

Bundesverband der Personalmanager

Wer sind wir?

Bundesverband der Personalmanager (BPM)

das führende Netzwerk für moderne Personalarbeit

Netzwerk



Professionalisierung

4.750 Mitglieder
(Wachstum 5%)

Interessenvertretung



Information



Der Bundesverband der Personalmanager (BPM)

ist die führende **berufsständische Vereinigung für Personalverantwortliche** aus Unternehmen Organisationen.



fördert **Vernetzung**.



Wissensaustausch unter Personalmanagern.

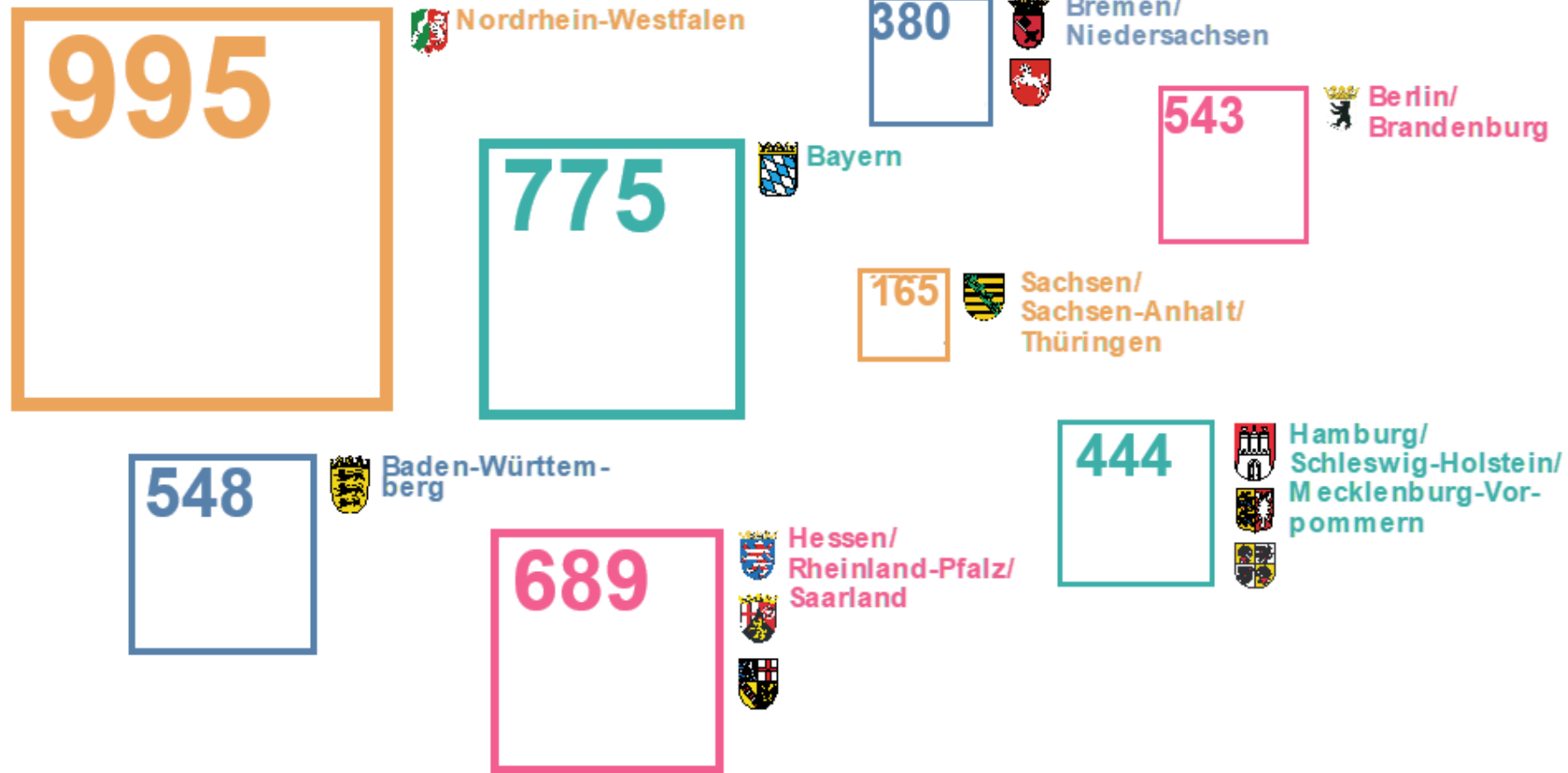


informiert seine Mitglieder über aktuelle HR-Themen sowie zukünftige Trends im Personalmanagement.

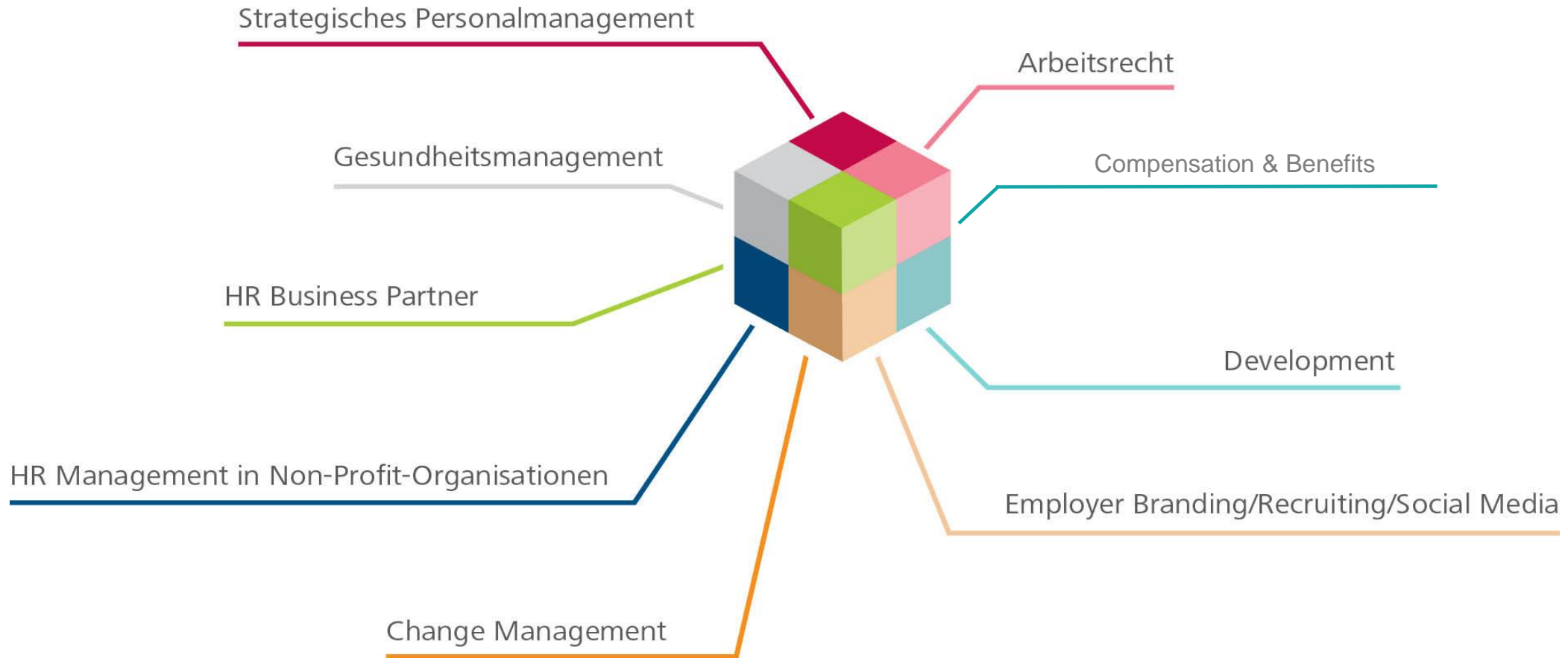


vertritt die Interessen des Berufsstands gegenüber Politik und Medien.

Die 8 Regionalgruppen



Die 9 Fachgruppen



Was machen wir?



Interessenvertretung



- Der BPM leistet aktiv **Imagearbeit** für Personalmanager
- Der Verband positioniert sich zu aktuellen politische Themen und unterstützt die **Willensbildung** innerhalb des Berufsstands
- Der BPM pflegt **Kontakte** zu relevanten Stakeholdern in Politik und Gesellschaft



Weiterbildung

Coaching Days

- erfahrene Referenten gestalten einen Workshop zu einem aktuellen und spezifischen HR-Thema



Fachgruppen

- intensive Auseinandersetzung mit fachspezifischen Fragen
- bundesweiter Austausch
- branchenübergreifendes Teilen von Best Practices und Lösungsideen





Netzwerk



Regionalgruppen

- ermöglichen Austausch und Vernetzung über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg



Stammtische

- Austausch in lockerer After Work-Atmosphäre



Information



- Mitgliedermagazin „Human Resources Manager“
- Informations- und Servicebroschüren
- Studien (u.a. Berufsfeldstudie, Marktstudie „Internationale Arbeitskräfte einstellen“, Studie „Anforderungen der Digitalen Arbeitswelt“)
- HR-Checklisten
- Newsletter (personalszene, HR-Presseschau, Politikticker)



Regionalgruppe Bayern – Veranstaltungshinweise

13. November 2019 in München (Lighthouse Project)

Veranstaltungstitel: HR Start Up Award Nominees

Veranstaltungsort: iteratec GmbH, München

21. November 2019 in München (Coaching Day)

Veranstaltungstitel: Onboarding - Erfahrungen und Best Practices

Referent: Robert Frank, Director Employee Success D/A/CH, Salesforce

Veranstaltungsort: Personio GmbH, München

27. November 2019 in München (Fachgruppentag 2019)

Veranstaltungstitel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Veranstaltungsort: Design Offices, Highlight Towers, München



Regionalgruppenleitung Bayern



Matthias Hilden
Regionalgruppenleiter



Silvana Jerichow
Stellvertretende Regionalgruppenleiterin

Die 10 HR Trends 2019

Worauf sich Personalmanager/innen jetzt einstellen sollten – Handlungsfelder für den Bundesverband der Personalmanager in 2019

10 HR Trends 2019



DIGITAL HR



DIGITALE
BILDUNG



FUTURE
OF WORK



MITARBEITER-
GEWINNUNG



MITBESTIMMUNG
4.0



DIVERSITY



HR ALS
POTENZIAL-
ENTFALTER



FUTURE
LEADERSHIP



EMPLOYEE
EXPERIENCE



GESUNDHEIT &
RESILIENCE

Hier gehts zum vollständigen Konzeptpapier: [bpm_hr_trends_2019_final.pdf](#)



DIGITAL HR

1. Digital HR – Nutzen intelligenter Technologien ethisch ausloten

Die digitale HR kommt im Mainstream an. Jetzt geht es darum, nicht blind auf die Effizienz zu vertrauen, sondern die ethischen Rahmenbedingungen intelligenter Technologien auszuloten.

- HR-Prozesse werden automatisiert, Bots beantworten gängige Fragen, künstliche Intelligenz unterstützt dabei, Bewerber/innen auf die richtige Position zu bringen oder Entwicklungspotenziale aufzuzeigen.
- Je stärker KI in HR-Prozesse eingebunden wird, desto wichtiger wird eine Auseinandersetzung mit ethischen Fragen rund um diese Technologie: Wie stellen wir sicher, dass der Algorithmus nicht diskriminiert? Wieviel darf das Unternehmen über seine Mitarbeiter wissen?
- Um erste Antworten auf diese Fragen zu liefern, startet der BPM gemeinsam mit der hkp/// group zu Jahresbeginn einen neuen „Ethikbeirat HR Tech“. Expert/innen aus Wissenschaft und Wirtschaft entwickeln in einem partizipativen Prozess ethische Leitplanken für den verantwortungsvollen Einsatz von KI und Tech Tools in der Personalarbeit



2. Digitale Bildung – ein neuer Bildungskanon für die digitale Arbeitswelt

Wir brauchen einen neuen Bildungskanon für die digitale Arbeitswelt, der neben Fachwissen und IT-Skills auch soziale und persönliche Fähigkeiten vermittelt. Die Politik ist gefordert, neben der IT-Infrastruktur an den Schulen auch die entsprechende Kompetenzentwicklung von Lehrer/innen zu stärken. In den Unternehmen wird die Bedeutung von Blended Learning immer stärker.

- Die digitale Transformation stellt neue Anforderungen an Jobs und Qualifikationen. Um die Erwerbsfähigkeit bis ins Rentenalter zu unterstützen, brauchen Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen eine neue Lern- und Bildungskultur.
- Daher wird „Blended Learning“, also Weiterbildungsangebote, die Präsenzphasen mit digitalen Selbstlerneinheiten verbinden, immer bedeutsamer für die Unternehmen.
- Darüber hinaus ist auch die Politik gefragt: Im vergangenen Jahr hatte der BPM einen „Pakt für digitale Bildung“ gefordert und die Bundesregierung hat in den letzten Monaten intensiv an der Ausgestaltung des Digitalpakts gearbeitet.



FUTURE
OF WORK

3. Future of Work: zwischen Selbstverantwortung und Kollaboration

Mobile Endgeräte ermöglichen es zunehmend, arbeitsplatzunabhängig zu arbeiten. In 2019 steigen die Erwartungen der Beschäftigten in punkto mobiles Arbeiten weiter an. HR muss die Rahmenbedingungen dafür schaffen und die Möglichkeiten der Flexibilisierung für gewerbliche Mitarbeiter/innen prüfen. Flexible Arbeitsorte und -zeiten sind dabei nur ein Symptom des tiefgreifenden Wandels von Organisationsformen und Arbeitsweisen: Förderung der Selbstverantwortung, Kollaboration im Team und neue Führung sind die Stichworte.

- Agiles Arbeiten und zeitliche begrenzte Projektarbeit verdrängen zunehmend das klassische 9-to-5 Arbeitsmodell. Aufgaben und Themenstellungen werden komplexer, und lassen sich nur noch in interdisziplinären Teams lösen, weshalb Co-Working-Konzepte und neue kollaborative Methoden der Zusammenarbeit im Team zur Standardanforderung für den Arbeitsplatz der Zukunft werden.
- Die steigende Flexibilisierung bringt auch wachsende Anforderungen an Selbstverantwortung für die Beschäftigten mit sich. Selbstverantwortung für die eigene Zielerreichung und Performance, für die eigene Weiterentwicklung, für die Wahl der jeweiligen Rolle im Projekt.
- Wir haben uns bei Startups umgeschaut, wie dort die neue Arbeitswelt gestaltet wird. Unter dem Motto „Future of Work: Available Now“ schafft der BPM mit einer deutschlandweiten Veranstaltungsreihe mit dem Startup Tandemploy die Möglichkeit für Personaler, die Kernelemente von „Future of Work“ und agilem Arbeiten hautnah zu erleben und die Möglichkeiten des Arbeitsplatzes der Zukunft für das eigene Unternehmen anzuwenden.



MITARBEITER-
GEWINNUNG

4. Mitarbeitergewinnung als Kernherausforderung auf dem Bewerbermarkt

Die Gewinnung von Fachkräften wird 2019 zur Kernherausforderung: HR agiert in Deutschland endgültig auf einem Bewerbermarkt. In den Fokus rückt daher auch die Gewinnung von ausländischen Fachkräften.

- Der Bewerbermarkt setzt neue Eckwerte: Fach- und Führungskräfte werden immer wechselbereiter - laut einer aktuellen Stepstone-Studie schließen nur 17 Prozent der Fach- und Führungskräfte einen Jobwechsel derzeit aus.
- Eingefahrene Rekrutierungsmechanismen erodieren, bisherige Karriereangebote sind nicht mehr ausreichend, um Fach- und Führungskräfte zu aktivieren.
- Der Fachkräftemangel war ein wichtiger Impuls für die Verabschiedung des Einwanderungsgesetzes durch die Bundesregierung Ende Dezember.
- Wir begrüßen daher die Gesetzentwürfe für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und das Beschäftigungsduldungsgesetz. Wichtig ist aus unserer Sicht, die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse zu beschleunigen, sowie die Zuwanderer/innen, die bereits in Deutschland leben, weiter zu qualifizieren.
- Der BPM setzt seine Kooperation mit dem „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ fort, um die betriebliche Integration zu fördern.



MITBESTIMMUNG
4.0

5. Mitbestimmung 4.0: Der Betriebsrat als Partner für flexibles Arbeiten

In 2019 wird die Debatte um Mitbestimmung 4.0 volle Fahrt aufnehmen. Wir meinen: Das Betriebsverfassungsgesetz braucht eine Modernisierung, wo es die Neueinführung oder Veränderung von IT-Systemen betrifft. Agilität wird auch in der Zusammenarbeit zwischen HR und Betriebsräten immer wichtiger werden

- Im Sinne einer zukunftsorientierten Sozialpartnerschaft haben die Betriebsräte eine wichtige Rolle für die Gestaltung flexibler Arbeitsmodelle und entsprechender Vereinbarungen. HR wiederum hat eine wichtige intermediäre Rolle in der Interessenvermittlung zwischen Unternehmensleitung, den Beschäftigten und deren Interessenvertretungen.
- Wichtige Sachverhalte wie die Definition des „Betriebes“, die Veränderung der Unternehmensstrukturen und Arbeitsmethoden oder die Mitbestimmung insbesondere bei der Neueinführung oder Veränderung von IT-Systemen können nicht mehr nach den bestehenden Regelungen abgearbeitet werden.
- Um Mitbestimmung 4.0 weiterzudenken, bringen wir an der Academy of Labour in Frankfurt Professor/innen aus ganz Deutschland mit Gewerkschaftern und Personalverantwortliche zusammen.



6. Diversity wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor

In Sachen Diversity & Inclusion geht der Trend von allgemeinen Absichtserklärungen hin zu einer klaren Messbarkeit und Businessorientierung.

- Wer im Wettbewerb bestehen will, muss Teams bauen, in denen Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Prägungen und Kulturen zusammenkommen.
- Nach einer Phase der zunächst freiwilligen Selbstverpflichtung folgte eine gesetzliche Quotenregelung für Frauen in Führungspositionen. Infolgedessen verstärkt und professionalisiert sich 2019 das Reporting rund um Diversity. Als ein neues Instrument launcht der BPM gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium und dem DIHK den „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“. Ziel ist es, verschiedene Indikatoren für eine familienfreundliche Unternehmenskultur messbar zu machen und interessierten Unternehmen ein Benchmarking zu ermöglichen.



HR ALS
POTENZIAL-
ENTFALTER

7. HR als Potentialentfalter

Auch in Zeiten von Robo-Recruiting bleibt das Herzstück der Personalarbeit, das Potential der Mitarbeiter/innen zu entfalten.

- Der BPM ist der Verband, der herausarbeitet, was es morgen heißt, mit Menschen zu arbeiten. Unter dem Motto „Proud2bHR“ haben wir beim Personalmanagementkongress 2018 die vielen Facetten von HR beleuchtet: Wir sind Taktgeber, Pioniere, Potentialentfalter, Zukunftsmacher.
- HR als Potentialentfalter, als Architekt von Gestaltungsräumen für die Mitarbeiter/innen im Unternehmen: dieser Aspekt aus der Keynote des Neurobiologen Dr. Gerald Hüther beim Kongress in Berlin ist vielen besonders im Gedächtnis geblieben. Deshalb hat sich der BPM gemeinsam mit der „Akademie für Potentialentfaltung“ von Dr. Gerald Hüther auf den Weg gemacht, Personalarbeit im Sinne von Empowerment weiterzudenken. In den Regionalgruppen finden unter dem Motto „HR in Motion“ in diesem Jahr bundesweit Good Practice-Formate statt, die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Potenzialentfaltung im Unternehmen zeigen.



FUTURE
LEADERSHIP

8. Führungskräfte sind als Vorbilder und Coaches gefragt

Führung muss sich verändern! Mit der wachsenden Business-Komplexität und der fortschreitenden Digitalisierung ist es zentral, sich noch agiler aufzustellen. Führungskräfte müssen ihre Ressourcen noch stärker für ausgewählte wertstiftende Prioritäten einsetzen.

- Führungskräfte schaffen auch die Rahmenbedingungen für High Performance und die Einbindung ihrer Mitarbeiter/innen. Coaching, Feedback und fortlaufender Dialog zwischen Führungskräften und den Mitarbeiter/innen sind der Schlüssel zu einer höheren Führungsqualität.
- Personalmanager/innen sollten in diesem Jahr ihre Führungskräfte aktiv darin unterstützen, am eigenen Rollenverständnis zu arbeiten. Das bedeutet: Führungskräfte kümmern sich wirklich um die Themen und Entwicklungschancen ihrer Mitarbeiter/innen. Ihnen muss es dabei gelingen, sich offen über kritische Themen mit den Mitarbeiter/innen auszutauschen, vorbildlich zu agieren, ihnen mehr Eigenverantwortung zuzugestehen sowie ihre Selbstorganisation und Netzwerkfähigkeit zu fördern.



EMPLOYEE
EXPERIENCE

9. Würdest du deinen Arbeitgeber empfehlen? Employee Experience und Employee Engagement stärken

Eine Kundenorientierung und Marketing-Ausrichtung werden 2019 auch in HR Einzug halten – und ermöglichen direktes Testing von neuen Angeboten in der Praxis.

- Der Employee Experience-Ansatz hilft Personalmanager/innen, den Mitarbeiter in den Mittelpunkt ihres Handelns zu stellen. Denn zu oft sehen Personalmanager sich als Teil eines Prozesses, nicht als Makler zwischen den Bedürfnissen des Mitarbeiters und des Unternehmens.
- Um herauszufinden, was die Mitarbeiter/innen von morgen eigentlich von ihrer Personalabteilung erwarten, haben wir 2018 unsere „Employee Experience Design Challenge“ gestartet. Aufgrund des großen Interesses setzen wir die Veranstaltungsreihe 2019 für unsere Mitglieder fort und veröffentlichen ein „Playbook“ als Arbeitsleitfaden.



10. Betriebliches Gesundheitsmanagement als Anti-Entgrenzungs-Strategie

Personalmanager/innen werden im neuen Jahr zunehmend mit den Auswirkungen der Entgrenzung von Berufs- und Privatleben konfrontiert. Angesichts der Zunahme an stressbedingten Krankentagen muss das betriebliche Gesundheitsmanagement neue Antworten finden.

- Haben wir vor einigen Jahren noch diskutiert, wie in Sachen „Work-Life-Balance“ Arbeit und Privatleben ins Gleichgewicht gebracht werden können, hat die Diskussion sich nun bewegt zum Begriff „Work-Life-Blending“. Gemeint ist, dass in vielen Bereichen durch das Arbeiten mit mobilen Endgeräten Arbeit vom Arbeitsplatz entkoppelt wird und damit Lebenswelt und Arbeitswelt in wechselnden Zeitfenstern verschmelzen.
- Die Zahl der Krankheitstage infolge von Überlastung und Erschöpfung in Deutschland nimmt stark zu: Innerhalb von vier Jahren stiegen die Fehltage laut Bundesgesundheitsministerium um rund ein Drittel auf mehr als 30 Millionen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, ist es wichtig, Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Unternehmenskultur zu verankern, Achtsamkeit und Resilienz zu stärken und die Mitarbeiter/innen zu befähigen, ihre Gestaltungsräume im Unternehmen zu nutzen, um wirksam als Team zusammenzuarbeiten.
- Im BPM hat sich die Fachgruppe Gesundheitsmanagement, auf den Weg gemacht, die Zukunftsthemen psychische Gesundheit, gesundheitsförderliche Führung, demographischer Wandel und Digitalisierung/neue Arbeitswelten in einer Reihe von Veranstaltungen zu diskutieren. Denn ein ganzheitlicher Ansatz, in dem BGM in Strategien und Projekten mitwirkt, ist ein wesentlicher Schlüssel zur Gesundheit der Mitarbeiter/innen und damit zum Erfolg des Unternehmens.

Pressemitteilung und weitere Informationen zu den 10 HR Trends 2019 auf:
<https://www.bpm.de/meldungen>

Kontakt:

Bundesverband der Personalmanager (BPM)

Oberwallstraße 24
10117 Berlin

030 / 84 85 9 300
info@bpm.de
www.bpm.de