

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

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

#### **Podium:**

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

#### **Moderation:**

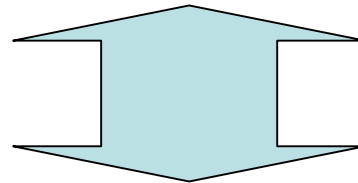
- **Dr. Winfried Felser (Competence Site / NetSkill AG)**

**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

## 1.1 Ganz kurz: Wer steckt hinter der Zukunftsinitiative Personal?



+ Zukunft Personal  2011<sup>®</sup> + ...  
(spring Messe!)

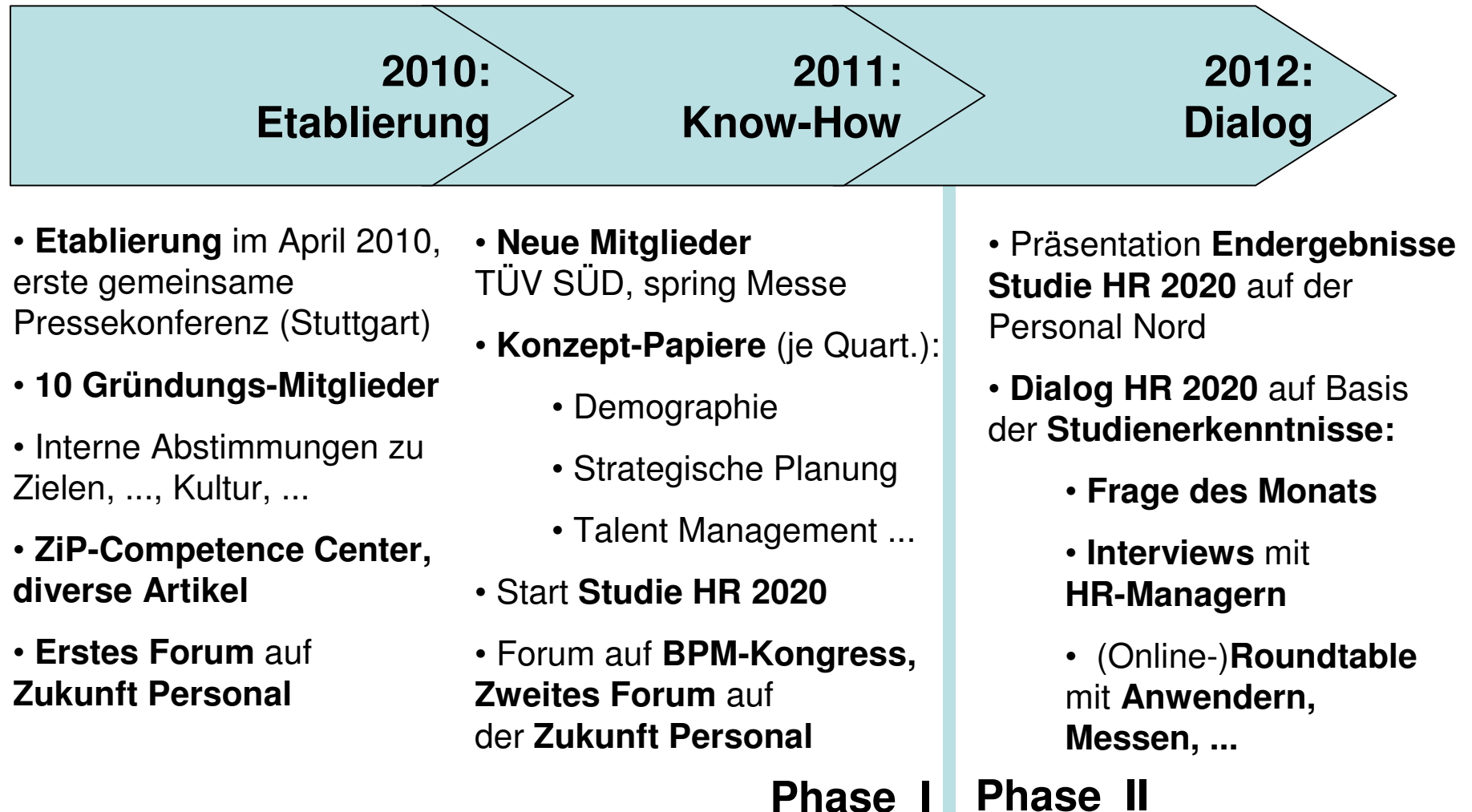
## 1.2 Ganz kurz: Was will die Zukunftsinitiative Personal (=ZiP) genau?

***„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

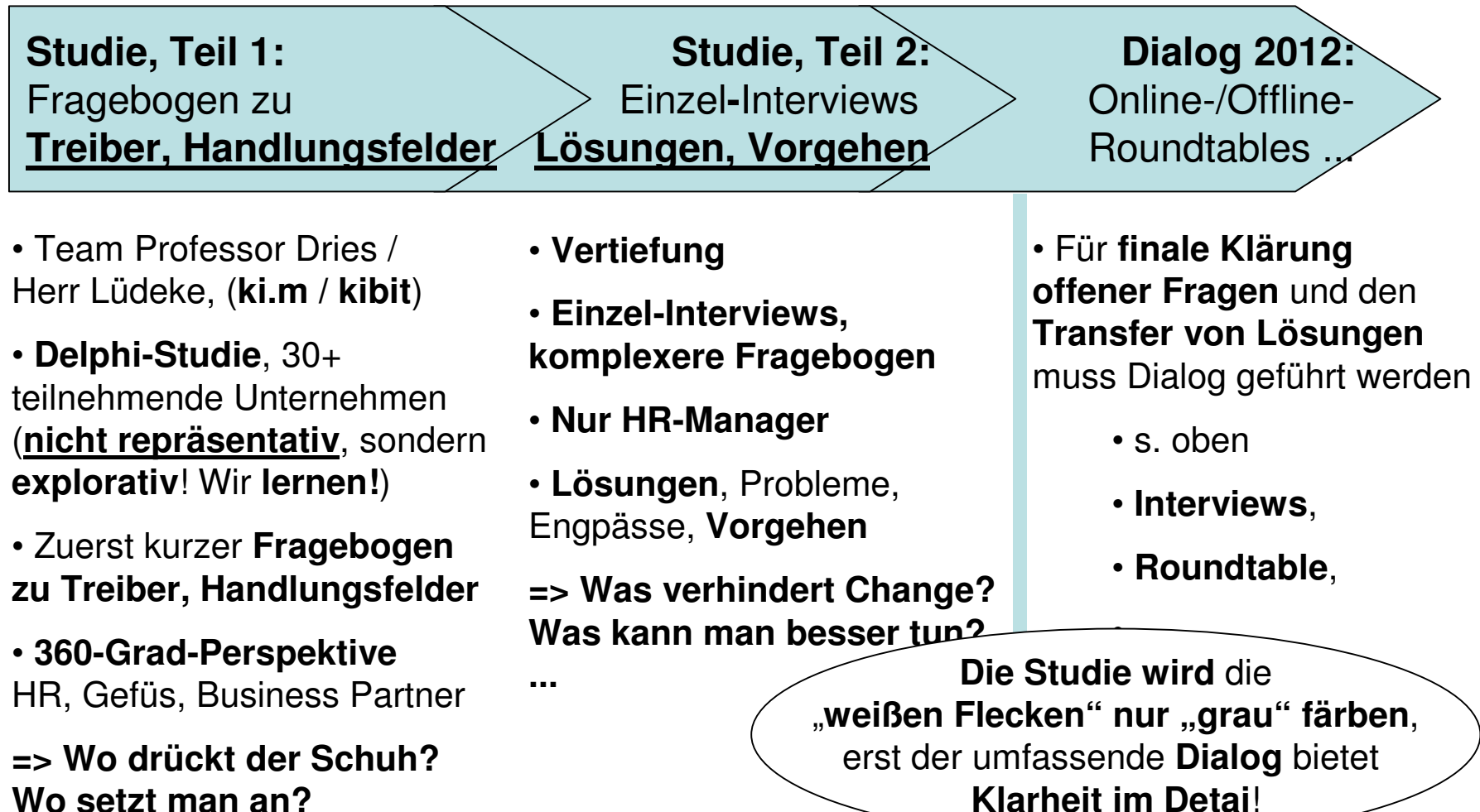
- Die **ZiP möchte Organisationen auf dieser Basis dabei unterstützen**, die heutigen und zukünftigen **Herausforderungen des Wandels** durch ein modernes HR-Management **bessern meistern zu können**.
- Die dafür notwendige Kompetenz wird durch **Veranstaltungen** (Messe!), umfassende **Informationen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

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





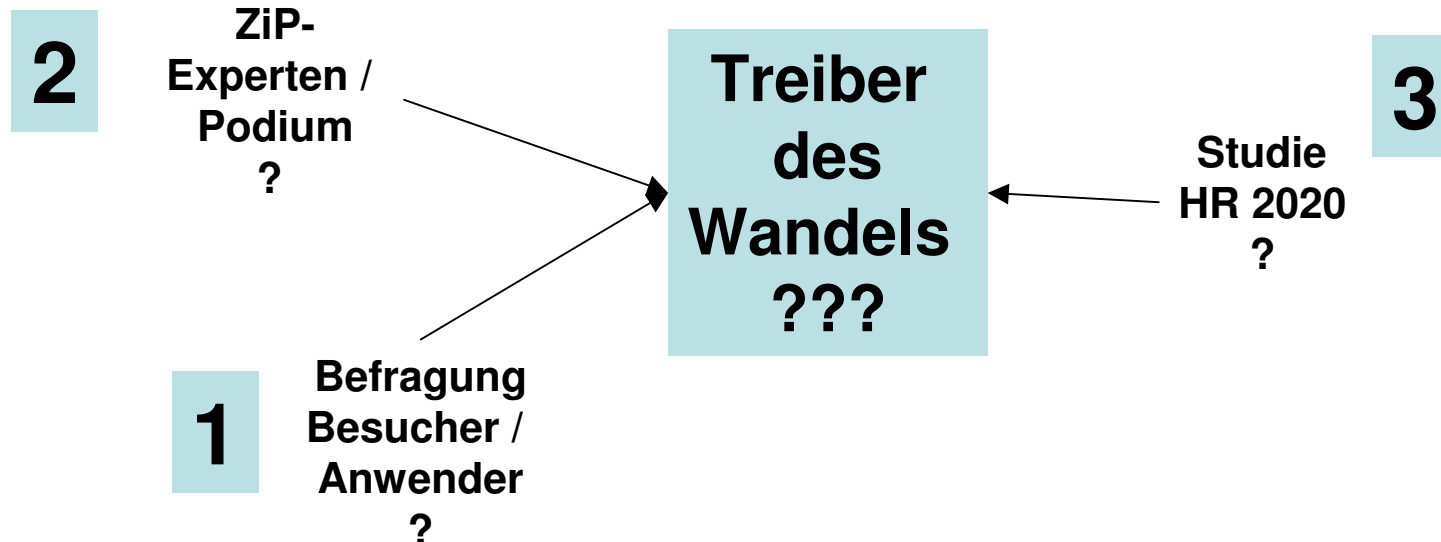
## 2.1 HR 2020: Treiber + Handlungsfelder + Lösungen!



## 2.2.1 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?**





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

### **Treiber höhere Dynamik (des Wissens), längere Lebensarbeitszeit** (Thomas Wagenpfeil, TÜV SÜD Akademie)



Zwei Treiber möchte ich besonders hervorheben: Die höhere Dynamik des Wissens und die verlängerte Lebensarbeitszeit.

Das Wissen bzw. die Technologie in den meisten Fachdisziplinen und Berufen erneuern sich alle paar Jahre mehr oder weniger vollständig. Wissen veraltet also immer schneller und muss fortlaufend aktualisiert werden.

Ein weiterer Faktor ist die immer längere Lebensarbeitszeit und das durch den Fachkräftemangel erzwungene Ende der „Frühverrentung“: Wo man noch vor zehn Jahren über 50-jährige Mitarbeiter systematisch „entsorgt“ hat, wird man sich künftig gerade um diese Gruppe verstärkt bemühen. Diese Know-How-Träger wollen und sollen bis weit über ihr 60. Lebensjahr hinaus zur Wertschöpfung der Unternehmen beitragen, und dies erfordert spezifische Maßnahmen, insbesondere in der Weiterbildung.

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

### **Treiber Zwang zur Flexibilität wegen Markt-Dynamik, Work-Life-Balance** (Thomas Münster, GFOS mbH)



Zu einer großen Herausforderung gehört eine flexible Personaleinsatzplanung, die die Anforderungen der Unternehmen im gleichen Maße wie die der Mitarbeiter berücksichtigt und ohne großen Aufwand abbildet.

Dass gute Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden sind, ist eine unumstößliche Notwendigkeit, die in den Unternehmen auch bereits als solche angekommen ist. Da das Angebot an Fachkräften aufgrund des demografischen Wandels immer stärker zurückgehen wird, müssen die vorhandenen Mitarbeiter motiviert werden, im Unternehmen zu bleiben. Dies kann durch eine flexible Personaleinsatzplanung, wie die GFOS-Lösung, ganz klar unterstützt werden.

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

### **Treiber Fachkräftemangel, Performance-Druck**

(Maik Degner, HANSALOG GmbH & Co KG)



Das wir bereits heute massiven Fachkräftemangel haben, bezweifelt nun wirklich niemand mehr. Wer die Medien verfolgt hat, wird dieses Jahr das erste Mal erlebt haben, dass von überall nicht besetzte Lehrstellen gemeldet wurden. In der Vergangenheit wurden Unternehmen im August immer aufgefordert doch noch die eine oder andere Lehrstelle zu schaffen. Wir reden in diesem Zusammenhang oft vom gewinnen und binden der „guten“ Fachkräfte ans Unternehmen. Ich bin überzeugt davon, dass wir zunehmend mit den Mitarbeitern klar kommen müssen, die verfügbar sind. In diesem Zusammenhang wird faktenbasiertes Performancemanagement an Bedeutung gewinnen. Welche Mitarbeiter leisten was und wozu sind sie noch fähig? Wen kann ich noch wie entwickeln und wo erübrigt sich jede Fortbildungsmaßnahme? Solche Prozesse in den Unternehmen zu verankern und Führungskräfte auf strukturiertes und faktenbasiertes Performancemanagement zu trainieren, wird Aufgabe der Unternehmen werden.

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

### **Treiber Fachkräftemangel, Social Media**

(Dr. Ralf Gräßler, VEDA GmbH)



Der Fachkräftemangel ist in allen Branchen erkennbar. Besonders wichtig ist, als Arbeitgeber für Mitarbeiter interessant und attraktiv zu sein. Neue Mitarbeiter müssen gefunden und gehalten werden. Hierzu bieten Social Media und moderne HR-Lösungen mannigfaltige Möglichkeiten. Die Unternehmen zu Eigen machen. Unsere Lösungen unterstützen mit modernem e-Recruiting. Hier Generation Y hat andere Werte und benutzt verstärkt neue Medien. Dies müssen sich die können z. B. Profile und Anforderungen hinterlegt werden, die bei der Bewerberansprache und Mitarbeiterauswahl unterstützen. Kompetenz- und Bildungsmanagement unterstützt das Unternehmen die Mitarbeiter zu binden, zu qualifizieren und weiter zu entwickeln. Es muss mehr Freiraum für strategische Aufgaben entwickelt werden.

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

### 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

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

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

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

### HEUTE SEHR RELEVANT

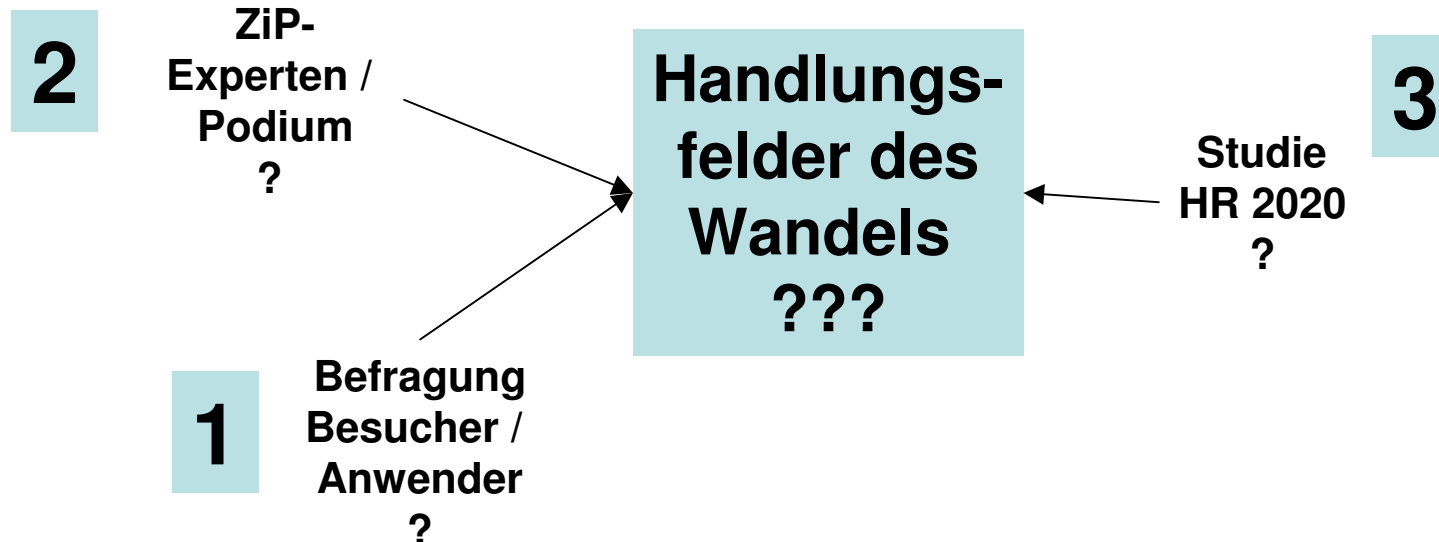
### MORGEN SEHR RELEVANT

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

## 2.3.1 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?**



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

### **Handlungsfeld Weiterbildung** (Thomas Wagenpfeil, TÜV SÜD Akademie)



Durch die eben skizzierte Dynamik des Wissens und die längeren Lebensarbeitszeiten wird die Bedeutung kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung auf jeden Fall weiter zunehmen. Grundlagenbildende Primär-Ausbildungen wie etwa das Hochschulstudium oder die Facharbeiterausbildung werden tendenziell immer mehr den Charakter eines bloßen Fundaments haben, auf das es gilt, kontinuierlich, strukturiert und planvoll sowie nachhaltig aufzubauen. Die TÜV SÜD Akademie bietet insbesondere im Bereich „Management“ Weiterbildungsbausteine für alle Branchen an – insofern sind alle Branchen für uns „relevant“ Eine Differenzierung würde ich aus meiner Sicht eher hinsichtlich der Unternehmensgrößen machen. Sicher haben Konzerne und Großunternehmen in puncto „Berufliches Bildungsmanagement“ zum Teil schon recht fortschrittliche, den Herausforderungen angemessene Instrumente zur Verfügung. Anders schätze ich das für den Mittelstand und kleinere Unternehmen ein: Hier zeigt uns die Erfahrungen, dass häufiger weder das Know-How noch die Ressourcen bereit stehen, um z.B. eine Bildungsplanung mit langem Horizont, Nachfolgeplanungen oder Talent Management zu stemmen. Wenn man nun bedenkt, dass viele Fachkräfte gerade im technischen Bereich tendenziell zu den großen „Marken“ als Arbeitgeber drängen, so habe ich etwas Sorge, wo der Mittelstand und die kleineren Unternehmen künftig im „war for talents“ stehen werden.



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

### **Handlungsfeld Personaleinsatzplanung** (Thomas Münster, GFOS mbH)



Für uns als GFOS haben sich einige Branchen als besonders relevant herausgestellt. Hier sind zum einen der Handel sowie die Call Center zu nennen. Beides Dienstleister, leben sie davon Kunden durch Kompetenz und Zuverlässigkeit zu überzeugen und zu binden. Dies bedeutet, die richtig qualifizierten, motivierten Mitarbeiter müssen zur richtigen Zeit an Ort und Stelle bzw. am Telefon sein. Dies kann aufgrund der umfangreichen Anforderungen/Vorgaben, die zu berücksichtigen sind, wie gerade bereits genannt, ohne umfassende Personaleinsatzplanung gar nicht mehr sichergestellt werden. Daher muss in diesen Branchen eine Personaleinsatzplanung als strategisches Planungstool gesehen werden. Ihm operativen Charakter zuzuschreiben, wäre viel zu kurz gesprungen. Zum anderen sehen wir auch im produzierenden Gewerbe Handlungsbedarf in Sachen Personaleinsatzplanung. Viele Unternehmen haben noch nicht erkannt, welches hier Optimierungspotential vorhanden ist. Durch den richtigen Einsatz der Mitarbeiter lassen sich Kosten sparen und zusätzlich auch die Qualität verbessern.

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

### **Handlungsfeld Performance-Management** (Maik Degner, HANSALOG GmbH & Co KG)



Wenn wir bei meinem Beispiel Performancemanagement bleiben, wird aufgefallen sein, dass ich von „faktenbasiert“ geredet habe. Eine valide Grundlage zu schaffen, Daten und Fakten zu Potentialen, Fähigkeiten/ Fertigkeiten und zur aktuellen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für erfolgreiches Performancemanagement. Hier können Softwaresysteme helfen, die die richtigen Daten und Fakten sammeln und verarbeiten können, sodass strukturierte und verdichtete Informationen ins Management kommen. Das zweite minimal genauso wichtige Handlungsfeld ist die Befähigung der Führungskräfte die Performance der Mitarbeiter zu managen. Das setzt voraus, dass sie in der Lage sind Leistungen durch Verhaltensbeobachtung zu bewerten und Mitarbeiter in Gesprächen damit konstruktiv zu konfrontieren. Das heißt auch zu lernen, dass die Bewertungsgrundlage nicht die eigene Ansicht oder Idee sein kann, sondern durch die Bedürfnisse des Unternehmens vorgegeben wird, also auch valide und faktenbasiert sein muss. Diese Fähigkeiten zu entwickeln ist nicht ganz einfach und hierbei können Personalentscheider und -entwickler sicher einen großen Beitrag leisten.

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

### **Handlungsfeld Prozessberatung** (Dr. Ralf Gräßler, VEDA GmbH)



Natürlich sprechen wir die Sprachen einiger Branchen besonders gut. Aber prinzipiell sind unsere HR-Lösungen branchenunabhängig. Unser Anspruch liegt in der Beratung, bevor eine HR-Lösung eingesetzt wird, ist eine Prozessanalyse unabdingbar. Eine Prozessberatung trennt strategische von operativen Aufgaben, bewertet Prozesse qualitäts- und kostenoptimiert und zieht ggf. auch die Auslagerung von (Teil-)Prozessen in Betracht. Lösungsanbieter mit der Doppelkompetenz aus IT und Beratung können hier punkten.

VEDA hat mit der Methodik SHAPE (Sustainable Hands-on Analysis & Process Enhancement) einen eigenen Beratungsansatz entwickelt. SHAPE definiert und repräsentiert die wesentlichen Schritte im Beratungsprozess. Die vier Phasen des Modells stehen für nachhaltige, praxiserfahrene Analyse sowie konkret in Organisation und System umsetzbare Prozessverbesserung.

### 2.3.3 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?

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

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 ...

## 2.4 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-Wirtschaft nach unten HR-Manager?**

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

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

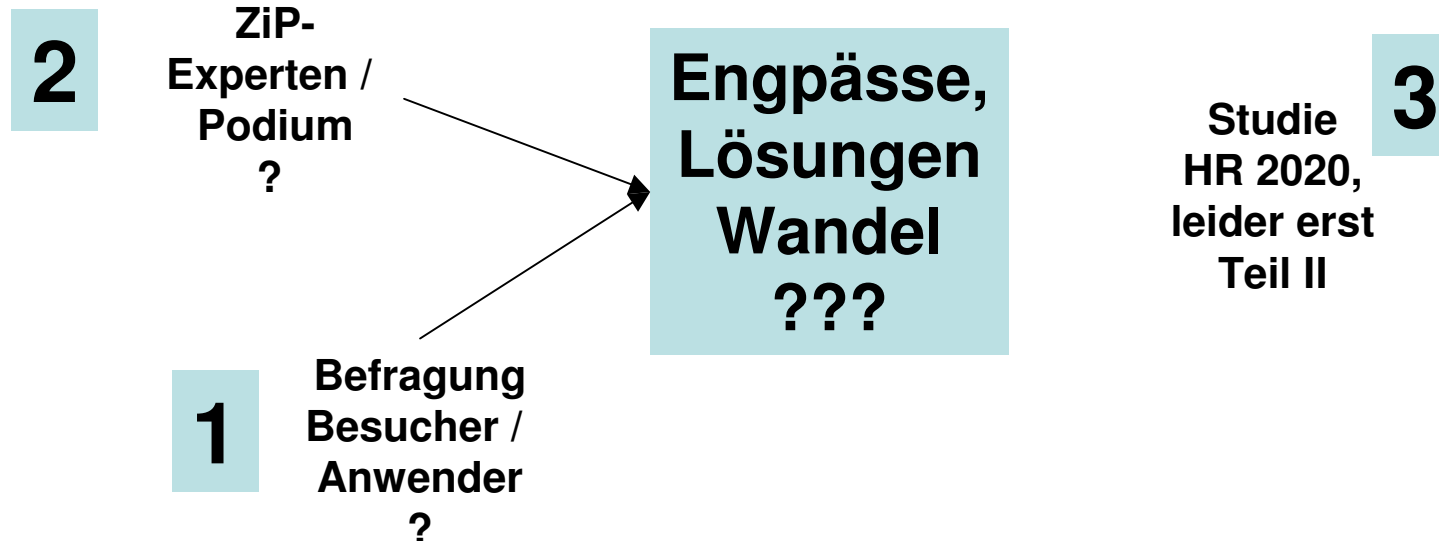
- **Geschäftsführung** schätzen weiche Faktoren (Unternehmenskultur, Interkulturelles Management) deutlich geringer als Manager (egal ob HR oder Business Partner)  
=> **Kommunikation weicher Innenfaktoren nach „oben“ in Richtung Geschäftsführung?**
- **„Betroffene“ Business Partner** (an der Front!)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

Valide Präsentation  
im Frühjahr!

## 2.5.1 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?**



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

### **Akzeptanz als Erfolgseingang**

(Thomas Münster, GFOS mbH)



Wir GFOS haben die Erfahrung gemacht, dass wichtige Projekte an der Akzeptanz im Unternehmen scheitern. Interessengegensätze, das Gefühl von Entmachtung etc. führen dazu, dass wichtige Projekte im Bereich HR scheitern, obwohl sie als erfolgversprechend angesehen werden. Aus diesem Grund fügen wir in den Verkaufsprozess bereits in einem frühen Stadium einen Workshop ein, indem es darum geht, die jeweiligen Ängste, Nöte der Beteiligten offen zu diskutieren. In dem Moment, in dem die jeweiligen Beweggründe für das Handeln bzw. Nichthandeln der Beteiligten offen diskutiert werden, besteht die Möglichkeit, gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten. Wir als Softwarehaus verstehen uns zunehmend als Berater unserer Kunden und immer weniger als reiner Lösungsanbieter.



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

### **Beharrungsvermögen, Innovations-/Change Management**

(Maik Degner, HANSALOG GmbH & Co KG)



Wandel passiert ständig. Das haben schon die alten Griechen begriffen. Gleichzeitig fällt es uns Menschen schwer das in unserer Alltagswelt wahrzunehmen oder gar zu akzeptieren. Wir versuchen an vielen Stellen Zeit und Energie zu sparen indem wir Dinge und Prozesse automatisieren, Routinen etablieren und diese einfach nicht mehr hinterfragen oder über ihre Zeit hinaus verteidigen. Nun sind Automatisierung und Routinen nicht grundsätzlich falsch. Gleichzeitig ist es genau dieses auf „Autopilot“ schalten, was uns unfähig macht, den Wandel zu gestalten. Stattdessen werden wir dann manchmal vom Wandel überrollt, Unternehmen verlieren Ihre Bedeutung oder verschwinden ganz. Insofern wird es für Unternehmen wichtig werden Organisations- und Prozessentwicklung zu dynamisieren, d.h. ständig zu betreiben. Dazu braucht es innovative „Quertreiber“ in den Unternehmen, welche durch die Personalabteilung eingestellt werden müssen und die im Anschluss auch einen gewissen „Schutz“ benötigen. Darüber hinaus muss die Personalarbeit ständig daran arbeiten, die Mitarbeiter in die Veränderungsprozesse einzubeziehen, da es natürlich in Teilen beängstigend auf die Belegschaft wirkt, wenn sich immer und immer wieder alles verändert. Aus meiner Sicht haben wir ganz einfach die Entscheidung zu treffen, ob wir an der Spitze des Wandels denselben mit steuern oder am Ende der Kette getrieben werden.

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

### **Engpässe, Definition Ist-Zustand / Zieldefinition**

(Dr. Ralf Gräßler, VEDA GmbH)



Bei unserem SHAPE-Prozess erfolgt immer erst die Zieldefinition. Geleitet durch zielgerichtete Fragestellungen gelingt es schnell, sich des momentanen Ist-Zustandes bewusst zu werden und gemeinsam Lösungs- und Optimierungsansätze zu entwickeln. Um sicher zu stellen, dass beide Seiten, VEDA als auch Auftraggeber, ein gemeinsames Verständnis der abgestimmten Prozesse und der fachlich diskutierten Inhalte haben, werden die Vereinbarungen visualisiert und schriftlich festgehalten. So erhält man Akzeptanz und Klarheit im Projekt. SHAPE funktioniert nur in der engen Zusammenarbeit mit dem Kunden. Die Methode funktioniert für unser gesamtes HR-Portfolio. Angefangen von der Entgeltabrechnung über Zeiterfassung und Zutrittskontrolle über das Personalmanagement mit dem neuen Kompetenzmanager.

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

### Engpässe:

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

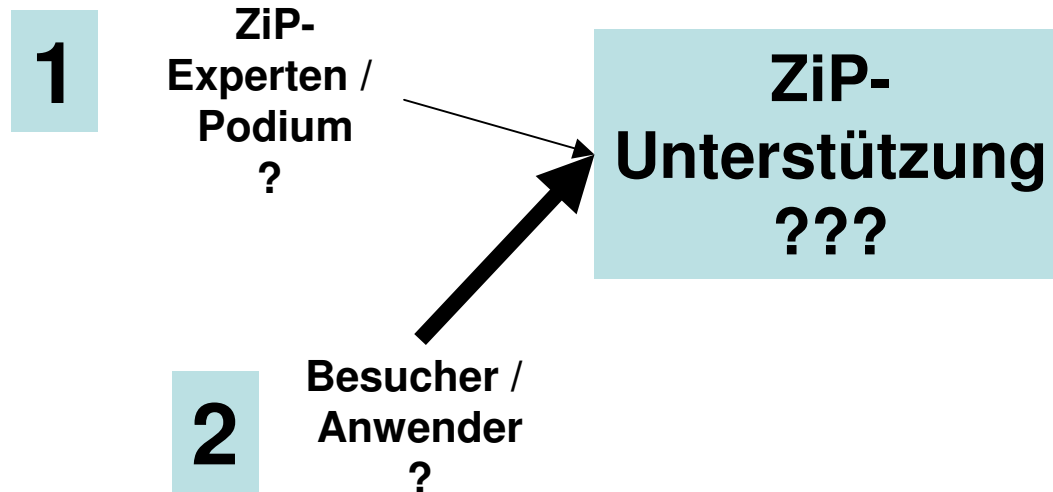
### Lösungsansätze

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

### 3.1 HR 2020, Unterstützung ZiP: Besucher, Podium

Die Zukunftsinitiative Personal will HR-Manager beim Wandel unterstützen!

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



## 3.2 HR 2020, Unterstützung ZiP: Besucher, Podium

### **Gemeinsame ganzheitliche Kompetenz-Basis**

(Thomas Münster, GFOS mbH)



ZiP hat aus unserer Sicht die Chance, verschiedene Ansatzpunkte für die Verbesserung der Personalarbeit in den Unternehmen zu betrachten. Das einzelne ZiP-Mitglied hat seine jeweilige Sichtweise, die aus dem Marktverständnis, dem Angebot des Unternehmens resultiert. In ZiP kommen diese Sichtweisen zusammen und können überlappend, also ganzheitlich betrachtet und angesprochen werden. Grundsätzlich ist es unser Ziel als ZiP, dem HR Management dabei zu helfen, sich zukunftsorientiert aufzustellen und mit dem Blick von außen, den Finger auf mögliche Schwachstellen in den Unternehmen zu legen.

## 3.2 HR 2020, Unterstützung ZIP: Besucher, Podium

**Ideengeber, Gesprächspartner, Whitepaper, ..., Online-Diskussionsrunden**  
(Maik Degner, HANSALOG GmbH & Co KG)



Wie soll die ZIP beantworten, was sie selbst tun soll? Unsere Idee ist es mit den Praktikern, den Mitarbeitern in den Personalabteilungen genauso wie den Unternehmensführern und Führungskräften in Kontakt zu treten und gemeinsam den Wandel zu gestalten. Die ZIP möchte und wird weiterhin Impulse setzen. Am Ende wird es darauf ankommen, ob die oben genannten Praktiker unsere Impulse als hilfreich für Ihre Arbeit ansehen und das Gespräch mit uns suchen. Dann können Sie definieren, was wir für Sie leisten können, wo wir Partner sein können. Die Formen (Whitepaper, Studien, Online-Diskussionsrunden usw) ergeben sich dann aus den Inhalten.

### 3.3 HR 2020, Unterstützung ZiP: Besucher, Podium

#### **Grundlagen:**

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

#### **Lösungsansätze**

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

## 4. HR 2020: Wir laden Sie ein!

<http://www.zukunftspersonal.de>