

**Diplom-Kaufmann**

**Human Resources**

**Spezialist für:**

- **HR Strategien**
- **Change Prozesse**
- **Organisationsgestaltung**
- **Vergütungsfragen**
- **HCM Lösungen**





### Generationen: Nicht die Mitarbeiter, Firmen haben sich geändert!

- Was wollen neue Mitarbeiter? Wollten wir etwas anderes?
- Demographisch bedingter Rückgang an Arbeitnehmern – aber: Industrie 4.0 erzeugt gegenläufige Bewegung
- Gesellschaftlichen Rolle von Firmen wird wichtiger (Umwelt, Korruption, Skandale etc.) - Informelle Neuorganisation der Arbeitnehmer über soziale Medien (Kununu, Glassdoor) verstärkt den Trend

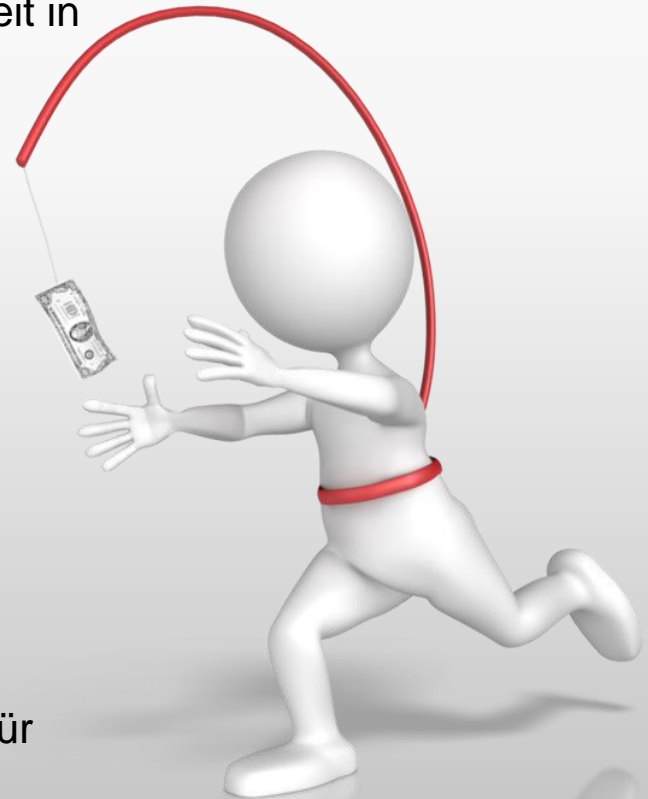


#### Konsequenz:

- Steigender Bedarf nach Spezialisten für eine Neugestaltung von Arbeit (Organisationsform, Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsbedingungen)

## Kultur und Engagement im Fokus? Ideen und Teamarbeit gefragt!

- Abschaffung der Hierarchien in Unternehmen / Arbeit in Netzwerken – neue Organisationsformen gefragt
- Mitarbeiter bestimmen die Kultur – Firmenwerte weichen Mitarbeiterwerten
- Faszinierende Ideen werden zum Treiber und Motivator
- Teamperformance wird wichtiger als individuelle Performance

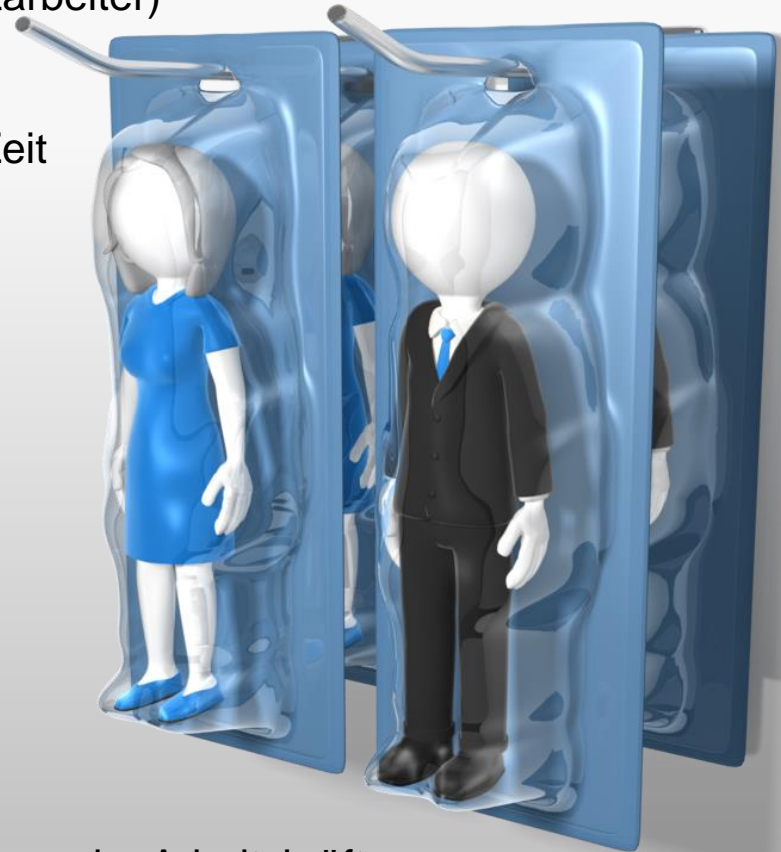


### Konsequenzen:

1. Bedeutung von Netzwerken wird weiter steigen (für jeden Wirtschaftsteilnehmer)
2. Interim Manager werden sich stärker organisieren müssen – der “einsame Wolf“ ist Geschichte

## Zeitige Beschaffung von Talenten geschäftskritisch!

- Grundsatz früher: Die richtigen Talente (Mitarbeiter) zur richtigen Zeit am richtigen Ort
- Grundsatz zukünftig: Die notwendigen Fähigkeiten zur rechten Zeit entsprechend der Geschäftsstrategie



### Konsequenzen:

1. Zeitlich befristete Beschäftigungsformen nehmen zu
2. Globaler Wettbewerb der Fähigkeiten
3. Lebenslange Bildung ist Eigenverantwortung der Arbeitskräfte

## Spezialisierung ist „King“! - Passend zu Problemen der Firmen

- Steigender Bedarf nach temporären Spezialisten
- Spezialisten müssen Probleme der Firmen erkennen und Lösungen bieten – eine reine Konzentration auf bekannte Funktionen reicht mittelfristig nicht

### Konsequenz:

- Fortwährende Weiterbildung zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit für Mitarbeiter, aber noch mehr für Interim Manager notwendig

