricht vielmehr dem ganz normalen Alltag von Personalverantwortlichen. Die Bandbreite an Themen, auf die in der Personalarbeit Antworten zu finden sind, ist beträchtlich und an Komplexität zunehmend - und das unter dem stetigen Druck der Kostensenkung und am besten bereits gestern.

Wenn man sich anschaut, wie HR mit diesen Anforderungen umgeht, stellt sich Ernüchterung ein: Gemessen an der Bedeutung von Personalarbeit, ist ihr Einfluss und die Kundenzufriedenheit nur begrenzt, wie die „HR-Image Studie 2013“ belegt. Und das obwohl man sich seit mehr als 15 Jahren in Anlehnung an Dave Ulrich mit dem Konzept des „Business Partner Model“ den wachsenden Herausforderungen an HR zu stellen versucht. Die Selbstzergliederung der Personalfunktion in drei Säulen sollte die erhofften Effizienzsteigerungen, klarere Positionierung und damit Wertschöpfung für das Personalmanagement bringen. Allmählich machen sich jedoch Zweifel breit und die ersten Unternehmen steuern bereits zurück zu einer stärker integrierten Personalfunktion.

Wir glauben, dass es mehr als eine organisatorische Antwort auf die Herausforderungen der Zukunft geben muss. Wir finden, dass die Zeit gekommen ist,



Wie Designer denken: Auch HR-Produkte müssen den Kundenwünschen entsprechen.

den Blick weg von internen Strukturierungsfragen hin zu den Bedürfnissen derer zu richten, die im eigentlichen Zentrum der Wertschöpfung einer Organisation stehen: Die Mitarbeiter und Führungskräfte eines Unternehmens.

Wir fassen den Beitrag von HR zu solch einer Auseinandersetzung unter dem Begriff „Employee Experience Design“ (EED) zusammen und argumentieren damit in einem Verständnis des Personalers als Designer, wie er auch in Ausgabe 04/2014 des Personalmagazins bereits diskutiert wurde. Unter EED verstehen wir mithin die aktive Gestaltung der bewussten oder unbewussten Inanspruchnahme von Personalarbeit, wie sie als

gemeinsam getragene Aufgabe an der Schnittstelle zwischen den drei Hauptakteuren Mitarbeiter, Führungskraft sowie Personalexperte stattfindet.

„Customer Experience“ ist das Vorbild. Ein Vergleich mit dem Konzept der „Customer Experience“ veranschaulicht, worum es bei EED geht: „Customer Experience Design“ bezeichnet die Gestaltung von Kundenerlebnissen und findet überall dort Anwendung, wo das bloße Anbieten eines Produkts für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens nicht mehr ausreicht. Produkte und Dienstleistungen lassen sich beizugehen leicht kopieren; umfassende Erlebnisse

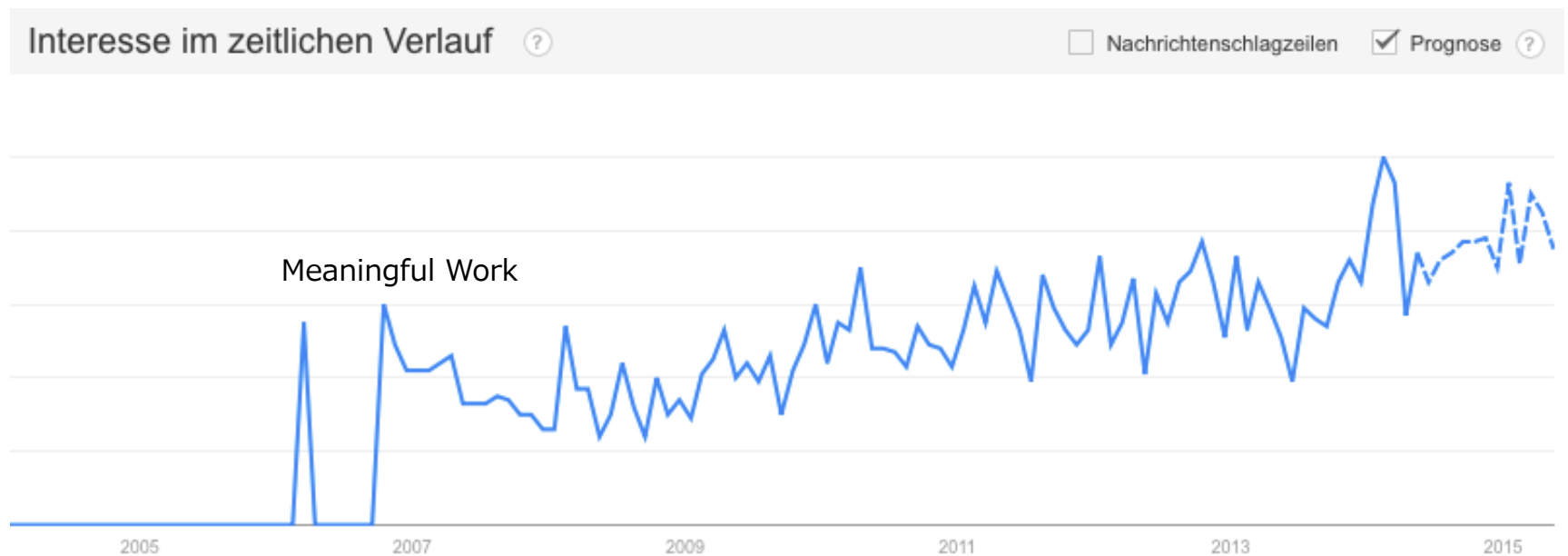
06/14 personalmagazin

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an kristina.enderle@personalmagazin.de

Quelle: Personalmagazin, Ausgabe 06/2014,
www.personalmagazin.de

Superhirn Google sieht den Trend

Meaningful Work



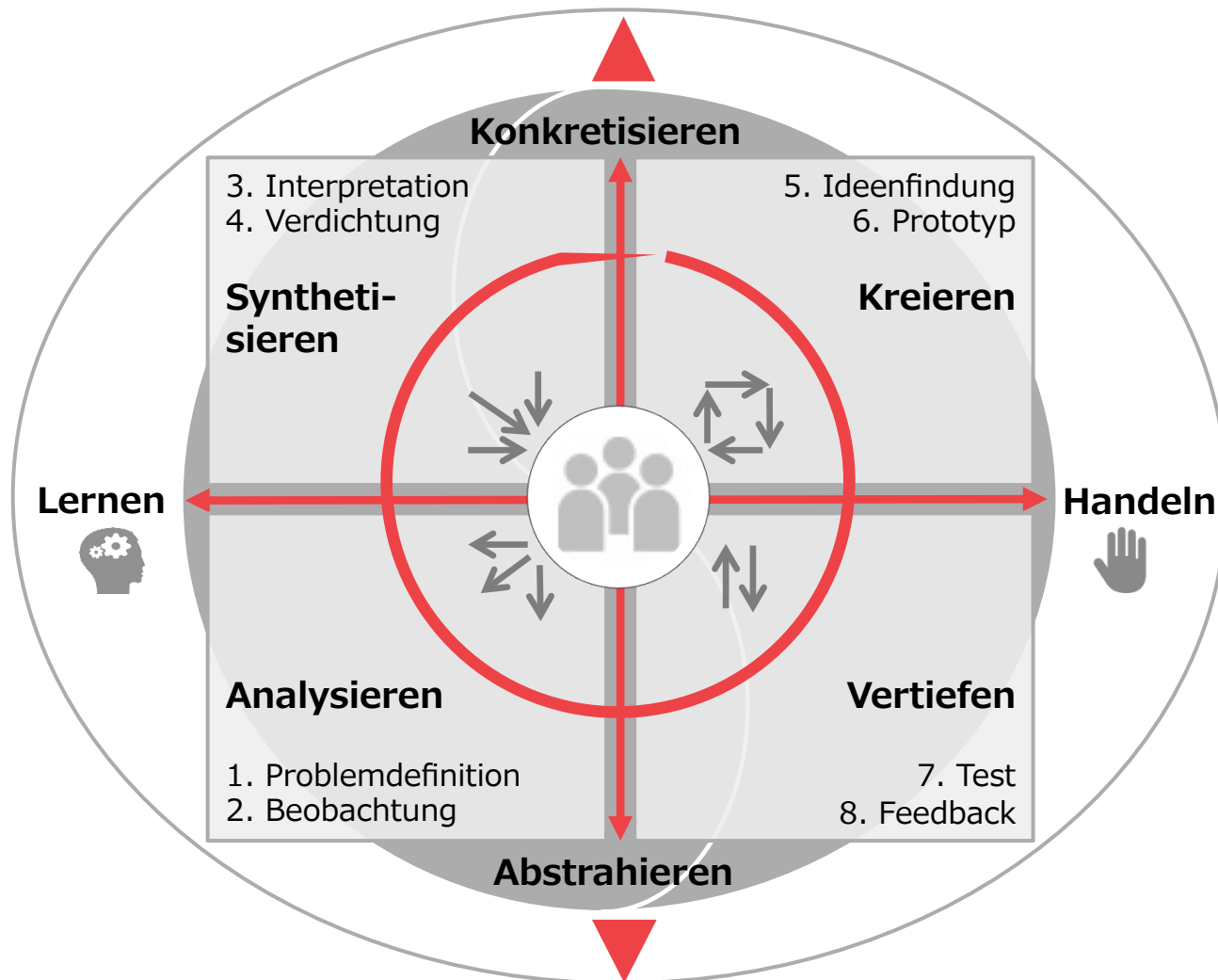
Wissen wir wirklich, was das Wichtigste unseres Unternehmens will?

Beispiel: Die gelebte Talent Management Praxis

- Wen motiviert es, im 9-Box-Grid zu sein?
- Warum werden Nachfolgemanagement-Planungen zumeist ohne die potenziellen Nachfolger erstellt?
- Warum haben wir intern weniger Daten über unsere Mitarbeiter als wir auf externen Portalen sehen?
- Warum geben wir uns intern komplizierte Regeln zur Ansprache von Kandidaten in anderen Bereichen, an die sich der externe Headhunter nicht halten muss?
- Warum verlassen wir uns in HR so oft darauf zu wissen, was das Line Management da draußen braucht, anstelle unsere Kunden als Co-Creator einzubinden?
- Warum bewerten wir mit soviel Aufwand Kompetenzen, die bei wesentlichen Entscheidungen dann kaum eine Rolle spielen?
- Warum konzipieren wir so lange und probieren nicht einfach aus?

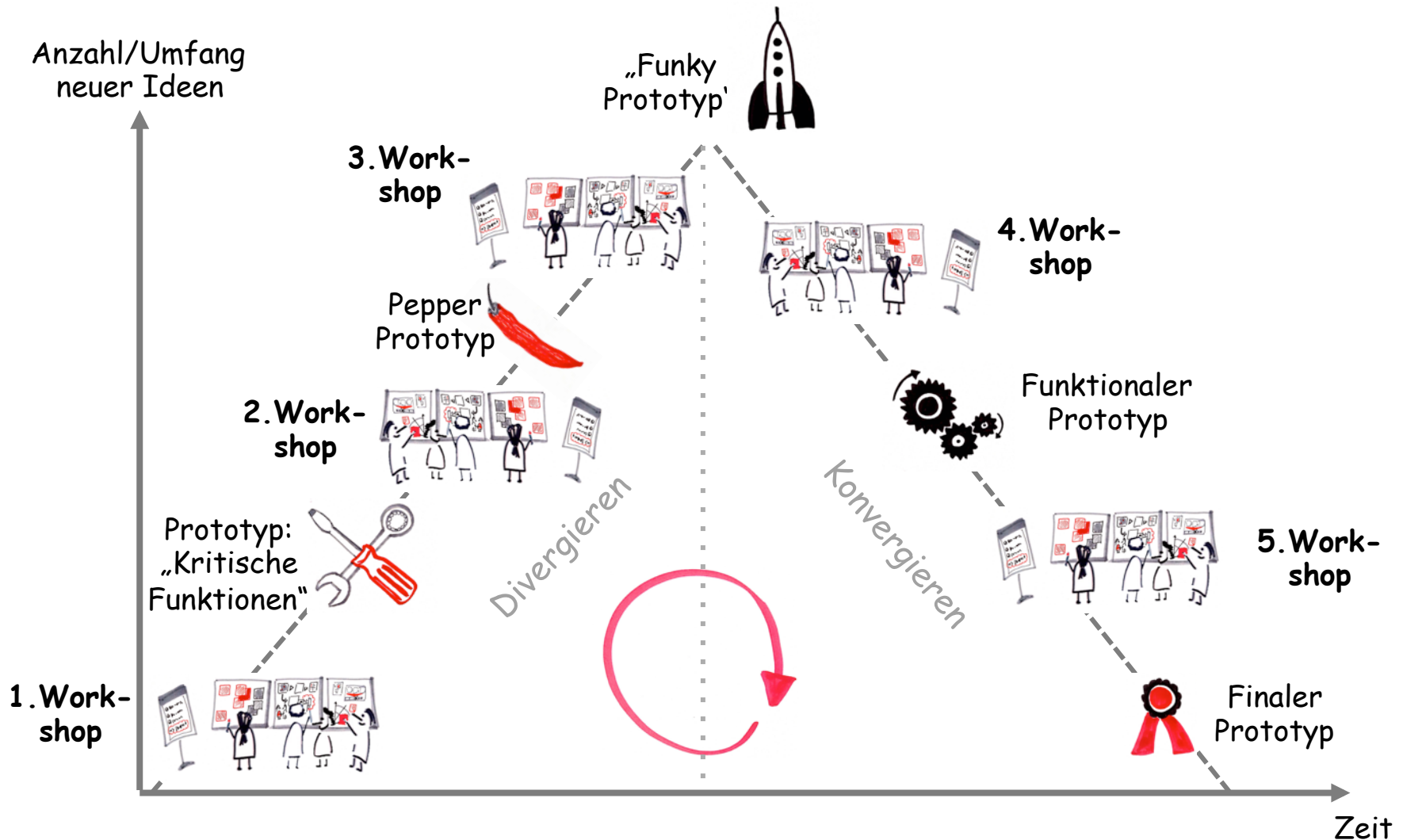
Arbeiten am Employee Experience Design

Agiles Vorgehensmodell zur Gestaltung der Design Objekte



Projektbeispiel „Neue Führungsinstrumente“

Interaktive Workshopreihe, die „anfassbare“ Prototypen schrittweise verfeinert



Was bleibt?

Ein Blick zurück und nach vorne!

- 1 Trendscouting hilft vorbereitet zu sein!
- 2 Der Sauer gibt es viele, daher ist Skepsis wichtig!
- 3 Geschäftsmodelle werden sich ändern, daher radikal hinterfragen!
- 4 Rechtzeitig handeln und unkonventionelle Wege gehen!



Diskutieren Sie mit uns....

Besuchen Sie unser Hoffest zum Thema

„Winning the (new) War for Hearts and Minds“

am 20. Juni 2014 bei HRpepper in Berlin

Freuen Sie sich u.a. auf folgende Referenten:



Ulrich Weinberg
Innovations-
bringer



Tatjana Schnell
Sinnverstherin



Julius van de Laar
Politikflüsterer



Peter Zühlsdorff
Unternehmer-
vorbild



Katharina Hölzle
Innovations-
erklärerin



Frank Kohler
Sparda-
Vorderbänker

Macht das Sinn für Sie?

HRpepper Management Consultants

Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin

Dr. Matthias Meifert, Partner

matthias.meifert@hrpepper.de

T +49 30 2593575 0

F +49 30 2593575 27