



personalstrategien

Ausrichtung der Personalstrategie auf die virtualisierte und digitalisierte Arbeitswelt von morgen.

Personalstrategien neu ausrichten

Die Gestaltung der virtualisierten und digitalisierten Arbeitswelt stellt Organisatoren, Personalmanager und Führungskräfte vor vielfältige Veränderungen und Herausforderungen. Die Personalstrategien sollten jetzt überprüft und auf die zukünftigen Arbeitswelten und Bedarfe des Geschäfts ausgerichtet werden.

In den letzten Jahren standen die Personalabteilungen unter enormem Effizienz- und Kostendruck. In den HR-Transformationsprojekten dominierte zumeist die HR-Sicht.

Dominanz der HR-Sicht

HR Operational Excellence wird erreicht durch:

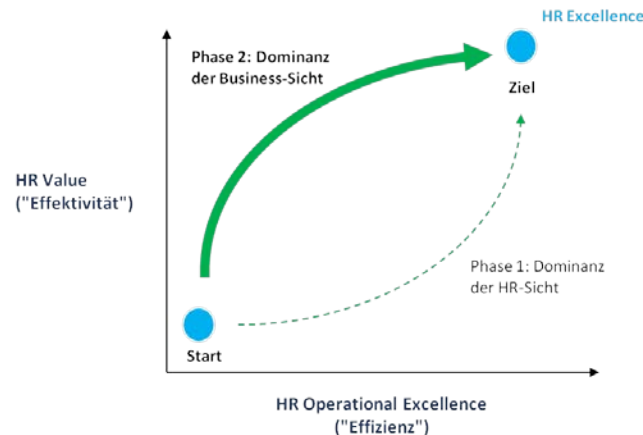
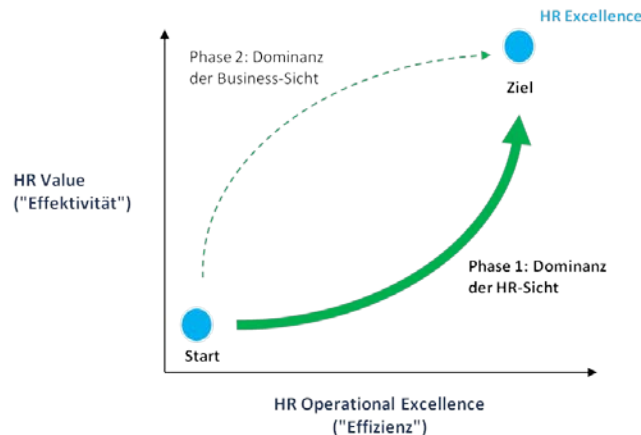
- » Prozessqualitätssteigerung
- » Performancesteigerung
- » Standardisierung
- » Harmonisierung
- » Automatisierung

Jetzt gilt es, die Effektivität der Personalarbeit zu überprüfen und wo möglich zu steigern. Der Personalbereich muss sich dazu mit den künftigen Arbeitswelten frühzeitig auseinandersetzen, die resultierenden Geschäftsbedarfe aufnehmen, in Personalstrategien übersetzen und mit den Führungskräften Hand in Hand umsetzen.

Dominanz der Business-Sicht

HR Value wird erreicht insbesondere durch:

- » Stakeholdersegmentierung und -differenzierung
- » Ausrichtung der Personalstrategie auf veränderte Geschäftsbedarfe der künftig virtualisierten, digitalisierten und kollaborativen Arbeitswelten
- » Evidenzbasiertes Personalmanagement & -controlling



Inhalt

- ▶ **Inhaltsübersicht**
- ▶ **Editorial**
Neue Visionen der Personalarbeit benötigt
- ▶ **Fokus: Neue Arbeitswelten**
 - ▶ Enterprise 2.0 meets HR
 - ▶ Industrie 4.0
- ▶ **Experteninterview**
Leadership 4.0
- ▶ **Strategic Change**
Personalstrategien jetzt neu ausrichten
- ▶ **News aus den Practice Groups**
 - ▶ Regulatorik in der Financial Services Industrie
 - ▶ Strategie- und Kompetenzentwicklung in Forschungs- & Technologieorganisationen
- ▶ **Aktuelle Studien**
 - ▶ Gender Pay Gap
 - ▶ Zeitwertkonten
- ▶ **Wir über uns**

Die Geschwindigkeit, mit der sich die virtualisierten und digitalisierten Arbeitswelten des Enterprise 2.0 und der Industrie 4.0 entwickeln werden, sind nicht exakt bestimmbar. Experten sprechen von einer evolutionären Entwicklung, die jedoch unseren heutigen Arbeitsbegriff und unsere Arbeitswelt radikal verändern wird.

Haben Sie die erwartbaren künftigen Arbeitswelten und Handlungsfelder bereits in Ihre Unternehmens- und Personalstrategie integriert?

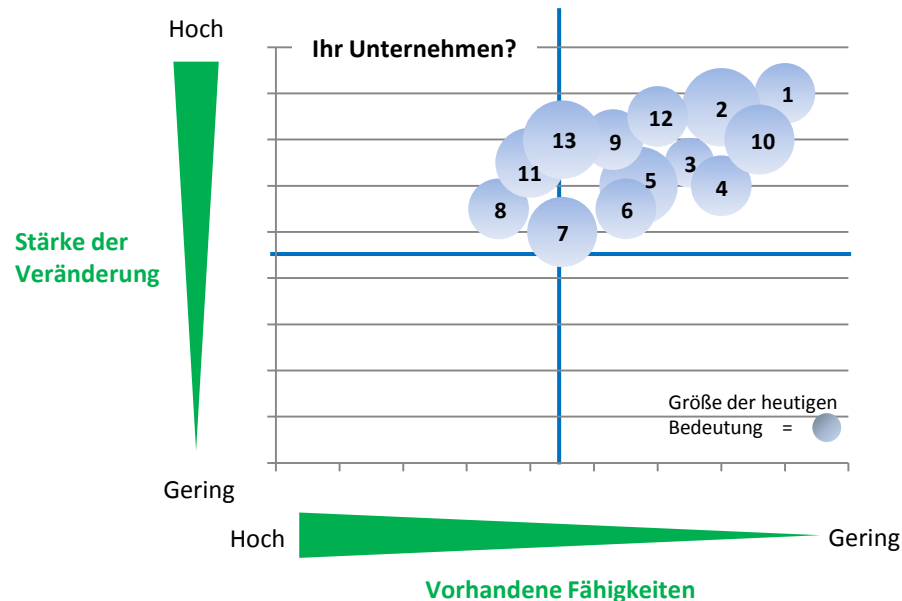
Strategische Handlungsfelder (Beispiele)

1. Definition des Arbeitsbegriffs
2. Arbeitsinhalte, -prozesse, und -umgebungen
3. Kollaborative Arbeitsgestaltung
4. Wissens- & Kompetenzmanagement
5. Karrierearchitekturen
6. Expertennetzwerke
7. Qualifizierungsstrategien
8. Arbeitszeitsysteme/Personalplanung
9. Workforce Analytics
10. Führung und Zusammenarbeit
11. Performance Management
12. Mitarbeiterbindung
13. Leading Change

Wichtige Fragen bei der Überprüfung der Personalstrategie

- » Welche Bedeutung messen Sie den einzelnen Handlungsfeldern heute zu?
- » Wie radikal werden die Veränderungen in den Handlungsfeldern für Ihr Unternehmen und Umfeld sein?
- » Wie steht es um die Fähigkeiten Ihrer Organisation, die enormen Herausforderungen zu meistern?

Grafik: Beurteilung der strategischen Handlungsfelder vor dem Hintergrund sich radikal verändernder Arbeitswelten



Inhalt

- ▶ **Inhaltsübersicht**
- ▶ **Editorial**
Neue Visionen der Personalarbeit benötigt
- ▶ **Fokus: Neue Arbeitswelten**
 - ▶ Enterprise 2.0 meets HR
 - ▶ Industrie 4.0
- ▶ **Experteninterview**
Leadership 4.0
- ▶ **Strategic Change**
Personalstrategien jetzt neu ausrichten
- ▶ **News aus den Practice Groups**
 - ▶ Regulatorik in der Financial Services Industrie
 - ▶ Strategie- und Kompetenzentwicklung in Forschungs- & Technologieorganisationen
- ▶ **Aktuelle Studien**
 - ▶ Gender Pay Gap
 - ▶ Zeitwertkonten
- ▶ **Wir über uns**

Vor dem Hintergrund der erwarteten radikalen Veränderungen unserer Arbeitswelt muss sich der Personalbereich jetzt als Strategischer Business Partner und Change Leader beweisen.

Diese Rolle kann der Personalbereich nur dann effektiv wahrnehmen, wenn er sich vorausschauend mit den künftigen Arbeitswelten auseinandersetzt und seine Personalstrategien überprüft und neu ausrichtet:

- 1 Kenntnis der Megatrends und zukünftig erwarteten Arbeitswelten (Globalisierung, Demografie, Enterprise 2.0, Flexible Office, Industrie 4.0, ...)
- 2 Identifikation der zukünftigen Geschäftsbedarfe und strategischen Handlungsfelder für die Personalarbeit
- 3 Übersetzung der Geschäftsstrategien und -bedarfe in Personalstrategien
- 4 Bewertung der strategischen Herausforderungen für Organisatoren, Personalmanager und Führungskräfte
- 5 Entwicklung einer Roadmap zur Umsetzung der Personalstrategien – Hand in Hand mit den Führungskräften

Kontakt:

Nicole Fabig-Grychtol

Associate Partner
nicole.fabig-grychtol@baumgartner.de

Ralf Hendrik Kleb

Managing Partner
ralf.kleb@baumgartner.de

Weitere Informationen zu den künftigen Arbeitswelten:



Inhalt

- ▶ **Inhaltsübersicht**
- ▶ **Editorial**
Neue Visionen der Personalarbeit benötigt
- ▶ **Fokus: Neue Arbeitswelten**
 - ▶ Enterprise 2.0 meets HR
 - ▶ Industrie 4.0
- ▶ **Experteninterview**
Leadership 4.0
- ▶ **Strategic Change**
Personalstrategien jetzt neu ausrichten
- ▶ **News aus den Practice Groups**
 - ▶ Regulatorik in der Financial Services Industrie
 - ▶ Strategie- und Kompetenzentwicklung in Forschungs- & Technologieorganisationen
- ▶ **Aktuelle Studien**
 - ▶ Gender Pay Gap
 - ▶ Zeitwertkonten
- ▶ **Wir über uns**

Über Baumgartner & Partner

Baumgartner & Partner Management Consultants GmbH ist auf HR Strategie- und Umsetzungsberatung in großen und mittelständischen Unternehmen sowie öffentlichen Organisationen spezialisiert. Baumgartner beschäftigt ausschließlich international sehr erfahrene Berater, Thought Leaders und Top Executives aus der Praxis führender multinationaler Konzerne. Die Beratungsschwerpunkte von Baumgartner liegen in den Bereichen: People Strategies & HR Governance, Prozessexzellenz im HR-Management, HR Audit & Due Diligence, HR Controlling & Planning, HR in Restructuring, Performance Management, Talent & Workforce Strategies, Change Management, HR & Business Academies, Skills & Competency Management, Fach- und Expertenlaufbahn, Learning & Leadership Solutions, Management Audits, Global Job Grading, Total Rewards und Executive Compensation & Benefits.



Baumgartner & Partner Management Consultants

Sie erreichen alle Berater zentral über
Tel: +49 (40) 28 41 64 – 0

Kontakt **changeleaders**:
ralf.kleb@baumgartner.de

www.baumgartner.de

Baumgartner is experienced in working on global assignments abroad. Complementary local services are offered through strategic alliances.
AMERICAS Brazil | Canada | Chile | Mexico | United States **ASIA PACIFIC** Australia | China | India | Japan | Korea | New Zealand | Southeast Asia
EUROPE, MIDDLE EAST & AFRICA Austria | Africa South/East | Belgium | Central Europe | CIS/Russia | Cyprus | Denmark | Finland | France | Germany | Greece | Ireland | Italy | Luxembourg | Middle East | Netherlands | Norway | Portugal | Spain | Switzerland | Turkey | United Kingdom

Inhalt

- ▶ **Inhaltsübersicht**
- ▶ **Editorial**
Neue Visionen der
Personalarbeit benötigt
- ▶ **Fokus: Neue Arbeitswelten**
 - ▶ Enterprise 2.0 meets HR
 - ▶ Industrie 4.0
- ▶ **Experteninterview**
Leadership 4.0
- ▶ **Strategic Change**
Personalstrategien jetzt
neu ausrichten
- ▶ **News aus den Practice Groups**
 - ▶ Regulatorik in der Financial
Services Industrie
 - ▶ Strategie- und Kompetenz-
entwicklung in Forschungs- &
Technologieorganisationen
- ▶ **Aktuelle Studien**
 - ▶ Gender Pay Gap
 - ▶ Zeitwertkonten
- ▶ **Wir über uns**

