

HR-TRENDS

Nord 2019

28.03.19 BREMEN...

VISUELLE NOTIZEN

von

Nicole Woltmann

TRAINING & COACHING VISUELL 



www.nicolewoltmann.de



www.facebook.com/nicolewoltmann.de



info@nicolewoltmann.de

HR-Trends Nord 2019
 Bremen
 Haus der Wissenschaft

ARBEITEN 4.0

Der Mensch bleibt Mittelpunkt

DIE WELT IST IM WANDEL !!!



Richard Jäger
 RANSTAD DEUTSCHLAND

TREIBER
 TECHNOLOGIE

TREIBER
 SOZIOÖKONOMIE

Warum REVOLUTION ???

- ☐ GESCHWINDIGKEIT
- ☐ Weltweite Umverteilung der Macht
- ☐ betrifft alle Branchen
- ☐ betrifft uns alle



Social Intranet

workforce scheduling

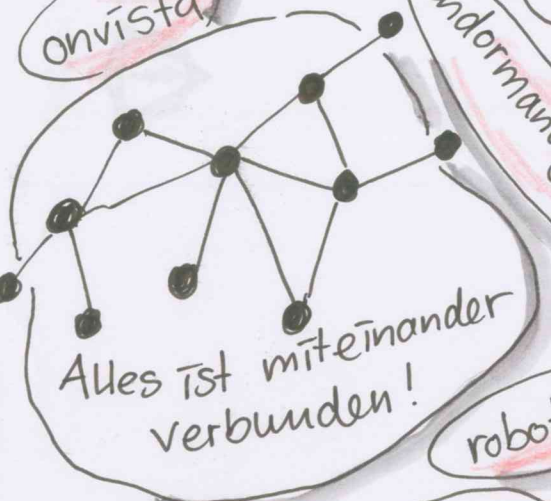
benify

VMS

onvista

Webplan/youngplan

Vendormanagement



robotics

WIE können wir auf Veränderungen reagieren?

- flexiblere Arbeitsbeziehungen & adaptive
- Skills, Skills, Skills; lebenslanges Lernen

chatbot

Crunchr

WAS soll HR jetzt tun?

Was tut RANSTAD?
 • kleine Schritte
 • Tech & touch (Mensch in der Mitte)
 • Digitalisierung erlaubt uns zu machen, was wir gerne tun
 • persönliche Nähe zählt mehr denn je



Best Practice!!!

DIGITAL ist das neue NORMAL !!!

montage jobfeed

PODIUMSDISKUSSION

Arbeiten 4.0 & Agile Führung



Was heißt DIGITALISIERUNG überhaupt?

- sehr unterschiedliche Bandbreite
- viele nutzen immer noch Excel und Word
- Wie arbeiten Sie jetzt?

Wie sieht es im regulierten Umfeld aus z.B. Universität

- Inverted classroom
- co-creation
- Schulen mit Tablets "zugemüllt" und hoffen, dass die Lehrer dann auch damit umgehen können?

DIE Kompetenz der Zukunft: LERNEN LERNEN



DIGITALISIERUNG nicht als BEDROHUNG sehen!

(sondern etwas Neues Kommt)

Was passiert mit AGILEN ARBEITEN wenn ökonomisch See rüber wird?

- wann geht's dem Unternehmen gut: richtige MA am richtigen Platz
- HR wichtige Rolle
- wir kommen nicht drumherum! Digitalisierung nicht mitmachen, geht es noch schlechter

Was heißt Digitalisierung für FÜHRUNGSKRÄFTE?

- Umdenken Arbeit ≠ Anwesenheit
- Führung von Menschen unabhängig von Location
- Differenzierung nötig Führung vs. Pflege!
- auf ersten Blick, Pflege arbeitet flexibler als man denkt!?

ROLLE HR

- Fachkräftemangel wird noch schlimmer
- Digitalisierung unterstützt

Kulturelle Faktoren

- Fehlerkultur
- Disziplin in Deutschland als Gehorsam, in anderen Ländern Selbstdisziplin



SELBSTBEWUSSTSEIN: GLAUBE, dass wir es gut machen

psych. Barriere



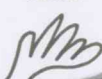
Prof. Dr. Karlheinz Schwuchow
Hochschule Bremen

PERSONALENTWICKLUNG

neu positionieren

NEW MINDSET!!!

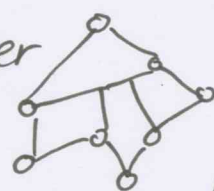
TREIBER zukünftigen Lernens

- Digital und mobil 
- Generations-Unterschiede 
- Künstliche Intelligenz 
- Skill-sets 

Formate:

- Virtual mobit
- ILT
- Videos
- games
- AR/VR
- adaptive Learning
- micro Learning

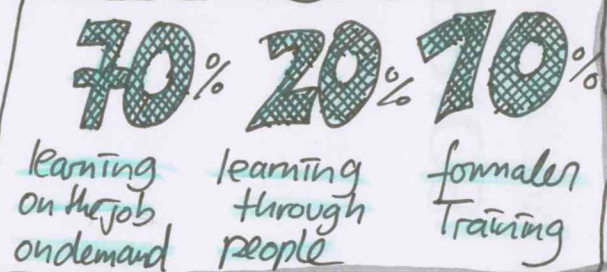
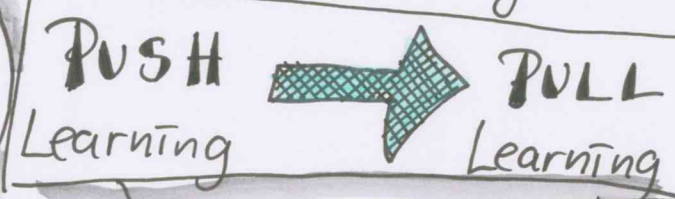
NEUE REALITÄT

- Lernen u. Arbeitsort fließt zusammen
- Wissensvernetzung; Mitarbeiter ist Lernender und Lehrender (Mentoring, Reverse-Mentoring) 
- explizites Wissen durch Medien (speicherbar) und implizites Wissen durch Menschen (kaum speicherbar) 
- Lernen und ENT-Lernen (oft schülertünger)
- LERNGESCHWINDIGKEIT ist die Messgröße



PARADIGMENWECHSEL

- vom Defizit-Fokus zur Potenzialorientierung 
- Simultanes Lernen während der Arbeit 
- vom Input (Trainertage) zum Output (Performance) 
- von Standardisierung zu Individualisierung 
- Lernender Patient hin zu Selbsterneuer Agent





WÜNSCHE an PE befragter Mitarbeiter

- ① Personalisierte Angebote
- ② Coaching vom Externen
z.B. external Peer-Reflektion
- ③ On-Demand Lernen
- ④ Langfristige Entwicklungsaufgaben
- ⑤ Mobilgeräte



Was ist ZUVIEL???

- ① Coaching durch Führungskraft
- ② Interne entwickeltes Lernmaterial
- ③ Bücher/Studien
- ④ Selbst-Studium

erfolgreiche LERN-Prinzipien

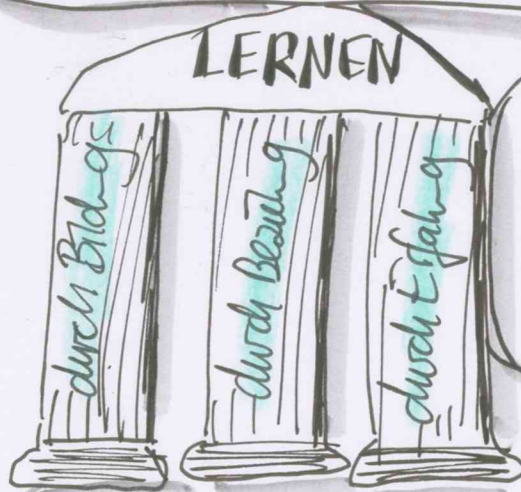
Ausprobieren

Von Anderen Lernen

Aus Fehlern lernen

Wissen vernetzen

Shared Knowledge



Was willst
Du werden
vs.
WER willst
Du werden?

Micro-Lessons

Coaching

On-the-job
Experience

Behavior
Change
Skill &
Development

neue Lernarchitektur

NOVICE



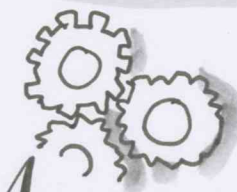
Train
&
Learn

COMPETENT



Practice
&
Improve

EXPERIENCED



Access
&
Discover

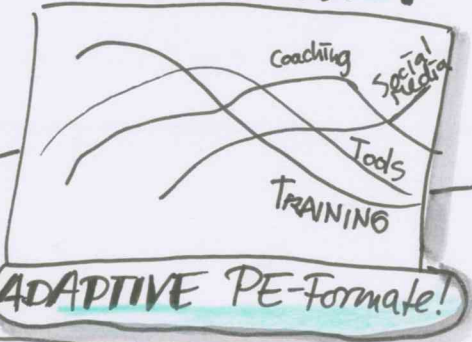
MASTER



Invent
&
Lead

Sponsoren
Protagonisten
finden

Einfach mal
ausprobieren!!!



NEUE ROLLE
der Führungskraft
PERSONAL- und
KULTURENTWICKLER

Employee
Experience

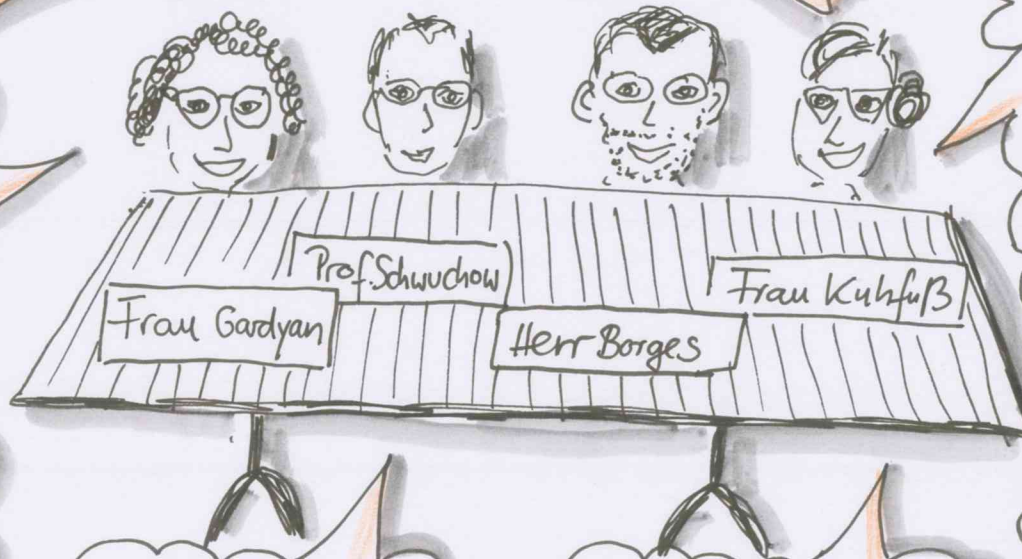
Lernbegleiter
NEUE ROLLE
der Personalentwicklung:
SCHAFFUNG VIELFÄLTIGER
LERNARCHITEKTUREN

ZIEL
UNTERNEHMENSKULTUR, in
der **STÄRKEN** gedeihen

Finde
Deinen
LINKEN
Fuß!!!

PLENUMSDISKUSSION

HR-Digitalisierung



Wie geht das?

- Zukunftswerkstatt
Seht Impulse
(krempele nicht das
gesamte Unternehmen
um!)
- Wozu wollen wir agil
sein? (Ziel: Innovations-
fähigkeit ↑) ~ FOKUS
- Rahmen: Budget, Zeit
- Großteil der Belegschaft
mitnehmen, nicht nur Beiboot

Wie nehmen ich Führungskraft mit?

- jeder reicht Idee ein
- Kundenfeedback
- FK meldet sich als Pate
Sponsor mit seinen Ressourcen
- Musterunterbrechung in Rolle
- Unternehmensleitung steht dahinter

Wie nehme ich ältere Mitarbeiter mit?

- INQMA
- Audit zukunfts-fähige
Unternehmenskultur
- ① Technologien/
Hardware bereitstellen
- ② Prozesse etablieren
- ③ Mitarbeiter mitnehmen
- ddn-Netzwerk

Wie definiere ich eine zukunfts-fähige Unternehmenskultur?

- fragen wir die
Unternehmen selbst
→ Interview GF
→ Vollbefragung MA
- Projektgruppe:
Querschnitt d. Belegschaft
- schnelle Umsetzung
m. Feedbackschleifen

Werden in Zukunft Roboter
HR ersetzen? • Hüter: keine Gefühle!
• Menschen führen sich selbst • Wo nutzen wir KI nicht?

Kollaborationen und agiles Arbeiten?

- Arbeit wertvoll machen
Mut, Respekt, Offenheit
u.a. Scrum-Werte
- besser besser lernen
- Geld für Professionali-
sierung u. Innovationen
- kollaborative
Zusammenarbeit
statt Silos
- Interdisziplinär u.
Kunden ins Boot holen
- Wissen teilen statt
Schützen
- Leuten zuhören
- ernst & ehrlich sein

Wo ist die Rolle von HR bei externen Beratung?

- sehr breit gefächert
- MA als Mensch
betrachten

FÜHRUNG IM DIGITALEN ZEITALTER



Dr. Michael Groß
Groß & Cie

Führungskräfte
als
VISIONÄRE



FÜHREN nach
Prinzipien

VS.

nach Plan



● SCHIEBEREGLER

DIGITAL
LEADERSHIP



TRADITIONELLE
FÜHRUNG

FÜHRUNG ?
gestaltet
Zukunft !!!

→ Dringlichkeit

→ Warum ?

• Warum sollte es unsere
Abteilung in 10 Jahren
noch geben ?

• Wie greifen wir uns
an ?

• Was hindert uns
Neues zu probieren ?

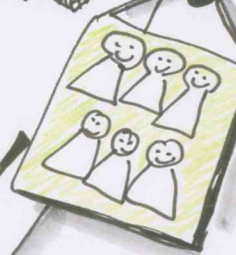
• Was machen wir
morgen besser als
heute ?

• Was passiert, wenn
wir so weiter machen ?

Beispiel:
direktes Feedback
Führungskraft
800 x im Jahr

PEOPLE
in

Companies!



F.A.I.L.

Fail heißt: First
Attempt
In
Learning

JA, und...

öffnet ein Tor zur Zukunft

VORAN

in einer

VUCA

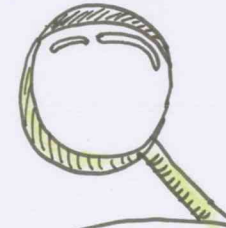
Welt

Tipps

FÜHRUNG
IM
DIGITALEN
ZEITALTER

neugierig bleiben

jeden Tag
auf's Neue

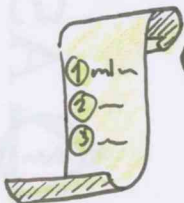


Denkmuster ablegen



eigenes Rezept
finden

es gibt keine
Standard-
Lösungen



Umwege
nutzen

gerade bei
knappen
Ressourcen



Zwei Herzen
Spüren



Wo kommen
wir her
mit dem Neuen
ergänzen

Widerstände
aufgreifen



analog
sein



Kontakt,
reden
Austausch

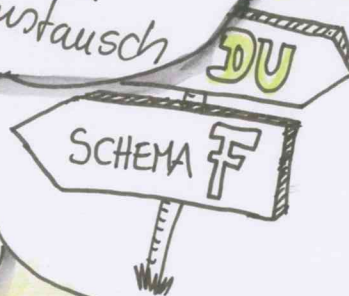
Herkunft
beachten



Lust am
Machtwort



Keinem Schema
F folgen



Zukunft
beginnen

einfach mal
machen;
Sichtbarkeit
erhöhen





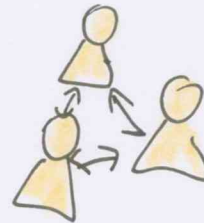
Andrea Kuhfuß
Kurswechsel

FORUM 5

KOLLABORATION

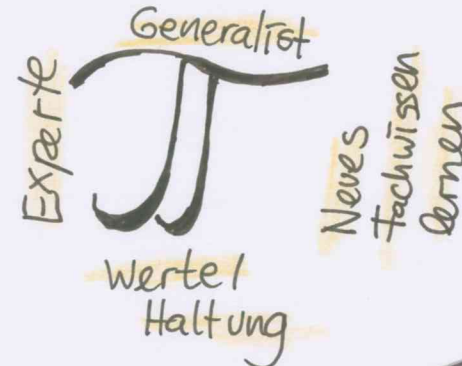
in einer komplexen Welt

9



INTERDISZIPLINÄRE

Teams



HYPE Cycle

Entwicklungszeit 5-7 Jh Technologien
10 Jh Anpassungszeit Menschen

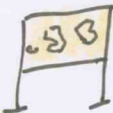
↓ ZUSTAND der dauerhaften
DESTABILISIERUNG

Design

THINKING

- * Nutzerzentriert
- * Werkzeug & Mindset!
- * Iterativer Prozess
- * kollaborativ
- * Experimentieren

PLACE



PEOPLE



MINDSET



Beispiel

MRT Children's Hospital



Piratenboot
Geschichte
Abbruchrate
80% → 20%



Steffen Brinkmann
Continental AG

BIG DATA in der Personalarbeit

Beispiel Forecast

10

2012 PATENTE → Basiswissen
Spracherkennung
2013-14 STELLENANZEIGEN → Skills
z.B. Linguisten
2015 PRODUKT AUF MARKT
→ ALEXA

CURIOSITY

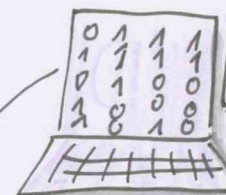
→ Mitarbeiter
wieder neugierig
auf's Lernen machen



Halbwertszeit von Wissen

4 Jahre → 1,5 - 2 Jahre

→ Mitarbeiter im Unternehmen
up to date halten
TALENT DEVELOPMENT



HR Data

Ethik!!!

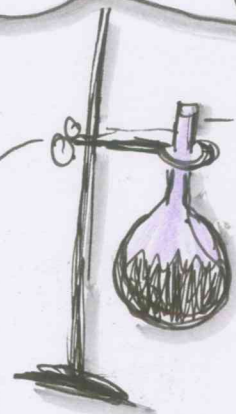
Welche Daten
sind relevant?
- welche habe ich
- wie komme
ich davon?

Talents

Talent Planung

2025

- Vorausschauende
Planung, welche
Talente wir in
5 Jh brauchen



Experiment

→ Wie kann ich
BIG DATA-Methoden für
Strategisches Skill-
Management
nutzen?

30% Software IT-Mitarbeiter
> 100.000 Skills identifiziert
> 1.500 verschiedene
Skills selektiert

Quelle: Bewerbungsdaten, internes Profil
Projektdata, ...

Ergebnisse

- Nähebeziehungen der Skills
- Decreasing stabil Increasing
- verschiedene Aggregationslevel
- Matching
- Entdeckung von Talenten/Auswahltool

Nutzen

- Kernkompetenzen
→ wieviele Personen haben diese
→ wieviele sind auf der richtigen Stelle
- Datenbasis als wichtige Argumentationsgrundlage für Qualifizierungsmaßnahmen beim Management
- Langfristige Karriereplanung
- Career Path's

Transparenz

in
jetzigen
&
zukünftigen
Fähigkeiten