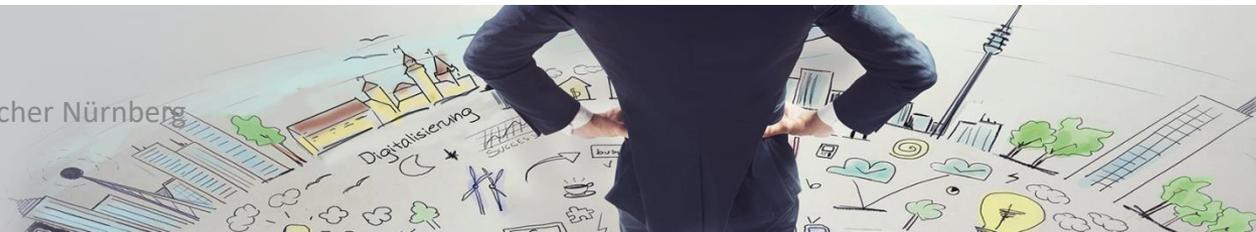


## HR-Trends – wie kann ich diese in die eigene HR-Strategie einfließen lassen?



### Steffen Fischer

- Geschäftsführer Personal ifm electronic gmbh (Essen/Tettnang)
- Leiter der Fachgruppe Strategisches Personalmanagement beim **BPM** – Bundesverband der Personalmanager e.V. (Berlin)



## Es gibt viele Zusammenstellungen zu HR-Trends ...

Kienbaum 

Über uns ▾

Leistungen ▾

HR UND PEOPLE TRENDS DIE SIE 2019 AUF DEM RADAR BEHALTEN SOLLTEN

### Top Trends im HR und People Management 2019

15. Januar 2019 | Von: Prof. Dr. Walter Jochmann, Frank Stein

<https://www.kienbaum.com/de/blog/to-p-trends-hr-people-management-2019/>



[https://www.haufe.de/personal/hr-management/hr-software-2020-trends-und-entwicklungen\\_80\\_380124.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/hr-software-2020-trends-und-entwicklungen_80_380124.html)



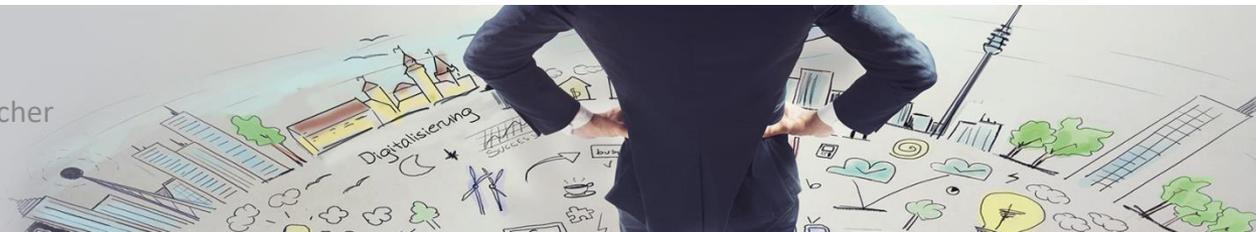
[https://www.haufe.de/personal/hr-management/hr-software-2020-trends-und-entwicklungen\\_80\\_380124.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/hr-software-2020-trends-und-entwicklungen_80_380124.html)

## BPM HR Trends 2019 (2020 ist kurz vor Veröffentlichung)

---

1. Digital HR – Nutzen intelligenter Technologien ethisch ausloten
2. Digitale Bildung – ein neuer Bildungskanon für die digitale Arbeitswelt
3. Future of Work: zwischen Selbstverantwortung und Kollaboration
4. Mitarbeitergewinnung als Kernherausforderung auf dem Bewerbermarkt
5. Mitbestimmung 4.0: Der Betriebsrat als Partner für flexibles Arbeiten
6. Diversity wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor
7. HR als Potentialentfalter
8. Führungskräfte sind als Vorbilder und Coaches gefragt
9. Würdest du deinen Arbeitgeber empfehlen? Employee Experience und Employee Engagement stärken
10. Betriebliches Gesundheitsmanagement als Anti-Entgrenzungs-Strategie

→ **Download:** [bit.ly/2HrzmPx](https://bit.ly/2HrzmPx)

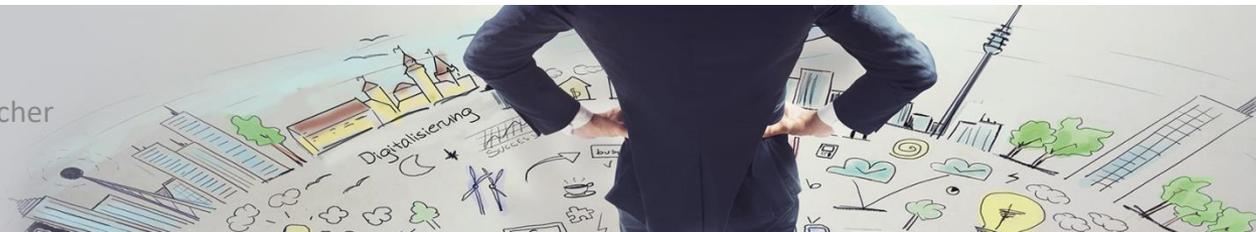


## HR Trends 2019 von Kienbaum

---

### Die acht Trends im Überblick

1. Mittelfristig sollte die HR-Funktion ein hybrides Zielbild verfolgen
2. Personaler müssen ihre Markt- und Produktorientierung spürbar erhöhen
3. Implementierung einer neuen HR-Rolle: Der People Coach
4. Daten und Talente sind das neue Öl
5. Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter wird zentrale Dimension unternehmerischer Verantwortung
6. Identifikation mit dem Unternehmen und sinnstiftende Tätigkeiten fordern neue Formen der Zusammenarbeit und Führung
7. Führung verliert Anspruch auf Exklusivität im Management hin zu geteilter Verantwortung
8. Chancengleichheit herstellen, unabhängig vom Geschlecht



## Es kommt darauf an, wie man es in der Praxis umsetzt ...

### Workshop I

Stehen Sie mit Ihrem Unternehmen noch komplett am Anfang? Wir zeigen Ihnen, wie man einen Strategieprozess aus Sicht von HR gestaltet.

### Workshop II

Ihr Unternehmen verfügt bereits über eine bestehende Personalstrategie? Wir helfen Ihnen im Rahmen einer kollegialen Beratung diese zu optimieren. Profitieren Sie vom Wissen Ihrer HR Kolleginnen und Kollegen!



ILLUSTRATION: NILS BAUMANN

© BPM STRATEGISCHES PERSONALMANAGEMENT

## Zwei Service-Broschüren des BPM zur Erarbeitung von HR-Strategien:



### SERVICE DER PERSONALSTRATEGIE KONKRET

MUT ZUM HANDELN: ANREGUNGEN VON PRAKTIKERN FÜR PRAKTIKER

Eine Publikationsreihe des Bundesverbands der Personalmanager



### SERVICE DIE PERSONALSTRATEGIE KOMPAKT

Mut zur Perspektive: Anregungen von Praktikern für Praktiker

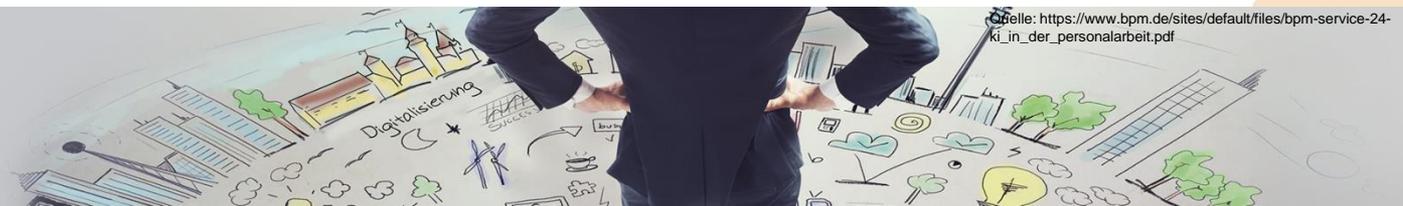
Eine Publikationsreihe des Bundesverbands der Personalmanager



## Handlungsempfehlungen

### ZUSAMMENFASSENDE DARSTELLUNG

1. Nutzen einer Personalstrategie (WARUM?)
2. Inhalt einer Personalstrategie (WAS?)
3. Entwicklung einer Personalstrategie (WIE vorbereiten?)
4. Umsetzung einer Personalstrategie (WIE realisieren?)

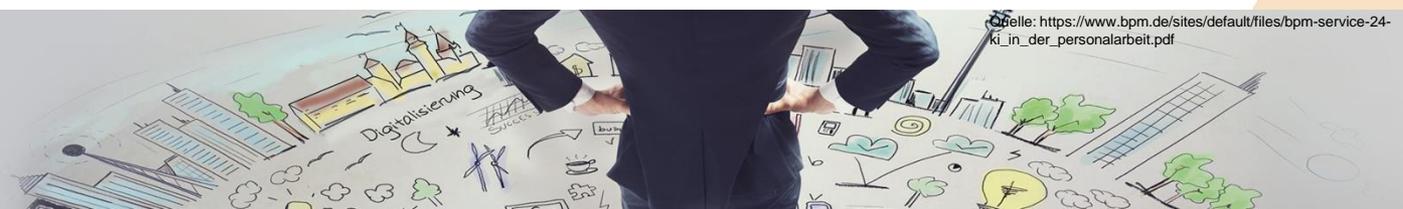


## Handlungsempfehlungen

### 1. Nutzen einer Personalstrategie (WARUM?)

√ Fokussierung: Die Personalstrategie verzahnt als Funktionalstrategie Ihre Personalmaßnahmen mit den strategischen Unternehmenszielen und konzentriert sie auf das Wesentliche. Der langfristige Wertbeitrag strategischer Personalarbeit wird transparent. Operative Personalthemen werden in den strategischen Kontext gestellt.

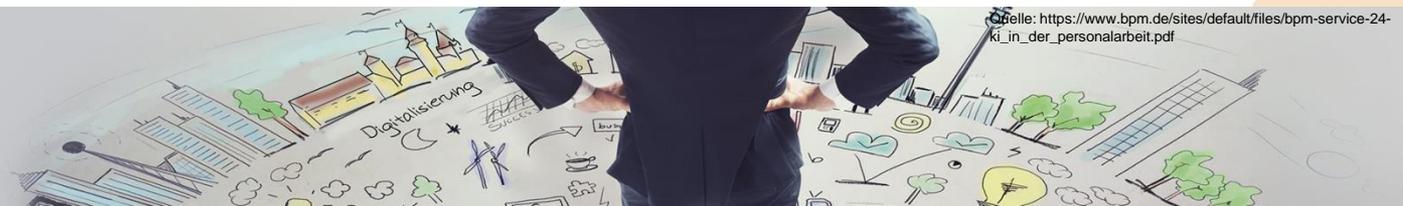
√ Orientierung: Die Personalstrategie zeigt die Relevanz und Stoßrichtung der Personalmaßnahmen auf – nachvollziehbar für alle Interessengruppen. Sie liefert Führungskräften und Mitarbeitern Orientierung über Zweck und Zusammenspiel personalwirtschaftlicher Aktivitäten.



## Handlungsempfehlungen

### 2. Inhalt einer Personalstrategie (WAS?)

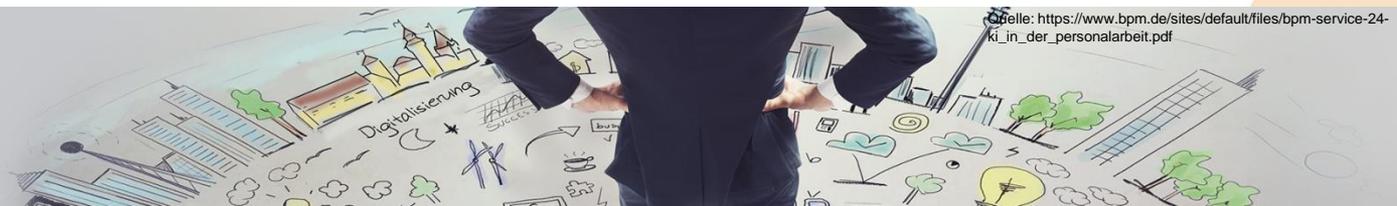
- √ Externe und interne Rahmenbedingungen.
- √ Abgestimmte personalstrategische Handlungsfelder und Ziele für einen bestimmten Zeitraum.
- √ Definition von Rolle und Selbstverständnis der Personalfunktion.
- √ Abgestimmter Umsetzungsplan mit Meilensteinen und Kennzahlen für die Erfolgskontrolle.
- √ Abgestimmter Kommunikationsplan mit Bezug zur Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten (ggf. Slogan mit Mitarbeiterbezug).



## Handlungsempfehlungen

### 3. Entwicklung einer Personalstrategie (WIE vorbereiten?)

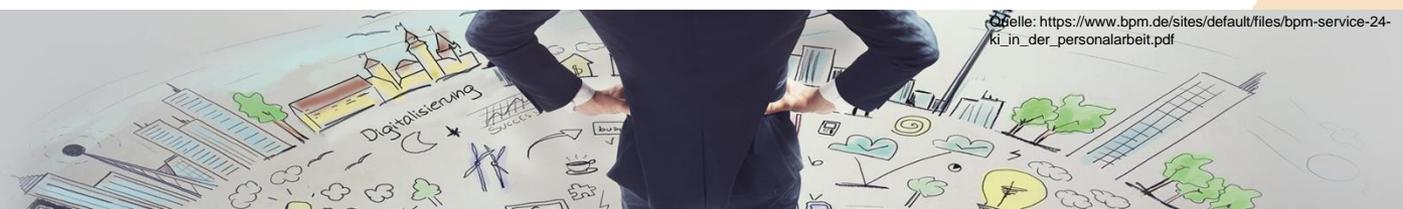
- √ Analyse der externen Herausforderungen des Unternehmens (z. B. Märkte, Wettbewerb, Kunden, gesellschaftliche Veränderungen) und der unternehmensinternen Rahmenbedingungen (z. B. Geschäftsmodell, Unternehmenskultur, Kompetenzen, Strukturen, Prozesse, spezifische Besonderheiten).
- √ Ausarbeitung grundsätzlicher Handlungsoptionen für das strategische Personalmanagement und frühzeitiges Einbringen der strategischen Implikationen dieser Ziele in den Strategieprozess des Unternehmens.
- √ Ableitung konkreter personalstrategischer Handlungsfelder und Ziele unter ständigem Abgleich mit der Gesamtstrategie des Unternehmens und ggf. weiteren Teilstrategien.
- √ Offizielle Verabschiedung der neuen Personalstrategie einschließlich des Umsetzungsplanes durch die Unternehmensleitung.



## Handlungsempfehlungen

### 4. Umsetzung einer Personalstrategie (WIE realisieren?)

- √ Aufbau einer Projektmanagementorganisation: Die verabschiedete Strategie muss in konkrete Einzelprojekte mit definierten Meilensteinen gefasst werden. Steuerungsrelevante Kennzahlen helfen bei der Erfolgskontrolle.
- √ Einbindung aller relevanten Interessengruppen.
- √ Kommunikation der verabschiedeten Personalstrategie und deren Umsetzung: Führungskräften kommt dabei entscheidende Bedeutung zu.
- √ Evaluierung der Personalmaßnahmen und regelmäßiger Abgleich mit der sich weiter entwickelnden Unternehmensstrategie und den sich verändernden Rahmenbedingungen.



## Arbeitsblatt HR-Strategie (BPM Fachgruppe Strategisches Personalmanagement)

### externe Herausforderungen des Unternehmens

individuelle Märkte, Wettbewerb, Kunden, gesellschaftliche Veränderungen, **TRENDS** ...

### interne Rahmenbedingungen des Unternehmens

Geschäftsmodell, Unternehmenskultur, bestehende Strategie, Analyse von MA-Kompetenzen, Strukturen & Prozessen ...

### Ausarbeitung grundsätzlicher Handlungsoptionen

Benennung konkreter personalstrategischer Handlungsfelder, Ziele & Thematiken ...

### Vorgehensweise

z. B. mit Kraftfeldanalyse, Projektplanung, Vernetzung, Auftragsklärung, Umsetzungsplan, Kommunikation ...



**Los geht's**

**... wir erarbeiten / überarbeiten  
unsere Personalstrategie**

**... wir beraten uns dazu gegenseitig  
kollegial**

Quelle: [https://www.bpm.de/sites/default/files/bpm-service-24-ki\\_in\\_der\\_personalarbeit.pdf](https://www.bpm.de/sites/default/files/bpm-service-24-ki_in_der_personalarbeit.pdf)



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

[www.bpm.de](http://www.bpm.de)