



Dortmund, 18. Oktober 2023

Contec Personalforum: Von der Seitenlinie ins Zentrum - Chefsache Personal

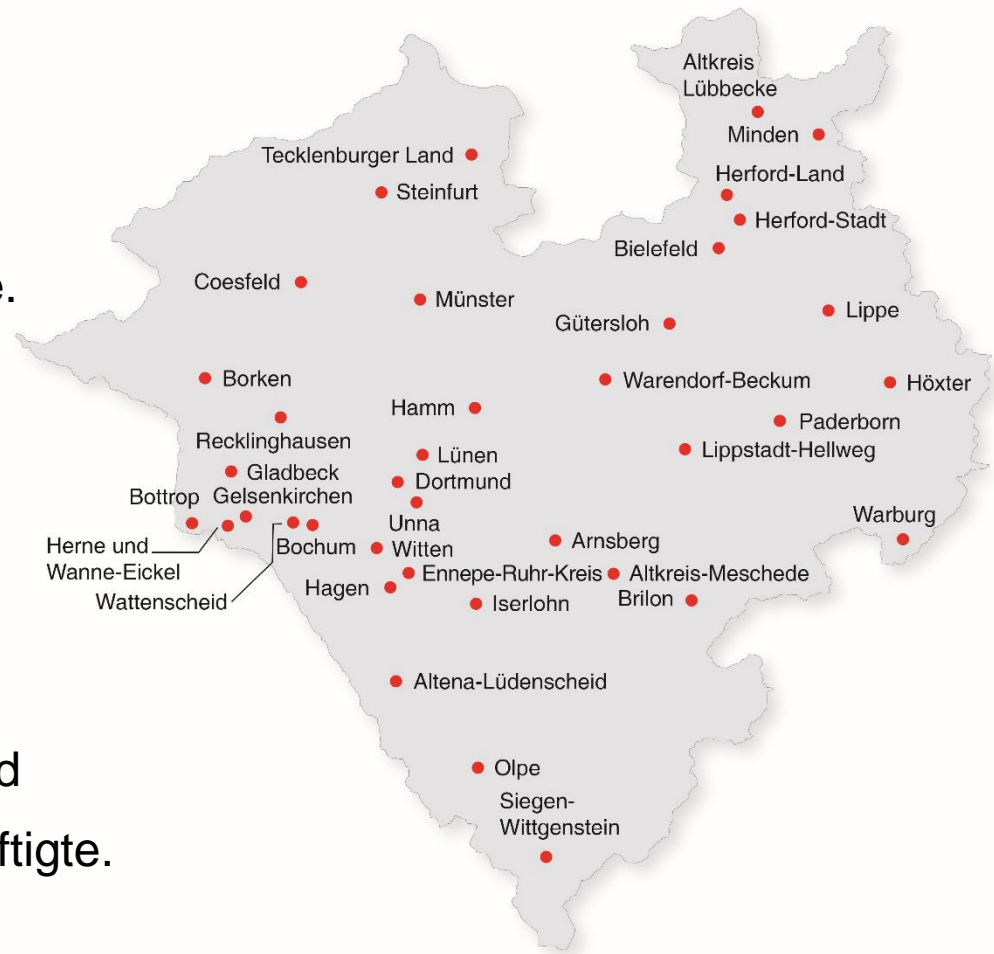
Dr. Hasan Sürgit, DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

Zukunftsmodell CHRO?!

DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

Föderale Struktur aus
37 Kreisverbände und
259 Ortsvereine;
jeweils eingetragene Vereine.

Eckdaten (2022):
28 860 aktive Mitglieder,
davon 8 973 JRK'ler,
184 612 Fördermitglieder und
16 632 hauptamtlich Beschäftigte.



Lagebild Sozialwirtschaft

Allgemeinen unternehmerische Herausforderungen

Komplexität und Dynamik

Digitalisierung

VUCA - BANI

New Work und neu
Organisationsmodelle

Transformations-, Resilienz- und
Krisenmanagement-Modelle

Aktuelle Kampagnen

NRW bleib sozial!

„Die Politik scheint die Augen vor gesellschaftlichen Realitäten zu verschließen. Die gesellschaftlichen Herausforderungen werden nicht weniger, sondern mehr. Eigentlich bräuchte die soziale Infrastruktur mehr Unterstützung. Doch der Bund kürzt massiv, freiwillige Leistungen der finanzschwachen Kommunen brechen weg und im Landeshaushalt bilden sich die Preissteigerungen nicht ab oder es wird gar gekürzt“

#SozialkürzungenStoppen

BAGFW-Kampagne: Gemeinsamer Aktionszeitraum mit Kundgebung & Pressemitteilung. In Reaktion auf die geplanten Haushaltskürzungen starten die Verbände der BAGFW eine Kampagne von Mitte Oktober bis Mitte November 2023.



Schmerzpunkte Personalwesen

Fakten und Realität – Aktuelle und zukünftige Schmerzen der Wohlfahrt

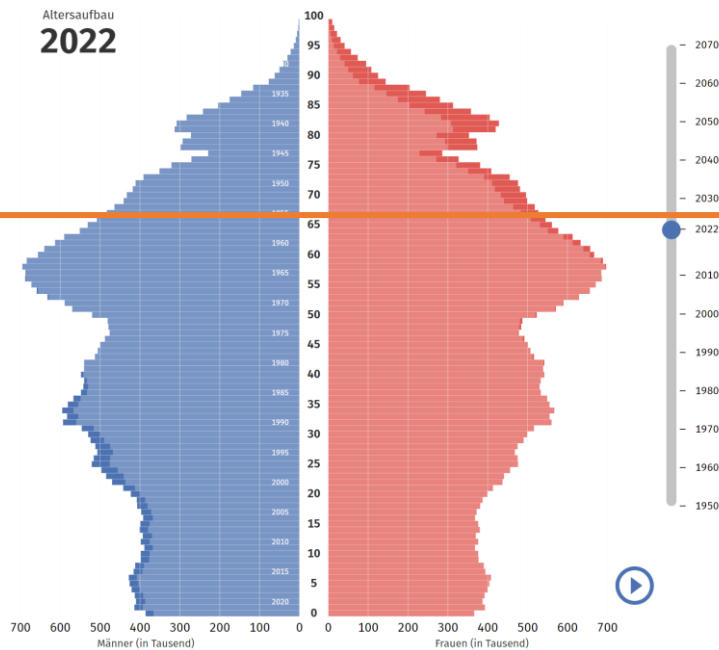
Demografischer Wandel

 STATIS
Statistisches Bundesamt

15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland

Variante 1: Moderate Entwicklung der Geburtenhäufigkeit und Lebenserwartung bei niedrigem Wanderungssaldo (G2L2W1)

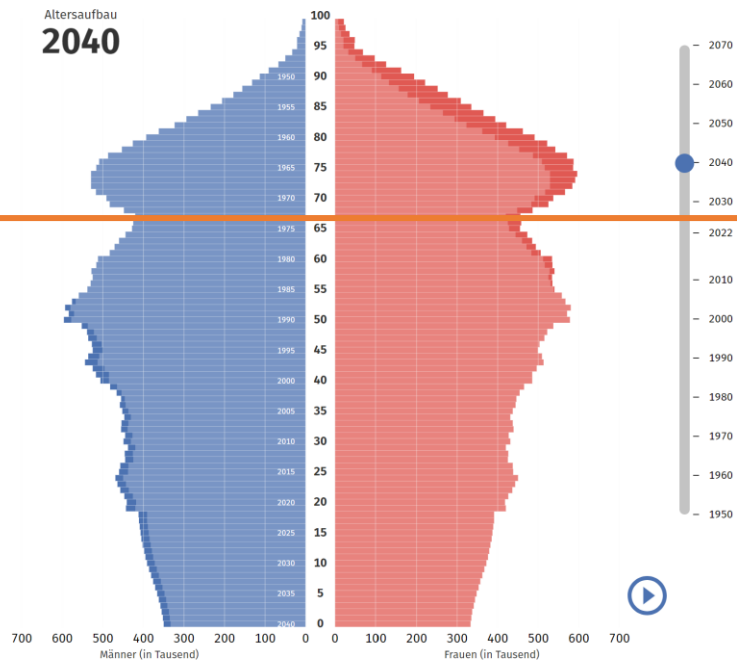
 English



15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland

Variante 1: Moderate Entwicklung der Geburtenhäufigkeit und Lebenserwartung bei niedrigem Wanderungssaldo (G2L2W1)

 English



Ansatzpunkte gegen den Personalmangel



Chief Human Ressource Officer (CHRO)

Chief Human Resources Officer (CHRO)

A chief human resources officer (CHRO) is a corporate officer who oversees their organization's HR management and labor relations policies, practices and operations. Some organizations may refer to this position as chief people officer (CPO).

<https://www.gartner.com/en/human-resources/glossary/chief-human-resources-officer-chro->

Kernaufgaben des Chief HR Officer

- Zukunftsvision und HR-Strategie formulieren
- Unternehmenskultur entwickeln
- Personalpolitik und Personalmanagement etablieren
- Mitarbeiterbindung und –gewinnung sicherstellen
- Personalentwicklung umsetzen
- Leistungsmanagement gestalten
- Arbeitsplatzkultur schaffen
- Konfliktlösung systematisieren

CHRO in der Wohlfahrt – Vorteile

Die Einführung in Wohlfahrtsverbänden und gemeinnützigen Organisationen hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter die Größe und Komplexität der jeweiligen Organisation, ihre Ziele und Bedürfnisse sowie die spezifischen Herausforderungen und Chancen im Wohlfahrtssektor.

<input type="checkbox"/> Vorteile	<input type="checkbox"/> Herausforderungen
<input type="checkbox"/> Strategische Ausrichtung	<input type="checkbox"/> Kosten
<input type="checkbox"/> Talentmanagement	<input type="checkbox"/> Widerstand gegen Veränderungen
<input type="checkbox"/> Mitarbeiterbindung und – zufriedenheit	<input type="checkbox"/> Mögliche Komplexität
<input type="checkbox"/> Kulturgestaltung	<input type="checkbox"/> Größe und Ressourcen
<input type="checkbox"/> Risikominimierung	<input type="checkbox"/> Regularien
<input type="checkbox"/> Förderung von Vielfalt und Inklusion	

CHRO in föderalen & eigenständigen Verbänden

Föderale Strukturen

- Größe und Komplexität
- Strategische Ausrichtung
- Talentmanagement
- Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit
- Kostenmanagement und Effizienz
- Vielfalt und Inklusion
- Konfliktlösung

Rechtlich eigenständige Verbände

- Kooperation und Partnerschaft
- Entwicklung gemeinsamer HR-Richtlinien und -Strategien
- Schaffung eines HR-Netzwerks
- Beratung und Unterstützung
- HR-Programme und Schulungen
- Einhaltung rechtlicher Anforderungen
- Messung und Bewertung
- Förderung von Vielfalt und Inklusion
- Erfahrungsaustausch und Benchmarking
- Kommunikation und Transparenz

Nicht jede Organisation benötigt zwangsläufig einen CHRO, und in kleineren Verbänden mit begrenzten HR-Anforderungen kann dies als überdimensioniert angesehen werden.

CHRO – Relevanz für die Zukunft

- Die Etablierung eines CHRO bleibt für die Zukunft von Unternehmen und Organisationen von großer Bedeutung.
- Die Rolle des CHRO hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und wird voraussichtlich weiterhin einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg von Organisationen haben.
- Insgesamt ist der CHRO eine Schlüsselposition, um sicherzustellen, dass Organisationen die richtigen Talente gewinnen, entwickeln und binden, um wettbewerbsfähig zu bleiben und langfristigen Erfolg zu erzielen.

Hauptgründe für die Zukunftsrelevanz des Modells CHRO liegen in der strategischen Bedeutung und den Herausforderungen der Zukunft: Die Arbeitswelt verändert sich ständig, und Unternehmen müssen auf Veränderungen in der Arbeitsweise, der Technologie und den Anforderungen der Belegschaft reagieren. Das Modell CHRO hilft dabei, Unternehmen auf diese Veränderungen vorzubereiten, den Fokus auf die Menschen zu richten und die notwendigen Ressourcen bereitzustellen.

Personalmangel reduzieren mit CHRO

Möglichkeiten, mit Hilfe eines CHRO, den Mangel an Arbeitskräften zu begegnen:

- Talentakquisition und -bindung
- Ausbildung und Entwicklung
- Förderung von Vielfalt und Inklusion
- Partnerschaften und Kooperationen
- Arbeitsplatzflexibilität
- Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung
- Markenbildung und Marketing
- Technologie und Automatisierung
- Ausbildung und Umschulung
- Politische und sektorale Zusammenarbeit

CHRO – Beitrag zur Unternehmenskultur

- Werte und Prinzipien unter Berücksichtigung der Unternehmensziele festlegen
- offene und transparente Kommunikation führen, um das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen
- Möglichkeiten für Mitarbeiterbeteiligung, Mitsprache und Teilhabe an der Unternehmenskultur schaffen
- Schulung und Entwicklung von Führungskräften, die auf die Förderung der gewünschten Kulturwerte abzielen
- Initiativen zur Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur und einer diversen Belegschaft unternehmen
- Anerkennungsprogramme für gewünschte Verhaltensweisen und Leistungen im Einklang mit der Unternehmenskultur einführen
- Unternehmenswerte leben und in Verhalten der Führungskräfte einfordern
- Instrumente zur Messung der Unternehmenskultur implementieren
- beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter fördern und Möglichkeiten für kontinuierliches Lernen und Wachstum schaffen
- Raum für Konfliktlösung und Problembewältigung schaffen und positive und harmonische Unternehmenskultur erwarten

Fazit

Zukunftsmodell Chief Human Ressource Officer?!

- Kriterien zur Einführung eines CHRO
- Auswirkungen auf Organisation und Ziele
- Change-Management
- Kompetenzen
- Erfolgsmessung

Die Antwort ist abhängig von den spezifischen Bedürfnissen, Zielen und Ressourcen einer Organisation abhängt.

In Zukunft hängt es jedoch mehr davon ab, wie wir gesellschaftlich und politisch die Rahmenbedingungen gestalten, die vorhandenen Probleme adressieren und gemeinsam Wege finden.

Das Zukunftsmodell heißt Vernetzung, Transformation und Solidarität - gemeinsam für die Menschen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

