
MEDIENINFORMATION

Die HR Trends 2020 – Worauf sich Personalmanager/innen einstellen sollten

Aktuelle Handlungsempfehlungen des Bundesverbands
der Personalmanager (BPM)

Berlin, 07. Januar 2020 – Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) erwartet für die Personalarbeit 2020 eine wachsende Dualität, der sich die deutschen Personalmanagerinnen und -manager in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen stellen müssen: Auf der einen Seite erzwingen veränderte Erwartungen der Beschäftigten den weiteren Ausbau von zukunftsgerichteten HR-Instrumenten sowie Antworten auf den Sinn der Arbeit („Purpose“). Auf der anderen Seite muss das Personalmanagement sich im Zuge des technologischen Wandels gepaart mit einer konjunkturellen Abkühlung verstärkt auf Arbeitsverdichtung bei reduzierter Fachkräfteanzahl vorbereiten („Prepare“). Demzufolge hat das Präsidium des BPM zum Jahreswechsel sieben wichtige Themen identifiziert, die die Agenda der Personaler in diesem Jahr prägen werden. Der Verband empfiehlt, die folgenden Punkte bei der Personalstrategie 2020 zu berücksichtigen.

1. Top-Talente fragen nach der Bedeutung ihrer Arbeit

Was ein gutes Unternehmen auszeichnet, bemisst sich immer weniger am Erwirtschaften von Gewinnen allein. Vielmehr geht es künftig darum, neben den Aktionärs-, und Kundeninteressen, auch den gesellschaftlichen Anforderungen Rechnung zu tragen. Unternehmen müssen sich verstärkt darum kümmern, den Zweck ihres Wirtschaftens herauszustellen. Das betrifft vor allem die Arbeit der Personaler. Denn bei der Jobsuche stellen die Top-Talente heute vor allem die Sinnfrage, bevor sie sich für den neuen Arbeitgeber entscheiden. Demzufolge sollten Personaler gemeinsam mit der Unternehmensleitung verstärkt an einem zukunftsfähigen „Purpose“ arbeiten. Der BPM wird sich in diesem Jahr gezielt

Kontakt:
Moritz Mihm

Leiter der Geschäftsstelle
Bundesverband der Personalmanager (BPM)

moritz.mihm@bpm.de

Oberwallstraße 24
10117 Berlin

Tel. +49 (0)30 84 85 93 00

www.bpm.de

MEDIENINFORMATION

dieser Thematik annehmen und gemeinsam mit Partnern Unternehmenspraktiken vorstellen, die hier bereits Vorbildliches leisten.

2. Mit Kompetenzaufbau Beschäftigungsfähigkeit sichern

Die Weiterentwicklung von Automatisierung und KI-gestützter Technologie bringt für viele Beschäftigte massive Veränderungen mit sich. Klassische Berufsprofile lösen sich auf, und digitale Technologien brauchen neue Fähigkeiten. Für die Personaler bedeutet das, den zunehmend hohen Anforderungen des Geschäfts mit weniger, aber gut qualifizierten Mitarbeitern zu begegnen. Ihr Ziel sollte es daher sein, über den Kompetenzaufbau eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter sicherzustellen.

Dafür wird der BPM seinen Mitgliedern in diesem Jahr vor allem Zugänge und Austauschmöglichkeiten mit innovativen Netzwerkpartnern aus Wissenschaft und Wirtschaft bieten, um die Qualifizierungsoffensiven in den Unternehmen zu unterstützen.

3. Mensch-Maschine-Interaktion: digitale Pilotprojekte aufsetzen

Vom Bewerbermanagement bis zur Gehaltsliste: Die Arbeit der Personalverantwortlichen ist von zahlreichen verwaltungstechnischen Aufgaben geprägt. Mit dem Einsatz digitaler Tools können sie effizienter arbeiten und gewinnen mehr Freiraum für Innovationen. Der BPM möchte allen angeschlossenen Personalern dabei helfen, diesen Prozess anzustoßen und bestehende Anwendungen auszubauen. Anfang des Jahres wird das Präsidium des BPM dazu eine interaktive Tool-Mindmap entwickeln. Sie soll eine praktische Einordnung digitaler Tools (z.B. Einsatz künstlicher Intelligenz über Chatbots oder Robot Process Automation) bei der Weiterentwicklung der Personalprozesse geben. Darüber hinaus wird der Verband über seine Fachgruppe Strategisches Personalmanagement, seinen Mitgliedern dabei helfen, entsprechende Pilot- oder Testprojekte aufzusetzen.

4. Rekrutierung braucht ein bewerberzentriertes Mindset

Das Gewinnen und Halten fähiger Mitarbeiter bleibt auch 2020 als Kernherausforderung für Personaler intakt. Klassische Rekrutierungswege führen nur noch selten zum Erfolg. Um begehrte Fach-

Kontakt:
Moritz Mihm

Leiter der Geschäftsstelle
Bundesverband der Personalmanager (BPM)

moritz.mihm@bpm.de

Oberwallstraße 24
10117 Berlin

Tel. +49 (0)30 84 85 93 00

www.bpm.de

MEDIENINFORMATION

und Führungskräfte zu gewinnen und zu binden, braucht die Mitarbeitergewinnung neue Vorzeichen. Wie bereits im vergangenen Jahr wird der BPM seine Mitglieder darin unterstützen, wirksame Pull-Faktoren für einen Arbeitnehmermarkt zu identifizieren, um Talente zeitgemäß anzusprechen und langfristig zu halten. Den Anfang macht eine Gemeinschaftsstudie mit Stepstone, die Aufschluss darüber geben soll, wie es um die digitale Fitness der Recruiter im Vergleich zu den Erwartungen der Bewerber steht.

5. Diversity: Vielfalt wird messbar

In digitalen Zeiten dürfen Diversity und Inklusion keine „Nice-to-have“ Faktoren mehr sein. Im Gegenteil: Wirtschaftliche Erfolge bedingen eine gezielte und ganzheitliche betriebliche Vielfaltspolitik. Infolgedessen wird sich der BPM in diesem Jahr verstärkt um Messbarkeit und Businessorientierung von Diversity und Inklusion kümmern. Neben der Gründung einer eigenen Fachgruppe entwickelt der Verband die Thematik gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium über den „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ weiter. Erklärtes Ziel: businessrelevante Kennzahlen zu entwickeln, die Aufschluss über familienfreundliche und flexible Arbeitskulturen geben sowie Unternehmensvergleiche ermöglichen. Der Verband wird in seinen Erhebungswellen in den kommenden Monaten einen besonderen Fokus auf die Themenbereiche „Männer in freiwilliger Teilzeit“ sowie „Frauen in Führung“, „Führung in Teilzeit“ legen.

6. Führungskräfte zu Kulturstiftern machen

Interaktiv, kooperativ und intergenerationell bedeutet für die zukünftige Führung weniger Hierarchie und mehr Teamarbeit, Partizipation, Kooperation und Vernetzung mit klarer Mitarbeiterzentrierung. Die Zukunft fordert ein anderes Vorgehen und ein neues Mindset in der Zusammenarbeit sowie bei Entscheidungsfindungen: Das Miteinander steht im Zentrum. Da die Mehrheit der Unternehmenslenker noch in tradierten Führungsmustern steckt, braucht sie konkrete Hilfestellung aus dem Personalmanagement, um ein wirksames wie zeitgemäßes Führungs-Instrumentarium zu entwickeln. In seiner aktuellen Broschüre „Future Leadership & Culture“ hat der BPM mit Hilfe renommierter Experten elf Handlungsgrundsätze für die Führungspraxis zusammengestellt.

Kontakt:
Moritz Mihm

Leiter der Geschäftsstelle
Bundesverband der Personalmanager (BPM)

moritz.mihm@bpm.de

Oberwallstraße 24
10117 Berlin

Tel. +49 (0)30 84 85 93 00

www.bpm.de

MEDIENINFORMATION

7. Employee Experience als Personaler Skill

Flexible Arbeitsformen, die Job und Privatleben immer stärker verzahnen und Mitarbeitern mehr Selbstbestimmung geben, sind en vogue. Denn damit werden die Beschäftigten ans Unternehmen gebunden. Gleichzeitig gestaltet sich das Arbeitsumfeld aber auch immer digitaler und unübersichtlicher: Aufgaben und Themenstellungen werden komplexer und vielschichtiger. Diese Entwicklung kann den Einzelnen schnell überfordern und birgt damit auch gesundheitliche Risiken. Die Personaler sind hier gefordert, sich immer wieder in die jeweilige Situation des Mitarbeiters hineinzuversetzen, um zu verstehen, wie er sein Arbeitsumfeld erlebt und das entsprechende Instrumentarium zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund wird der BPM seine erfolgreiche Workshop-Reihe „Employee Experience Design“ fortsetzen, um eine durchgängig positive Mitarbeiter-Erfahrung zu gewährleisten. Auf Basis des EX Design Playbooks wird der Verband auch in diesem Jahr sein Workshop-Angebot entsprechend weiter ausdifferenzieren.

Autor/innen: die Präsidiumsmitglieder des Bundesverbandes der Personalmanager: Inga Dransfeld-Haase (Verbandspräsidentin), Dr. Katharina Herrmann (Vizepräsidentin), Frank Kohl-Boas (Vizepräsident), Dr. Thymian Bussemer (Vizepräsident), Dr. Martina Niemann, Dr. Yasmin Kurzhals, Dr. Emmanuel Siregar, Malte Hansen, Anke Brinkmann, Claudia Hesel, Tobias Schröder, Felicitas von Kyaw, Dr. Bernd Blessin.

Über uns:

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM) ist die berufsständische Vereinigung für Personalmanager/innen aus Unternehmen, Organisationen und Verbänden. Der Verband fördert den Wissensaustausch unter HR-Verantwortlichen und vertritt die Interessen seiner 4.700 Mitglieder gegenüber Politik und Wirtschaft. Die Mitglieder des Verbands sind HR-Professionals aus allen Personalfunktionen und Führungsebenen, vom HR-Generalisten im Start-up bis zum Personalvorstand im Dax-Konzern: www.bpm.de

Kontakt:
Moritz Mihm

Leiter der Geschäftsstelle
Bundesverband der Personalmanager (BPM)

moritz.mihm@bpm.de

Oberwallstraße 24
10117 Berlin

Tel. +49 (0)30 84 85 93 00

www.bpm.de

MEDIENINFORMATION

Kontakt:

Moritz Mihm, Leiter der Bundesgeschäftsstelle
Bundesverband der Personalmanager e.V.
Oberwallstraße 24
D-10117 Berlin
Moritz.mihm@bpm.de
www.bpm.de
Tel 030/84 85 93 00

Medienanfragen

über Silvia Hänig, iKOM strategische Kommunikation, Tel 089/44
84 127 oder
E-Mail: haenig@i-kom.org

Kontakt:
Moritz Mihm
Leiter der Geschäftsstelle
Bundesverband der Personalmanager (BPM)
moritz.mihm@bpm.de

Oberwallstraße 24
10117 Berlin
Tel. +49 (0)30 84 85 93 00
www.bpm.de