



Warum Manager Ergebnisse mögen und Personaler lieber zuhören

Ein kleiner Beziehungsratgeber

Mannheim, 09. September 2014



Agenda

- 1 Szenen aus dem Beziehungsalltag
- 2 Ursachen für die Missverständnisse
- 3 Beziehungsberatung in 3 Schritten
- 4 Tipps für eine glückliche Beziehung

Agenda

- 1 Szenen aus dem Beziehungsalltag
- 2 Ursachen für die Missverständnisse
- 3 Beziehungsberatung in 3 Schritten
- 4 Tipps für eine glückliche Beziehung

1. Szenen aus dem Beziehungsalltag



Leben wir in der gleichen Welt?

1. Szenen aus dem Beziehungsalltag



1. Szenen aus dem Beziehungsalltag



1. Szenen aus dem Beziehungsalltag



**Müssen wir
jeden Trend
mitmachen?**

1. Szenen aus dem Beziehungsalltag



Strategischer Partner

Eine Frage...

Wie ist Ihr
Verhältnis zum
Linienmanagement ?

Agenda

- 1 Szenen aus dem Beziehungsalltag
- 2 Ursachen für die Missverständnisse
- 3 Beziehungsberatung in 3 Schritten
- 4 Tipps für eine glückliche Beziehung



2. Ursachen für Missverständnisse – Ziele

Die Kriterien einer idealen Einstiegsposition zukünftiger Personaler weichen deutlich von denen zukünftiger Nicht-Personaler ab

Personalern wichtiger als Nicht-
Personalern:

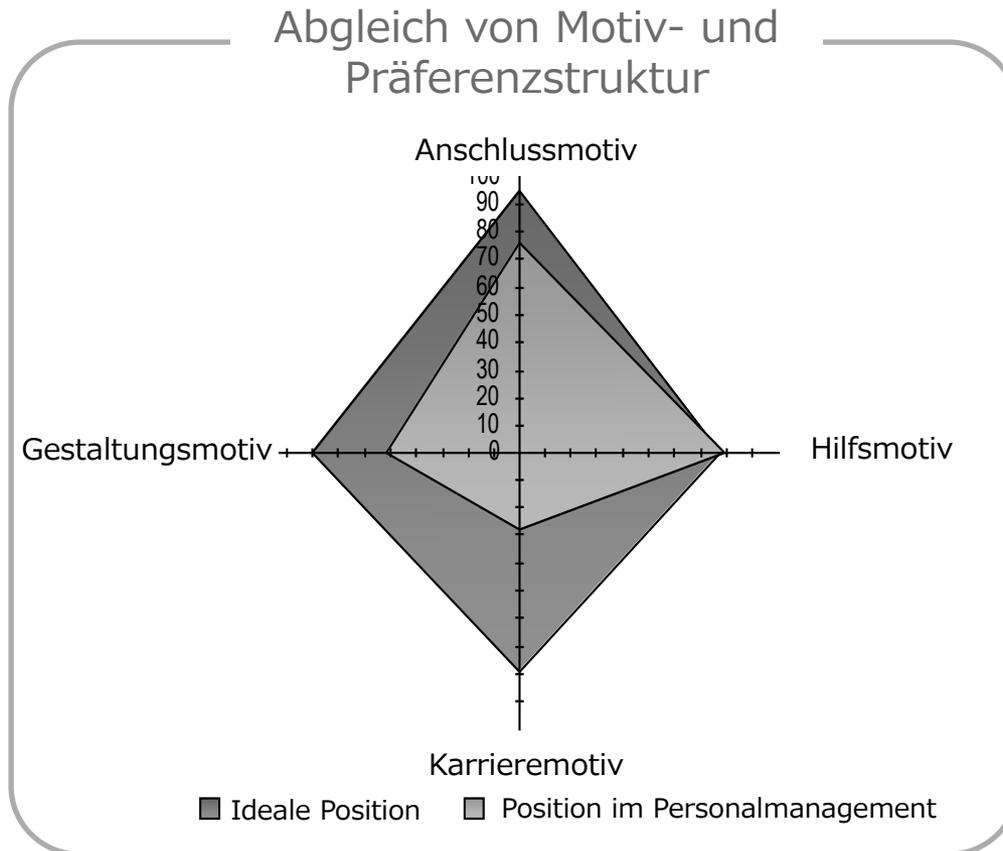
- Interner Kundenkontakt
- Gute Vereinbarung von privaten und beruflichen Interessen
- Anderen Menschen helfen zu können
- An herausfordernden Tätigkeiten zu arbeiten

Nicht-Personalern wichtiger als
Personalern:

- **Gute Weiterbildungsmöglichkeiten**
- **Gestaltungsspielraum**
- **Viel Geld**
- **Schnelle Karriere**

2. Ursachen für die Missverständnisse – Motive

Positionen im Personalmanagement mangelt es verglichen mit den Präferenzen von Hochschulabsolventen an Karriere- und Gestaltungsmöglichkeiten

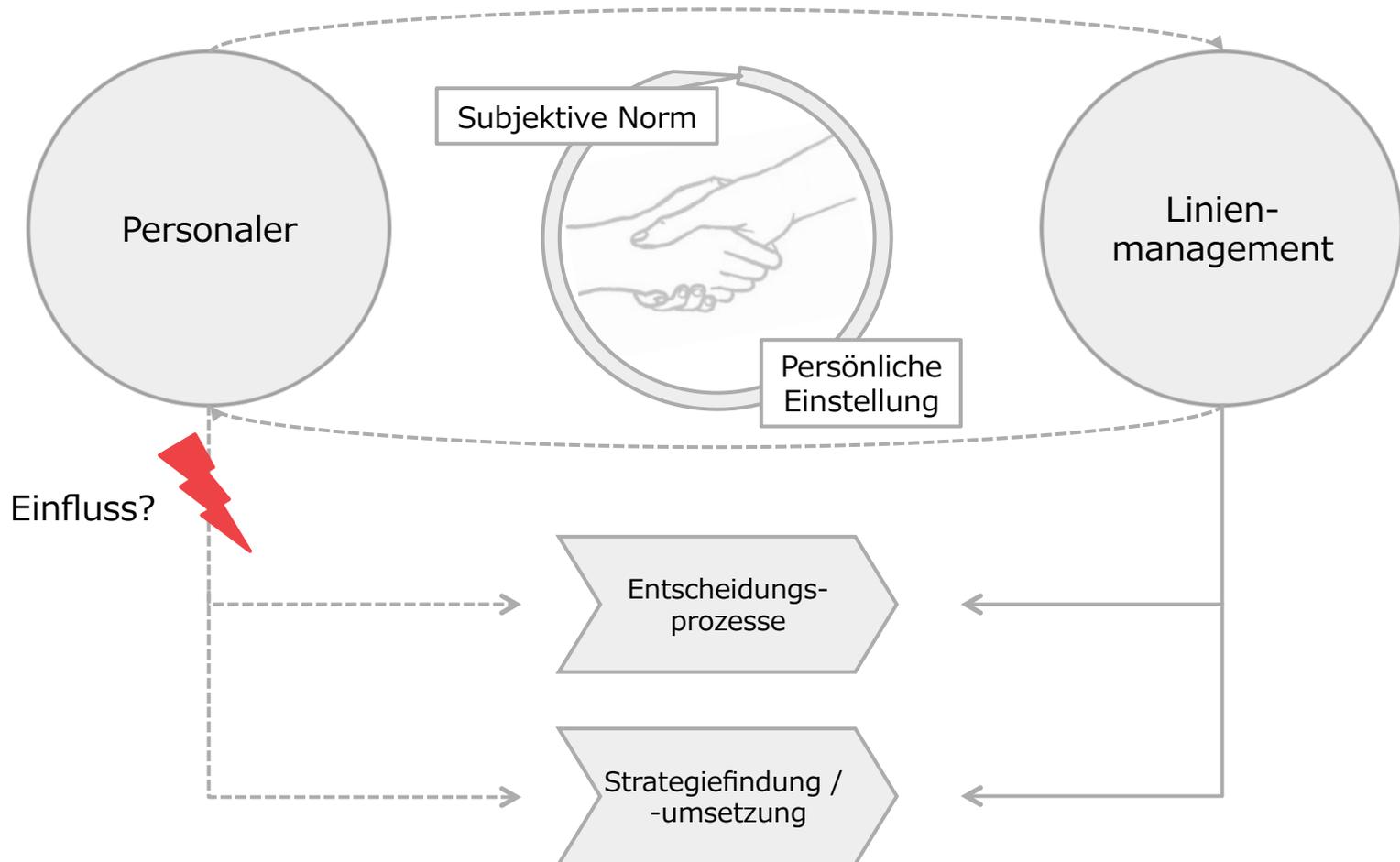


„Der Vergleich zwischen der Ausprägung der Motive bei einer idealen Position und einer Position im Personalmanagement zeigt, dass die Teilnehmer für ihren Berufseinstieg eine Position präferieren, die einem deutlich stärkeren Karriere- und Gestaltungsmotiv entspricht, als sie die Möglichkeit „Karriere zu machen“ und „zu gestalten“ einer Position im Personalmanagement zuschreiben.“

2. Ursachen für die Missverständnisse – Blick



2. Ursachen für die Missverständnisse - Präferenz



Agenda

- 1 Szenen aus dem Beziehungsalltag
- 2 Ursachen für die Missverständnisse
- 3 **Beziehungsberatung in 3 Schritten**
- 4 Tipps für eine glückliche Beziehung

3. Beziehungsberatung – Den Blick wechseln

Inside-Out

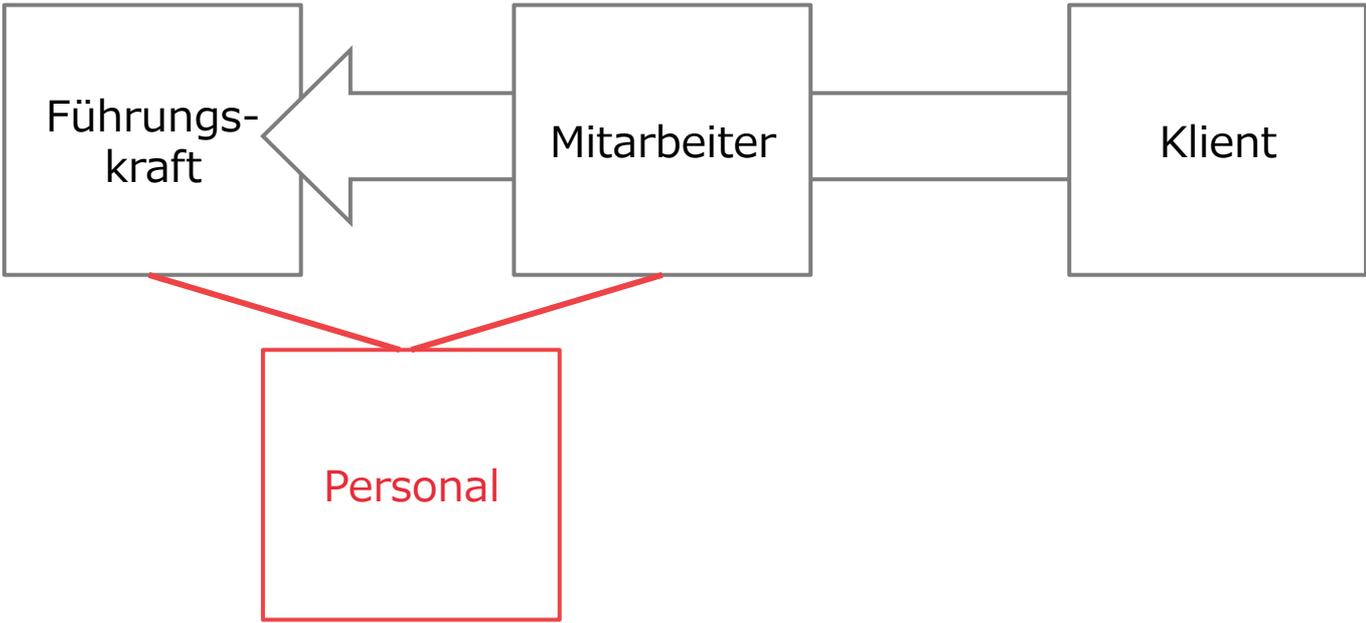


3. Beziehungsberatung – Den Blick wechseln

Outside-in



3. Beziehungsberatung – Den Blick wechseln



Starbucks



3. Beziehungsberatung – Den Blick wechseln



"...bringing people together in a place where they feel comfortable celebrating coffee and conversation. It all starts with the culture and values of the company. We did \$15 billion in revenue this year at \$5 an average sale. The **equity of the brand is how people act and the experience they create.**"

- Howard Schultz, CEO Starbucks

3. Beziehungsberatung – Den Blick wechseln

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?

3. Beziehungsberatung – Den Blick wechseln

Employee Experience Design

Nach Bedarf designt

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

Von Christian Völk 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 Kosmosensparung 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 obgleich 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 Wertschätzung 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.

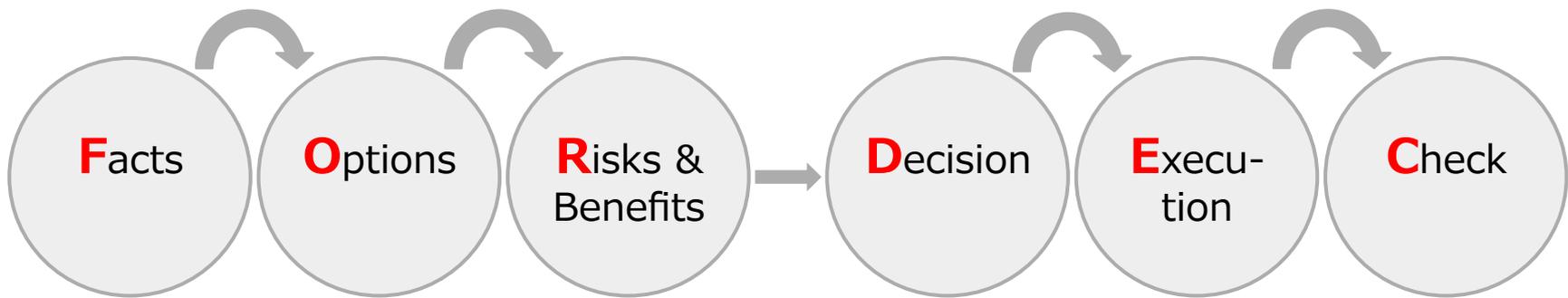
„Customer Experience“ ist das Vorbild. Ein Vergleich mit dem Konzept der „Customer Experience“ veranschaulicht, worum es bei EED geht. „Customer Experience Design“ bezeichnet die Gestaltung von Kundenerlebnissen und findet überall dort Anwendung, wo das bloße Anbieten eines Produkts für die Wettbewerbsfähigkeit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

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

3. Beziehungsberatung – Geschäftswissen glänzt

Wissen	Demonstrierte Effektivität	Differenzierung in der Performance
HR-Fachwissen	Hoch	Niedrig
Wissen zu internen Operations- / Geschäftsprozessen	Mittel	Mittel
Wissen zu externer Geschäftsrealität	Niedrig	Hoch

3. Beziehungsberatung – Mehrwert liefern



Agenda

- 1 Szenen aus dem Beziehungsalltag
- 2 Ursachen für die Missverständnisse
- 3 Beziehungsberatung in 3 Schritten
- 4 **Tipps für eine glückliche Beziehung**

4. Tipps für eine glückliche Beziehung

- 1 Weniger Elfenbeinkarrieren, mehr Rotation.
- 2 Weniger Beharren auf Perspektiven, mehr Verständnis.
- 3 Weniger Tiefenbohrer, mehr Businessverstehere.
- 4 Weniger elaboriert kompliziert, mehr klein – praktisch - gut.
- 5 Weniger „man sollte“, mehr „machen“.
- 6 Weniger weinerlich klagend, mehr selbstbewusst.



Yes!

Mehr zu HRpepper und unseren Ansätzen

Aktuelles und Allgemeines: HRpepper Website



<http://hrpepper.de>



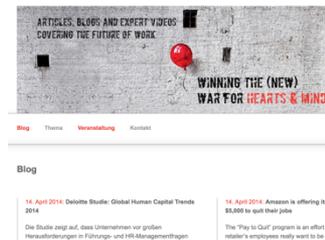
Fachtagung „The (new) War for Heards & Minds“

BESUCHEN SIE UNSER HOFFEST ZUM THEMA
„WINNING THE (NEW) WAR FOR HEARTS AND MINDS“
20. JUNI 2014 IN BERLIN BEI HRPEPPER

<http://www.hrpepper.de/hoffest>



Blog zur Zukunft der Arbeit



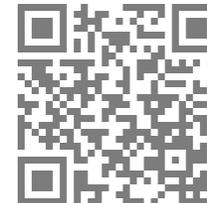
<http://www.hrpepper.de/blog>



Innenansichten auf Facebook



<https://www.facebook.com/HRpepper>



Zahlreiche Inhalte auf Slideshare



<http://de.slideshare.net/HRpepper>



Macht das Sinn für Sie?

HRpepper GmbH & Co. KGaA

Dr. Matthias Meifert, Partner

Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin

meifert@hrpepper.de

T +49 30 2593575 0

F +49 30 2593575 5