

Düsseldorf, 05.11.15

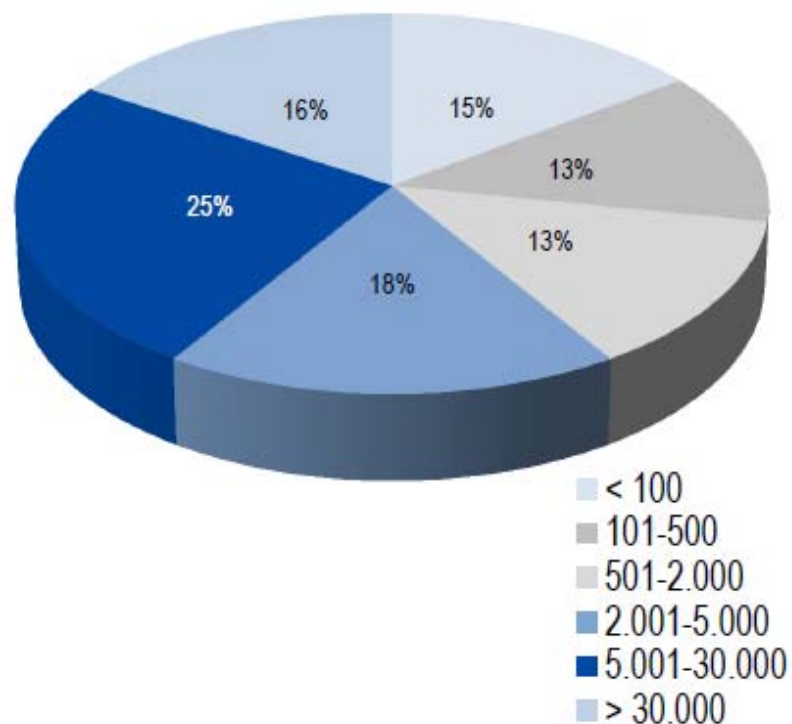
HR im Trend



Kienbaum HR-Trendstudie 2015

Angaben zu den Studienteilnehmern

Mitarbeiterzahl im Gesamtunternehmen



Die Kienbaum HR-Trendstudie 2015 basiert auf der Befragung von 187 Personalverantwortlichen führender Unternehmen im deutschsprachigen Raum.

- » Der Großteil der befragten Teilnehmer arbeitet in Unternehmen mit mindestens 2.000 Mitarbeitern.
- » Ein Viertel der Teilnehmer stammt aus Unternehmen mit 5.001 - 30.000 Mitarbeitern.
- » 18 Prozent der teilnehmenden Unternehmen haben zwischen 2.001 und 5.000 Mitarbeitern.
- » 16 Prozent der Befragten sind in einem Unternehmen mit mehr als 30.000 Mitarbeitern tätig.

HR im Trend

Quo vadis?

Herausforderung
Fachkräftemangel

Demografie

Diversity

Digitalisierung im HR

Personalumbau

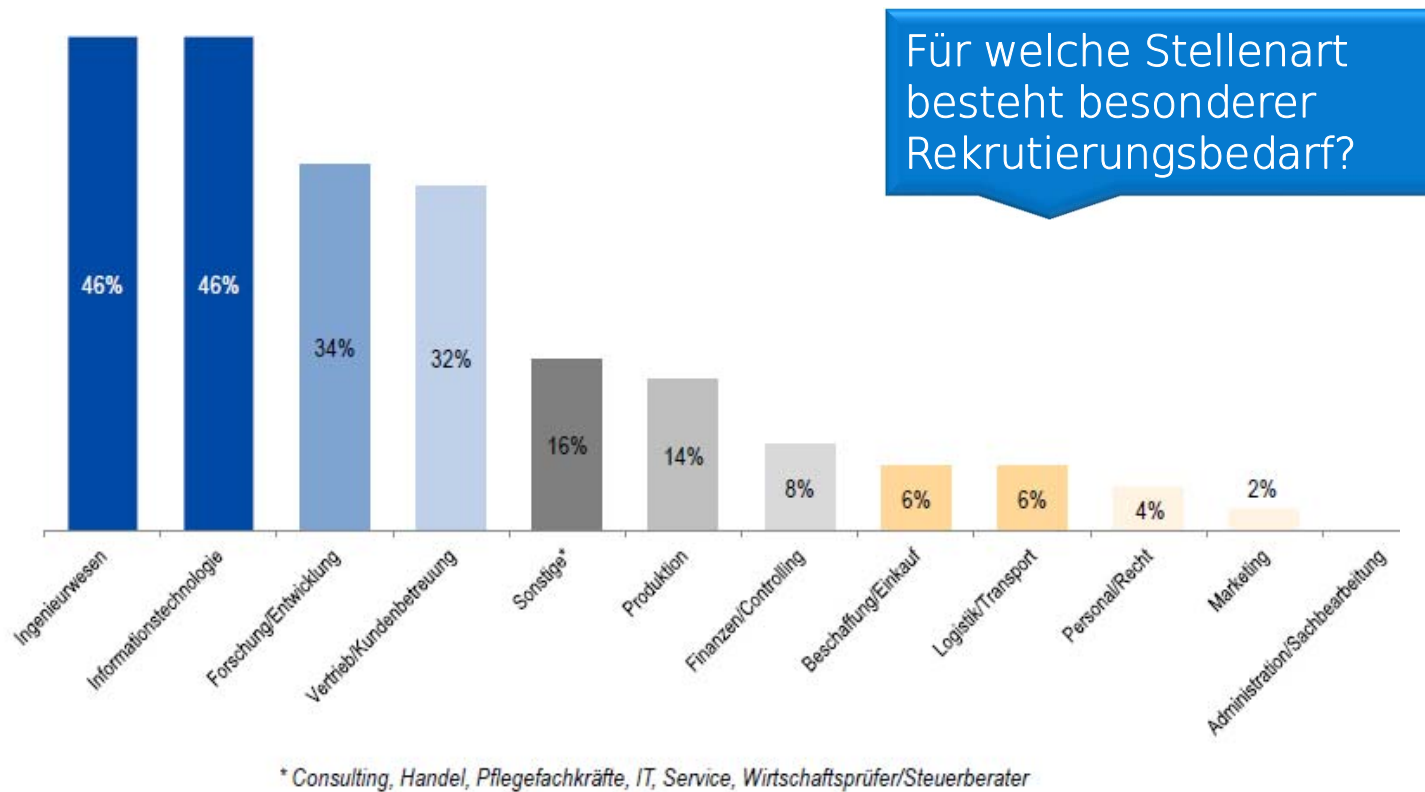
Eine zukunftsorientierte HR-Arbeit ist die Grundlage für einen sinnvollen, wirtschaftlichen Umgang mit der wertvollsten Ressource des Unternehmens – die Beschäftigten der Stadtwerke Düsseldorf.



HR im Trend

Fachkräftemangel

Kienbaum HR-Trendstudie 2015



Fachkräftemangel – HR-Arbeit SWD

Ausbildung, Weiterbildung, Qualifizierung

- Weiterführung des FK-Entwicklungsprogramms
- Verstärkter Fokus auf eigene Ausbildung (qualitativ u. quantitativ)
- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (Meister, Bachelor, Master und fachspezifische Qualifikationen)
- **Konzeptionierung und Ausbau eines Talentmanagements (Potenzialidentifikation und Entwicklung)**

Rekrutierung

- Employer Branding – Neue Kampagne zur Arbeitgebermarke
- Schul- und Hochschulkooperationen
- Zielgerichtetes Praktikanten und Absolventenmanagement
- **Optimierung von Recruiting-Prozessen und -Instrumenten**
- **Ausbau Social Media für Arbeitgebermarke und Rekrutierung**

Bindung

- Leistungsorientierte Vergütung (BV 30)
- Arbeitszeitflexibilisierung (BV 5), Teilzeit flex (BV 36), langfristige Arbeitszeitreduzierung
- Mobile Arbeit (BV 13)
- Mitarbeitergespräch (BV 20)
- Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Demografie

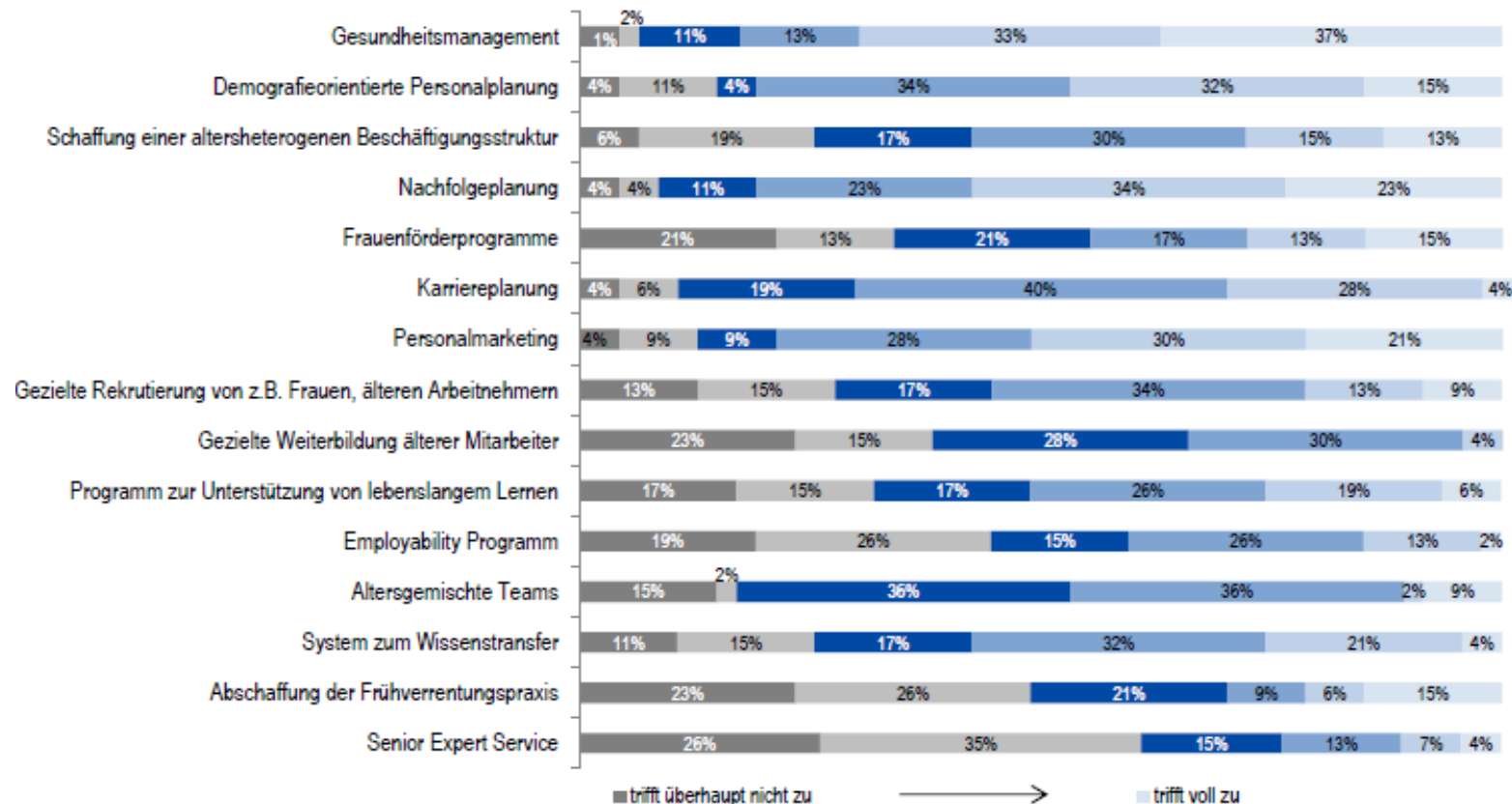
Um auch in Zukunft gut aufgestellt und erfolgreich zu sein, verfolgen die Stadtwerke Düsseldorf eine nachhaltige Generationspolitik, die die Anforderungen und Bedürfnisse älterer und jüngerer Mitarbeiter gleichermaßen berücksichtigt.



Demografie

Kienbaum HR-Trendstudie 2015

Welche Maßnahmen werden bzgl. Demografie umgesetzt?



Demografie – HR-Arbeit SWD

Personalplanung

- Zukunfts- und bedarfsorientierte Personalplanung inkl. Demografiestellen
- Sicherung von Nachwuchskräften durch ein zielgerichtetes Ausbildungs-, Praktikanten- und Absolventenmanagement

Rahmenbedingungen

- Gesundheitsmanagement
- Steigende Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Angebot zur Freistellung für Pflegezeiten der Eltern
- Angebote zur beruflichen Neuorientierung (z.B. langfristige Arbeitszeitverkürzungen, Teilzeit flex, Beurlaubung, Angebot BV 8c sowie Turbo-Angebote)
- **Prüfung von Angebotsmöglichkeit einer TeilRente**

Wissen, Weiterbildung, Qualifizierung

- Führungs- und Nachwuchskräfteentwicklung
- Qualifizierungslaufbahn für Nachwuchskräfte (Berufsentwicklungsplan)
- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach BV 12
- Förderung des lebenslangen Lernens durch Seminarangebot
- Strukturierter Wissenstransfer (Wissensstafette)
- Im September erstmals Stadtwerke Dialog nur mit Auszubildenden

Diversity

Vielfalt fördern und unterstützen bedeutet auch die ganze Vielfalt hinsichtlich Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Persönlichkeiten für die Stadtwerke Düsseldorf zu aktivieren. Auch im Hinblick auf den fortschreitenden Fachkräftemangel bietet Diversity einen größeren Handlungsspielraum.

Old Style Business



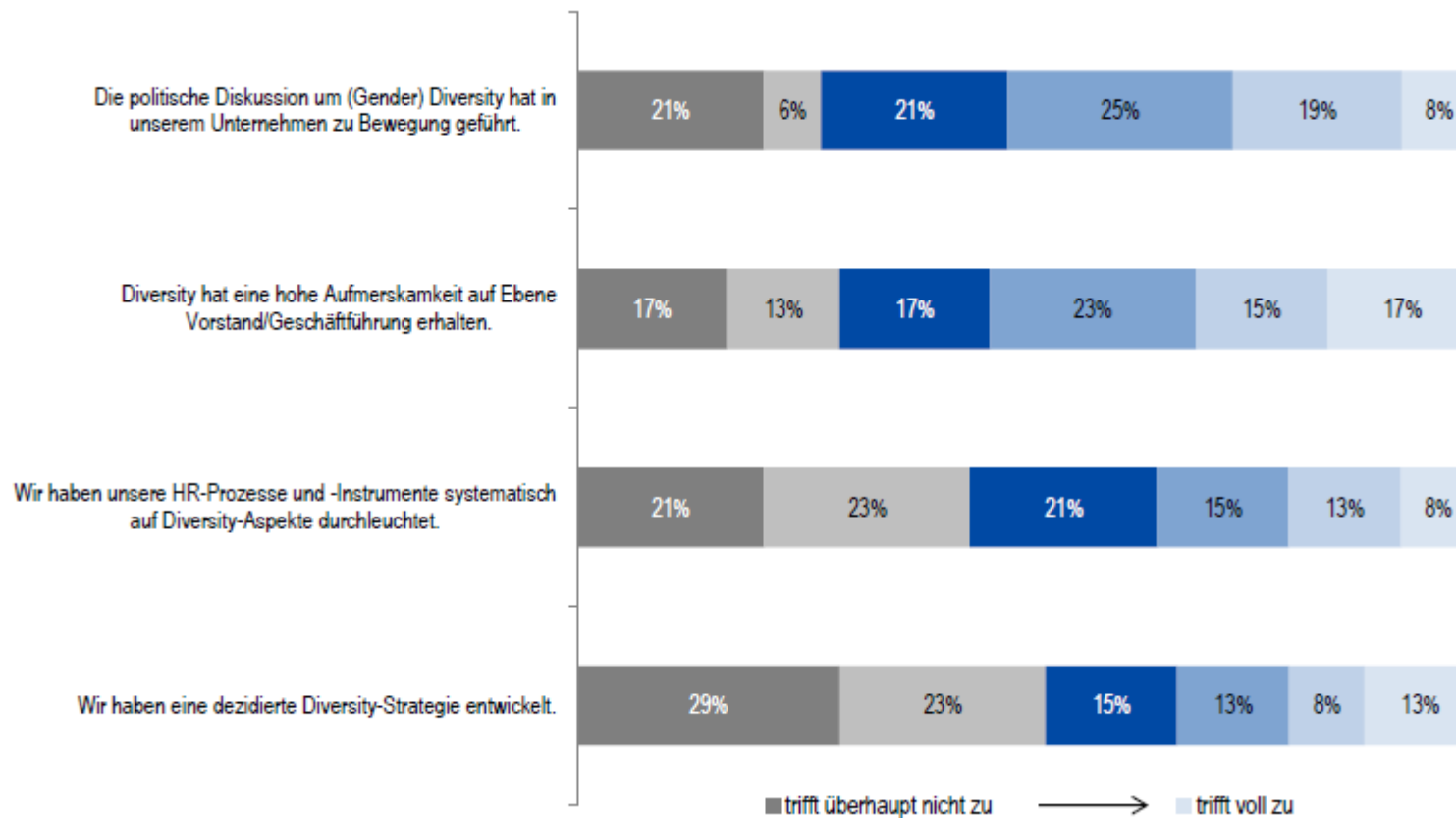
Kreatives Business



Diversity

Kienbaum HR-Trendstudie 2015

Beurteilung von
Aussagen zum Thema
Diversity



Diversity – HR-Arbeit SWD

Leader und Team Diversity

- Flexibilisierung der Arbeitszeit, Mobile Arbeit, Gesundheitsförderung, ergonomische Arbeitsplätze, abgestimmte Seminarangebote, Sensibilisierung von Führungskräften, gezielte Beratung im Veränderungsmanagement
- Seminar zum Thema „Aufstiegskompetenz-Erfolgsstrategie für Frauen“, Netzwerktreffen für Frauen in Führungspositionen in der Energiewirtschaft, Gründung eines Gender-Netzwerkes bei SWD
- Förderung von Wissenstransfer
- Gezielte Maßnahmenableitung und Unterstützung bzgl. altersgemischter Teams durch Personalentwicklung
- Diversity Mentorenprogramme
- Ältere Experten in Teilzeit aktiv halten
- Junge qualifizierte Nachwuchskräfte überregional rekrutieren
- Rekrutierung und Kommunikation verstärkt auf Diversity ausrichten

*rot markiert: in Arbeit oder als relevant identifiziert

Digitalisierung

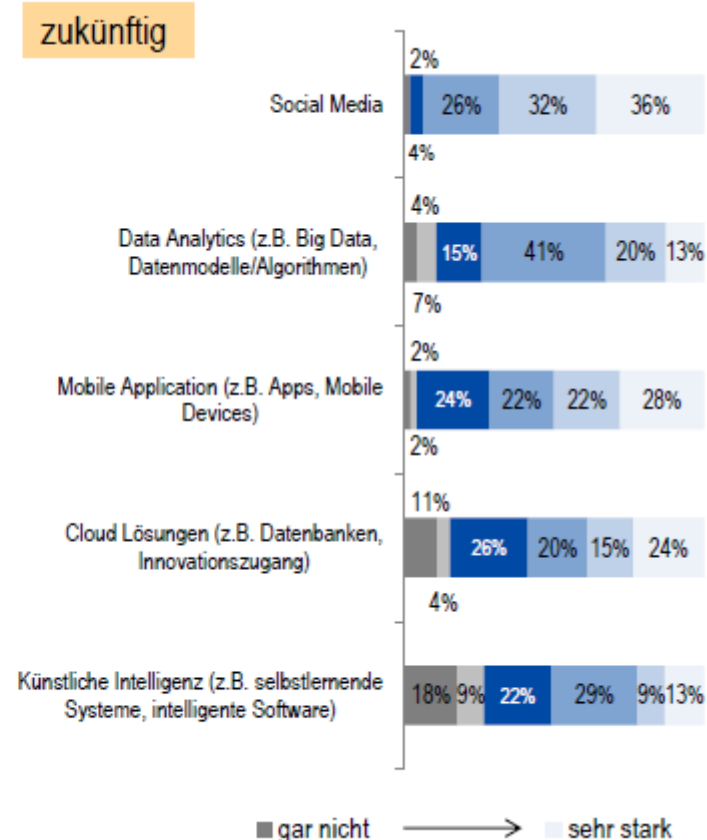
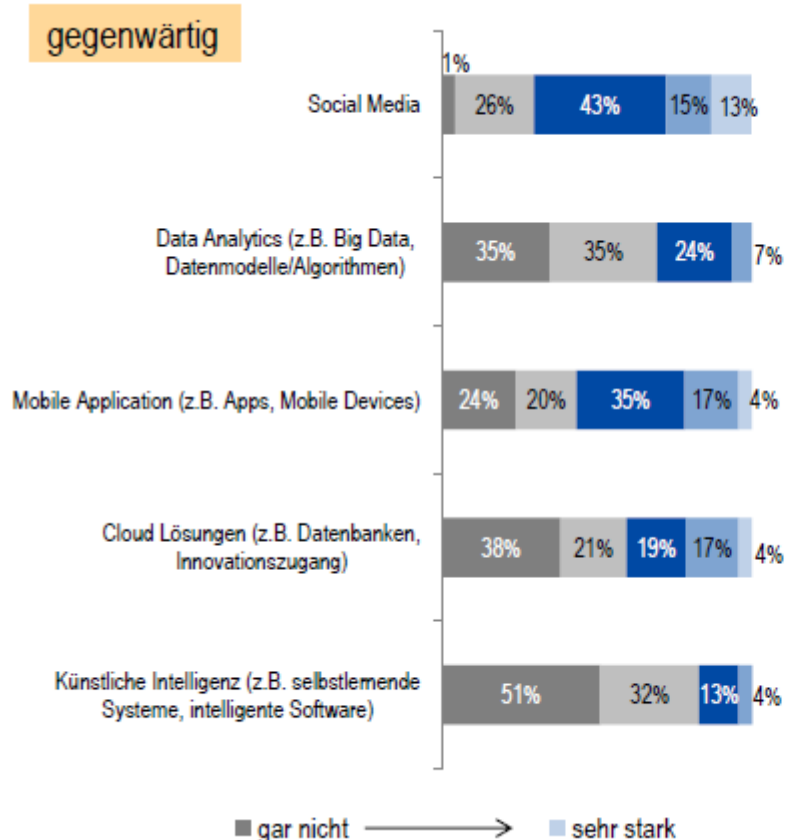
Die fortschreitende Digitalisierung bietet die Möglichkeit, Prozesse zu verbessern, Schnittstellen in Einklang zu bringen sowie mehr Flexibilität und Qualitätsoptimierung.



Digitalisierung im HR

Kienbaum HR-Trendstudie 2015

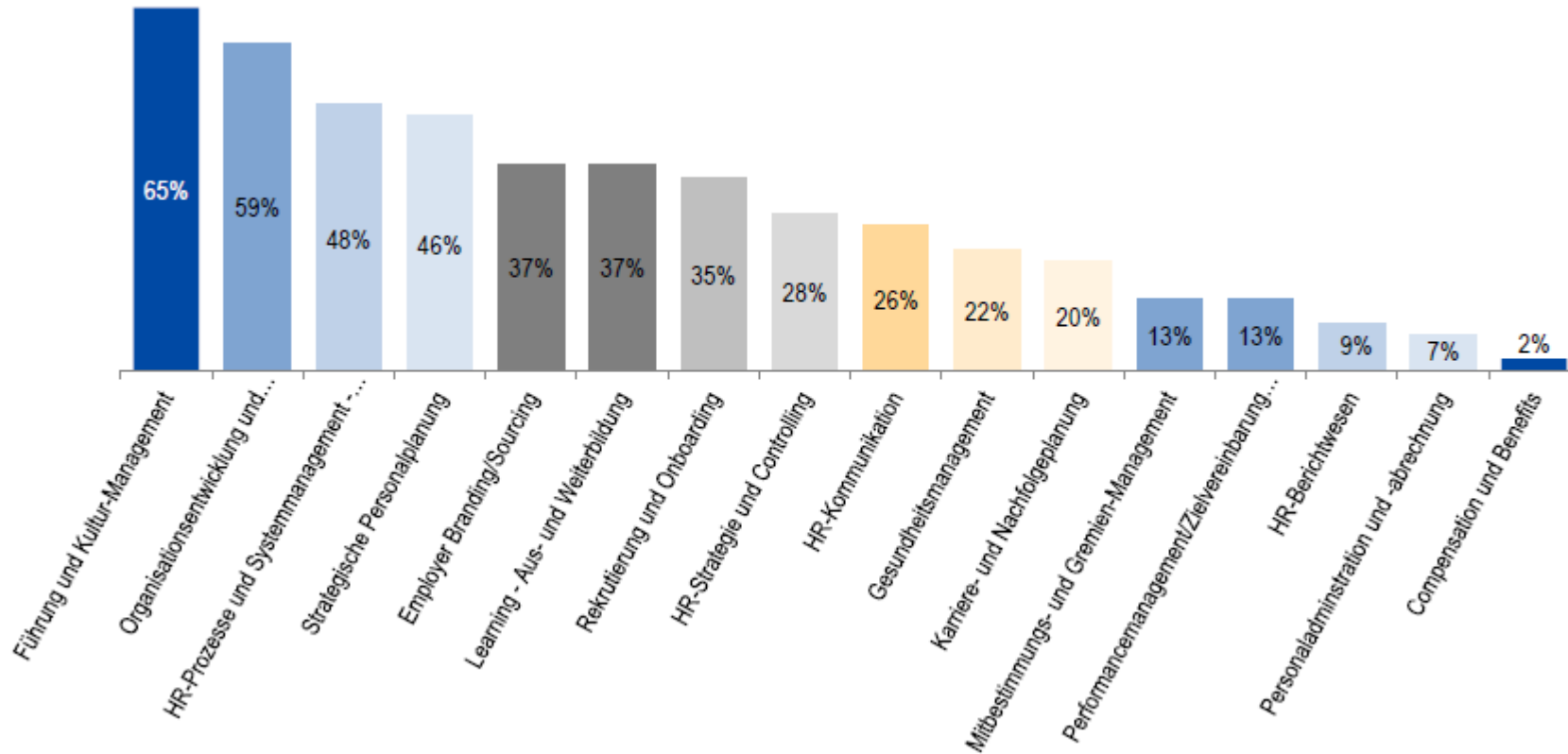
Folgende digitale Formate werden in meinem Unternehmen intensiv genutzt.



Digitalisierung im HR

Kienbaum HR-Trendstudie 2015

Welche HR-Prozesse gewinnen im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung an Bedeutung?



Digitalisierung im HR – HR-Arbeit SWD

Bildung, Arbeit, Rekrutierung

- Durchführung von E-Learning
- Technische Rahmenbedingungen für Mobile Arbeit
- Zunehmende Digitalisierung in der Rekrutierung (online Bewerbung bei Auszubildenden und online Test)
- Verstärkte Kommunikation über Social Media

Laufendes HR Projekt

- Integration von HR Anwendungen in SAP oder andere bereits vorhandene Tools
- Konsolidierung der Systemlandschaft sowie Erhöhung der Effizienz der Personalarbeit durch bessere IT Unterstützung (z.B. 4M)
- Aufbau von Workflows und Selfservices
- Unterstützung/ Basis für Kennzahlen und Reporting

Personalumbau – HR-Arbeit SWD

Tiefgreifende Veränderungen in der Energiebranche gehen mit veränderten Anforderungen hinsichtlich der Belegschaftsstruktur, -qualität und -quantität einher. Aufgaben, Kompetenzen, Flexibilität, Veränderungsbereitschaft stehen dabei im Fokus.

Veränderungsmanagement

- Beratung bei initiativer Veränderungsbereitschaft
- Beratung bei Veränderungsbedarf (PerspektivWechsel!)
- Bausteine der Beruflichen Neuorientierung
- Bedarfsorientierte Weiterbildung/ Qualifizierung