

Wie wir unsere Arbeitswelt gestalten.

**Kommen.**

**Gehen.**

**Bleiben.**



**Wir kümmern uns um die Talente #biko**

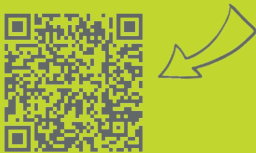
Hier checken wir unseren Beitrag

Dieses Kartenset entstand im Expertenteam PE, einem Ausschuss des **BWV Bildungsverbands**.

Wir fragen uns: Was leisten wir als Personaler:innen, um eine der zentralen Herausforderungen zu bewältigen – den **demografischen Wandel**?

Wir geben euch unsere Ideen, was wir tun sollten, in **acht Stationen** (Handlungsfeldern). Damit könnt ihr euch selbst checken.

Euer Expertenteam PE



## Wir kümmern uns um die Talente

### Roundtrip to Success



Unsere Arbeit in **HR, PE, People & Culture** ist wie ein Rundweg, den wir immer wieder erneut erwandern.

Wir im Expertenteam PE haben **acht Stationen** markiert, an denen wir anhalten können und uns die Zeit nehmen, unsere Arbeit zu reflektieren. Welchen Beitrag leisten wir schon, wo sind wir gut aufgestellt, was fehlt uns noch?

Unser **Checkset** ist eine Ideensammlung ohne Anspruch auf Vollständigkeit und offen für viele weitere Aspekte. Wir schauen auf die Personalarbeit im Ganzen und beschränken uns nicht auf die Aufgaben eines Unternehmensbereichs. Vielleicht ist eine Anregung für euch im Team dabei?

Viel Spaß, gute Gespräche beim **biko** und darüber hinaus.  
Euer Expertenteam PE



**Sorgen Sie für einen sicheren Stand  
bevor Sie andere sichern.**

**1**  
HR  
gut aufstellen

# HR gut aufstellen

- Wir kennen die gängigen HR-Aufstellungen** (z. B. Business Partner Modell, agile/teilagile HR) **und haben für unsere Organisation die geeignete ausgewählt.**

---
- Wir verfügen selbst über die notwendigen Zukunftskompetenzen.**  
(PE/HR/Aus- und Weiterbildung wird z.B ein Berufsfeld mit IT-Kompetenzen sein)

---
- Wir kennen nicht nur den eigenen Wirkungsbereich, sondern auch die Gesamtorganisation und das Geschäft(-smodell).**

---
- Wir entwickeln unsere HR-/PE-Strategie auf Basis der Unternehmensstrategie und mit Blick auf Megatrends.**

---
- Wir füllen unterschiedliche Rollen gut aus:**
  - Wir sind Richtliniengeber.
  - Wir treiben Innovationen voran.
  - Wir bieten Service.
  - Wir agieren in Balance und auf Augenhöhe.

---
- Wir überzeugen das Topmanagement (falls nötig) für unsere Zukunftsthemen und sorgen für das notwendige Budget, die Kapazitäten und die Unterstützung.**

---
-

agil heißt nicht planlos

2  
Strategische  
Planung der  
Arbeitskapazitäten



# Strategische Planung der Arbeitskapazitäten

## (Strategic Workforce Planning)

- Wir definieren mit den Fachbereichen die Jobprofile (Kompetenzprofile) als Basis für den Planungsprozess.
- Wir führen regelmäßige Bestandsaufnahmen der vorhandenen Skills und Potentiale durch.
- Wir definieren, welche Kompetenzen entwickelbar sind und welche mindestens mitgebracht werden müssen.
- Wir erheben zukünftige Skill-Anforderungen und entwickeln ein übergreifendes Kompetenz- und Skill-Modell.
- Wir leiten konkrete Entwicklungspläne bedarfsgerecht ab.
- Wir begleiten die Fachbereiche hinsichtlich sich verändernder Anforderungen.
- Als Trendsetter bringen wir neue Methoden aus dem Markt in das Unternehmen.
- Wir befähigen die Fachbereiche zur eigenen Kompetenzentwicklung.
- Wir erstellen eine systematische Nachfolgeplanung.
-



Man erkennt seine Talente erst,  
nachdem man den Versuch damit gemacht hat.

Friedrich der Große

$$f(x) = a_0 + \sum_{n=1}^{\infty} \left( a_n \cos \frac{\pi x}{L} + b_n \sin \frac{\pi x}{L} \right)$$

$$x = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$

3  
Talente  
finden

## Talente finden

- Wir definieren für uns, was wir unter „Talent“ verstehen, und haben dabei interne und externe Talente im Blick.**
- Wir bieten den Führungskräften und Abteilungen einen Prozess zur Identifikation von Talenten an.**
- Wir treiben unsere Arbeitgebermarke voran.**
- Wir warten nicht auf Bewerbungen sondern gehen raus zu den möglichen Bewerber:innen.** (aktives Personalmarketing)
- Wir fördern crossfunktionale Entwicklungen (weg von Silos).**
- Wir nutzen unsere Expertise zur Zusammenarbeit mit Hochschulen.**
- Wir klären die Passung von Talenten durch geeignete Eignungsdiagnostik.**
- 



**Ein edler Mensch zieht edle Menschen an  
und weiß sie festzuhalten.**

*Johann Wolfgang von Goethe*

**4**  
**Attraktive  
Arbeitsbedingungen  
gestalten**



# Attraktive Arbeitsbedingungen gestalten

- Wir bieten reizvolle Entwicklungsprogramme an und zeigen jedem Perspektiven auf.**
- Wir stellen eine attraktive Arbeitsvergütung in einem interessanten Gesamtpaket sicher.**
- Wir stellen alle unsere Benefits deutlich nach außen.**
- Wir entwickeln flexible Arbeitszeitmodelle.** (Mobiles Arbeiten, Auszeiten, Sabbaticals...)
- Wir fördern im Unternehmen Communities, die sinnstiftende Themen wie Diversity oder Nachhaltigkeit mit eigenem Engagement selbstgesteuert vorantreiben.**
- Wir messen die „Betriebstemperatur“, weisen belastbare Belege vor und entwickeln Maßnahmen.**
- 



A man in a blue button-down shirt and grey trousers is sitting cross-legged on the floor, meditating with his hands in a mudra. He is surrounded by other people, some of whom are also meditating. The background is slightly blurred, showing a group of people in a professional or workshop setting.

**Stehe an der Spitze, um zu dienen,  
nicht, um zu herrschen!**

*Bernhard von Clairvaux*

**5**  
Führen  
neu leben

# Führen neu leben

- Wir geben Impulse, wie moderne Teams und wie zeitgemäße Führung aussehen können.**  
(agile, servant, leadership ...)
- Wir entwickeln einen Rahmen für die verschiedenen Führungstypen, -arten, -rollen und -aufgaben und passen die Zuordnung der Rollen entsprechend an.**
- Wir stellen Tools für die unterschiedlichen Rollenanforderungen zur Verfügung.**
- Wir definieren Skills für verschiedene Führungsrollen und entwickeln diese gezielt.**
- Wir verstehen Führungskräfte als Ermöglicher, die Mitarbeitende entwickeln und Kultur gestalten.**
- Wir entwickeln Konzepte für Rollen-Workshops.**
- Wir unterstützen beim Prozess, Führung stärker ins Team zu ziehen.**
- Wir sorgen für Vernetzung und Austausch zwischen Rolleninhabenden.**
- Wir machen die Unterschiede von Rollen, Aufgaben und Anspruch sichtbar.**
-

**Wer ein Warum zum Leben hat,  
erträgt fast jedes Wie.**

*Friedrich Nietzsche*

**6**  
Kultur und Sinn  
vermitteln



# Kultur und Sinn vermitteln

- Wir unterstützen bei der Definition des Purpose.** (Warum Versicherung?)
- Wir vermitteln inspirierenden Purpose.**
- Wir machen Kultur und Werte erlebbar.**
- Wir helfen, die Selbstorganisation zu organisieren.**
- Wir organisieren professionelles Preboarding und Onboarding.**
- Wir etablieren eine Feedback-Kultur zur eigenen Arbeit, die zum Purpose passt.**
- Wir schärfen die Wahrnehmung für die Bedürfnisse des Teams und für die der potentiellen Teammitglieder in Bezug auf Purpose und Kultur.**
- Wir schaffen Rituale und Prozesse für (Kultur-) Bedürfnisse.**  
(z. B. in Meetings „Stuhl für den Kunden“ hinstellen)
- 





**Bildung ist die mächtigste Waffe,  
um die Welt zu verändern.**

*Nelson Mandela*

**7**  
Entwickeln und  
qualifizieren



# Entwickeln und qualifizieren

- Wir vermitteln die Idee: Der erste PE-ler und die erste PE-lerin ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin selbst.**
- Wir nehmen Abschied von „One size fits all“.**
- Wir leiten von strategischen Anforderungen die Anforderungen an Wissen und Kompetenzen ab; daraus entwickeln wir unternehmensspezifische strategische Lernprogramme für unterschiedlichste Zielgruppen.**
- Wir setzen von uns aus Muss-Themen wie Gesundheit, Resilienz, Nachhaltigkeit, Vielfalt, Agilität.**
- Wir gestalten praxisnahe Ausbildungsprogramme mit den Expert:innen.**
- Wir schaffen den Rahmen dafür, dass Mitarbeiter:innen ihre Lernräume selbst gestalten.**
- Wir vermitteln, dass Lernen integraler Bestandteil des Arbeitens ist und gestalten so unsere Lernwelten.**
- Wir prüfen, wie wir mit KI Lernbedarfe erkennen und Lernangebote gestalten.**
- Wir schaffen (technische) Rahmenbedingungen für vielfältigste individuelle Lernbedarfe.**
- Wir werden Co-Lernende und lernen von und mit den Kund:innen.**
- Wir gestaltet attraktive organisationale Räume des Lernens.**  
(z.B. Learning Friday, WOL-Working out Loud, open spaces, Netzwerke)
- Wir definieren und schaffen Standards für das Teilen von Wissen.**
- Wir sorgen für eine Kultur und entsprechende Prozesse und Methoden, damit Wissensträger:innen zu Wissensweitergebenden werden.**
-

Umwege erweitern die Ortskenntnis.

*Kurt Tucholsky*

Ausstieg  
gestalten



## Ausstieg gestalten

Wir unterstützen eine positiv-wohlwollende Offboardingkultur.

---

Wir sensibilisieren die Führungskräfte für die Bedeutung eines positiven Offboarding-Prozesses.

---

Wir erheben strukturiert Austrittsgründe, werten diese aus und leiten Maßnahmen ab.

---

Wir unterstützen „Boomerang-Karrieren“ aktiv, z. B. durch Alumni-Netzwerke.

---

Wir haben Arbeitgeberbewertungsportale wie kununu im Blick, werten diese aus und kommentieren.

---

---



**KONTAKT**





**BWV**

Bildungsverband

## ANSPRECHPARTNERINNEN

**Dr. Katharina Höhn**

*katharina.hoehn@bwv.de*

**Monika Klampfleitner**

*monika.klampfleitner@bwv.de*

für den Ausschuss **Expertenteam Personalentwicklung**

