

TALENTE FINDEN UND BINDEN - MIT DEM 60EX SYSTEM

# 60EX

by Sabine Hauswirth

# 60EX Future Trends 2024

**ERFOLGREICH  
ALS TALENT-  
MAGNET**

60EX  
DAS SYSTEM FÜR EMPLOYEE  
EXPERIENCE & TALENT  
INTELLIGENCE.



# INHALT

- 1 **EINLEITUNG & BEGRÜSSUNG**  
Das 60EX Employee Experience System -  
mit Strategie systematisch Talente  
gewinnen, binden und entwickeln
- 5 **ERFOLGREICH ALS TALENT-MAGNET**  
Systematisch und strategisch zur attraktiven Arbeitgeber-Marke |  
Das 60 EX Employee Experience System von Sabine Hauswirth
- 7<sup>f f</sup> **DIE TRENDS 2024 ZUR TALENTE-GEWINNUNG**  
Attraktive Arbeitgebermarke werden durch Schaffung  
besonderer Rahmenbedingungen: Employee Experience (EX),  
Weiterbildung & Skilling, Innovationskraft fördern, Neue  
Zielgruppen, Reduktion von Zuviel, HR Operation Modell
- 27 **ZUSAMMENFASSUNG**  
Kurze Zusammenfassung: was die Trends bewirken können
- 28 **IMPRESSUM**

# WILLKOMMEN BEIM 60EX-FORMAT



60EX ist das Format, das Sabine Hauswirth zur systematischen Talententwicklung und -gewinnung entwickelte. EX steht für Employee Experience (EX) und ist im Personalmanagement ein wichtiger Begriff und steht für Mitarbeiter-Erfahrung in Unternehmen. 60 ist ein Marketing-Zusatz und steht zugleich für die 60 Modul-Inhalte: die 5 Säulen erfolgreicher Talententwicklung nach dem 60EX-System "Erfolgreich als Talent-Magnet" beinhalten jeweils 12 programmatische Module, die somit 60 Module insgesamt ausmachen.

Für Sabine Hauswirth ist die Mitarbeiter-Erfahrung eines der wesentlichen Punkte, um zukünftig als Talent-Magnet und als Arbeitgeber-Marke attraktiv zu sein. Mit 60EX wird die Mitarbeitergewinnung und -bindung und Talentförderung neu definiert.

Die Unternehmensberatung Sabine Hauswirth bietet Ihnen als Unternehmen mit dem 60EX-Format die Möglichkeit, **strategisch** sich als **Arbeitgebermarke** zu entwickeln und positionieren, die **Rahmenbedingungen** dafür zu schaffen, um für Talente attraktiv zu sein. Die Folge davon wird sein, dass Sie **geeignete Bewerber\*innen anziehen und so Talente gewinnen und binden.**

# EIN ENTSCHEIDENDES JAHR 2024

Als ich mich zum ersten Mal mit dem Thema "Zukunft der Arbeit" und mit der Frage, wie wir Menschen das Zeitalter der digitalen Transformation gut bewältigen können, beschäftigte, war das ein absolutes Nischen-Thema. Alles lief gut in der Wirtschaft, die personalpolitischen Systeme funktionierten noch wie immer und keiner dachte nur annähernd daran, dass sich dies auch einmal dramatisch ändern könnte. Ich schrieb von Potenzialentwicklung, aus der heraus entsprechende Skills fürs Business oder den eigenen Job entstehen können, sowie über Resilienz und Reduktion, um das Ausmaß stetiger und schneller Veränderungen bewältigen zu können.

Der erste große Einschnitt kam mit Covid und den Einschränkungen und auf einmal musste man sehr schnell improvisieren. Nicht nur Home Office, bis dahin wenig anerkannt, sondern auch Online-Meetings wurden zur Normalität. Die nunmehr zunehmenden Veränderungen entstehend durch immer mehr neue Kompetenzen, die Mitarbeiter mitbringen oder aber entwickeln müssen, wollen die immer mehr erforderlichen digitalen und Automatisierungs-Prozesse sowie der Umgang mit Künstlicher Intelligenz bewältigt werden.

# EIN ENTSCHEIDENDES JAHR 2024 -FORTSETZUNG-

In meinem jährlich erscheinenden Future Trends Report rund um das Thema Mitarbeitergewinnung beschreibe ich die aus meiner Sicht wichtigen Trends des laufenden Jahres, die Unternehmen aufmerksam verfolgen sollten.

Das Thema *Upskilling* im eigenen Unternehmen halte ich schon immer für das wichtigste Thema - es sollte bevorzugt vor der Neueinstellung von Mitarbeitern stehen. Dies sollte in einem strukturierten *Corporate Learning Ecosystem* erfolgen und wenn es genügend Einsicht gibt, sollte daraus auch ein eigener *Corporate Think Tank*, aus dem zukünftige Innovation heraus generiert wird, entstehen. Erstmals darüber geschrieben habe ich in meinem Buch "Das Satellite Core Modell", das vor vielen Jahren herauskam.

Im Future Trends Report 2024 geht es vor allem darum, *Ressourcen-Schonung* im wahrsten Sinne des Wortes ernst zu nehmen und daraus etwas zu entwickeln. Nicht umsonst haben 'Human Resources' diesen Begriff integriert und wer Mitarbeiter als Ressourcen anerkennt und darüber hinaus sogar als Schatzkiste ("Treasure Value") begreift, generiert damit auf Jahre hinaus einen Mehrwert für alle Beteiligten.

Rosenheim, am 1. Januar 2024

Sabine Hauswirth

#03



# EMPLOYEE EXPERIENCE/EX IN SKILLS KONZENTRIERTEN UNTERNEHMEN

**60EX**

Employee Experience  
by Sabine Hauswirth

*Sabine Hauswirth*

#05



# TALENTE GEWINNEN UND ENTWICKELN

## Corporate Learning Ecosystem

Mit einem agilen Talent & Learning Development System die Mitarbeiter entwickeln

### Employer Branding

Arbeitgeber-Marke für Talente entwickeln

### Rekrutierungs-Strategie

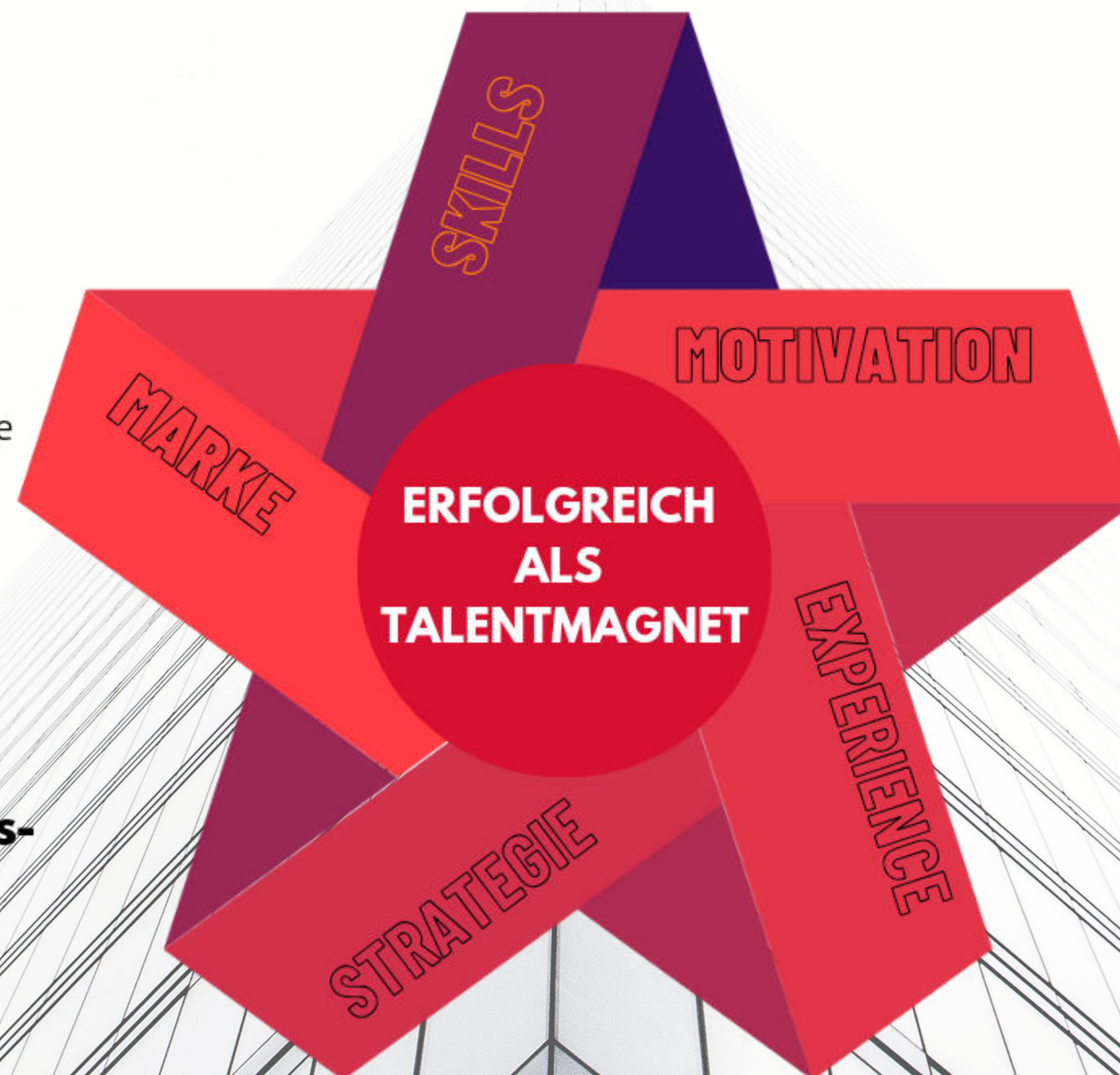
Talente anziehen, informieren & überzeugen

### Onboarding & Integration

Mitarbeiter von Beginn an begleiten

### Mitarbeiter-Erfahrung

Mitarbeitern eine gute Employee Experience bieten



Das 60 EX Employee Experience System  
©Sabine Hauswirth

#06





# FUTURE TRENDS 2024

60EX EMPLOYEE  
EXPERIENCE

#07



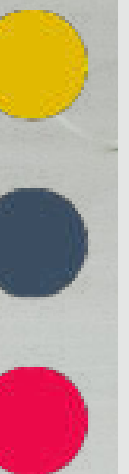
*Trend 1*



# LIFELONG LEARNING & ADAPTING



#08



## Lifelong Learning & Adapting: GPT und Generative KI - Der Game-Changer im HR und Corporate Learning

Während die meisten von Ihnen nicht in Softwareunternehmen arbeiten, ist der Einfluss von Technologie auf nahezu alle Branchen unbestreitbar. Wir alle können und sollten uns auch nicht diesem Thema verschließen. Lifelong Learning & adaptiv-situative Anpassung (Adapting) werden zum entscheidenden Faktor innerhalb eines gesamten Lebens. Künstliche Intelligenz ist nur eine der treibenden Faktoren, die uns das Lebenslange Lernen zur Pflicht machen. KI wird nun enormen Einfluss haben auf unser aller Leben, und wir sollten lernen, dies in unseren Alltag zu integrieren.

Insbesondere im Bereich Human Resources (HR) und Corporate Learning Development (CLD) revolutioniert die generative KI-Technologie, wie wir denken, lernen und uns weiterentwickeln. Ich persönlich gehe davon aus, dass wir das Ausmaß der Unterstützung durch generative KI aktuell noch nicht wirklich ermessen können, woher auch?

### ● Die Macht der Generativen KI

Josh Bersin, ein bekannter Analyst und Vordenker im Bereich HR, betonte die Reichweite von generativer KI in einem kürzlichen Statement: "Generative AI is so powerful, so new, and so flexible that the opportunities for value are exhaustive. Just last week I saw a major training company explain their strategy to use an LLM to identify skills topics and learning objectives in more than 100,000 course chapters in their library. The goal? To let learners ask a question and find precisely what they need, without fast-forwarding through material they already know."

### ● Gezieltes Lernen und Entwicklung

Das Zitat hebt hervor, wie ein Language Learning Model (LLM) die Lernziele in einer riesigen Bibliothek von Kurskapiteln identifizieren kann. Dies ermöglicht es den Lernenden, genau das zu finden, was sie brauchen, ohne Zeit mit bereits bekanntem Material zu verschwenden. Ein solches Modell kann eine Fülle von Informationen durchsuchen und sie in einer Art und Weise kuratieren, die für den Einzelnen am relevantesten ist. Dies ist besonders wichtig in einer sich ständig wandelnden Geschäftswelt, in der die Fähigkeit, agil zu reagieren und zu entwickeln, zum Schlüssel für den Erfolg geworden ist. Lernen wird so mit KI kuratiert.

### ● Anpassungsfähigkeit und Agilität

Agilität und adaptiv-situative Anpassung (Adapting) ist nicht nur ein Schlagwort; es ist eine Notwendigkeit. Generative KI ermöglicht es Unternehmen, sich rasch an Veränderungen anzupassen, indem sie kontinuierliches Lernen und Anpassungsfähigkeit fördert. KI Tools können dazu beitragen, personalisierte Lernpfade zu erstellen, Mitarbeiterfragen in Echtzeit zu beantworten und sogar die Effektivität von Schulungsprogrammen durch Datenanalyse zu überwachen. Lernen im Unternehmen wird somit neu gedacht.



## Mein persönliches Fazit

Die generative KI, repräsentiert durch Technologien wie ChatGPT, hat das Potenzial, den HR- und CLD-Sektor grundlegend zu verändern. Lifelong Learning beginnt spätestens jetzt.

Weiterbildungssysteme im Unternehmen sollten schnell und effektiv Inhalte für entsprechende Lernpfade zur Verfügung stellen.

- Durch die Kombination von maschinellem Lernen wird alles bisherige revolutioniert und die tatsächlichen Anforderungen an die Messung von Skill Gaps, die Empfehlung, welche Trainings relevant sind, die Gaps zu schließen, die KPIs für Fortschritts-Messung und vieles mehr auf neue Levels heben.
- Die entsprechenden Stichwörter 2024 für intelligentes Lernen im Unternehmen: Employee Experience (EX), Talent & Learning Development (TLD), Talent Intelligence Experience (TIX)





Trend 2



**UN-  
RUHESTAND**

#11



## **Lifelong Working & Adapting: Un-Ruhestand oder warum Re-Thinking Generations ein Trend ist**

Während die meisten von Ihnen bisher sicher immer noch denken: 'bald bin ich in Rente', so wird doch ein Trend, den ich bereits mit meiner Eingabe meines Konzepts für 'Lifelong Working - Work smart and live amazingly' beim Ersten Deutschen Erfinderinnenpreis 2017 beschrieben hatte, nun immer mehr Wirklichkeit.

Erst im Juni 2023 erschien ein Artikel im World Economic Forum und sowohl meine Erkenntnisse wie auch die Inhalte dieses Artikels nehme ich hier auf, um einen neuen Trend in der Arbeitswelt zu beschreiben:

### ● Un-Ruhestand oder 'The rise of Unretirement'

Der Trend des "Un-Ruhestands", bei dem Personen, die bereits rentenberechtigt sind, aus verschiedenen Gründen wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, erscheint vielen noch fremd, wird jedoch zunehmend bereits in der Realität angewandt. Dieser Trend ist eine Reaktion auf hohe Inflation und eine schwächelnde Wirtschaft, die dazu führen, dass weniger Menschen glauben, sie könnten vor dem 65. Lebensjahr in Rente gehen. Unternehmen sollten die über 50-Jährigen zunehmend als Lösung für Fachkräftemangel ansehen, der derzeit das größte Hindernis für die Geschäftstransformation darstellt. Eine Zusammenarbeit mit älteren Arbeitskräften bei der Planung ihrer Ruhestandsziel, z.B. durch lebensphasenbezogene Arbeitszeiten, kann helfen, diese Zielgruppe der Talente mit wertvollen Erfahrungen und Fähigkeiten im Arbeitsplatz zu erhalten.

### ● Ältere Mitarbeiter als tatkräftige Unterstützung und Teil des lebenslangem Lernen

Im Kontext von Lifelong Learning, Lifelong Working und dem Fachkräftemangel ist die Anerkennung dieses Trends im Bereich Human Resources (HR) besonders wichtig. Erstens unterstreicht der Trend des "Un-Ruhestands" auch die Notwendigkeit von lebenslangem Lernen. Da ältere Arbeitnehmer länger im Berufsleben bleiben, müssen sie kontinuierlich neue Fähigkeiten erlernen und sich an verändernde Technologien und Arbeitsbedingungen anpassen. Dies erfordert von Unternehmen und Bildungseinrichtungen, entsprechende Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten.

### ● Anpassungsfähigkeit und Agilität im Alter - die Macht von Erfahrung

Zudem zeigt der Trend, dass das Konzept des "Lifelong Working" realistischer wird. Menschen arbeiten länger, teils aus finanzieller Notwendigkeit, teils aus dem Wunsch heraus, weiterhin aktiv und engagiert zu bleiben sowie mit allen digitalen Trends auf dem Laufenden zu bleiben. Es zeigt aber noch etwas: wie bei vielen Unternehmern, die aus Purpose und Leidenschaft bis ans Lebensende arbeiten, kommt dies nun auch zum Vorschein für viele Rentner - es gilt, dabei zu bleiben bei dem, was einen antreibt und Spaß macht. Für HR bedeutet dies, Arbeitsumgebungen und -kulturen zu schaffen, die ältere Arbeitnehmer unterstützen und integrieren, und dies lebensphasen-bezogen auszurichten ("Lifetime Models").



## Mein persönliches Fazit

Ein Trend, der kein Trend bleiben wird, sondern völlig normal und Realität. Denn egal, ob jemand aus finanziellen Gründen, oder aus Gründen lebenslangen Lernens entweder nicht in Rente geht oder aus der Rente heraus wieder in Anstellung geht, das Thema Rente und das Thema Generationen wird insgesamt neu bewertet werden

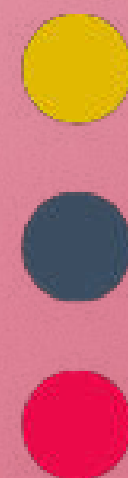
- HR-Abteilungen können durch gezielte Rekrutierungs- und Retentionsstrategien für ältere Arbeitnehmer dazu beitragen, diese Talente zu nutzen und Wissenslücken zu schließen.
- Insgesamt ist es für HR-Abteilungen wichtig, den Trend des "Un-Ruhestands" zu erkennen und Strategien zu entwickeln, um ältere Arbeitnehmer effektiv in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies beinhaltet die Förderung von lebenslangem Lernen, die Anpassung von Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer und die Nutzung ihrer Erfahrungen zur Bewältigung des Fachkräftemangels.





*Trend 3*

● **INNOVATIONS-  
ENTWICKLUNG &  
CORPORATE  
THINK TANKS**



## Lifelong Innovating & Adapting oder Die Rolle eines Corporate Learning Ecosystems für die Innovationskraft eines Unternehmens

Unternehmen, die ihren eigenen Corporate Think Tank aufbauen, durchaus in Verbindung mit einem Corporate Learning Ecosystem, und so die Innovation und Veränderungsprozesse aus dem Unternehmen heraus gestalten, werden schneller auf Veränderung von Außen reagieren können. Anstatt laufende Beratung von Außen zu holen, die womöglich aufoktroiert erscheint und Widerstand auslöst, wäre dies eine Möglichkeit, direkt aus der eigenen Schatzkiste Veränderung und Innovation zu gestalten. Warum ein Corporate Think Tank nicht mehr nur Trend ist:

● **Innovationsförderung:** Ein Corporate Think Tank dient als Brutkasten für innovative Ideen. Er ermöglicht es, über den Tellerrand hinauszublicken und neue, kreative Lösungen für bestehende Probleme zu entwickeln. Dies ist besonders wichtig in schnelllebigen Branchen, in denen kontinuierliche Innovation entscheidend für den Erfolg ist.

● **Strategische Planung und Zukunftsvision:** Think Tanks können dabei helfen, langfristige Strategien zu entwickeln und zukünftige Trends und Entwicklungen vorherzusehen. Sie bieten einen Rahmen, um über zukünftige Herausforderungen und Chancen nachzudenken und das Unternehmen strategisch darauf vorzubereiten.

● **Interdisziplinärer Austausch:** Sie fördern den interdisziplinären Austausch und bringen Experten aus verschiedenen Bereichen zusammen. Dieser Austausch kann zu ganzheitlicheren und durchdachteren Lösungen führen, da er unterschiedliche Perspektiven und Fachkenntnisse vereint.

● **Entscheidungsfindung und Problemlösung:** Think Tanks können als Beratungsgremium für das Management dienen, indem sie fundierte Analysen und Empfehlungen zu komplexen Themen liefern. Dies unterstützt eine evidenzbasierte Entscheidungsfindung und kann die Qualität von Unternehmensentscheidungen verbessern.

● **Reputation und Thought Leadership:** Ein Corporate Think Tank kann dazu beitragen, das Unternehmen als Thought Leader in seiner Branche zu positionieren. Durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und Whitepapers kann das Unternehmen seine Expertise demonstrieren und seinen Ruf als Innovator und Vordenker stärken.

● **Mitarbeiterengagement und -entwicklung:** Die Beteiligung an einem Think Tank kann für Mitarbeiter sehr motivierend sein und zur persönlichen und beruflichen Entwicklung beitragen. Es bietet ihnen die Möglichkeit, an spannenden Projekten zu arbeiten, ihre Fähigkeiten zu erweitern und sich innerhalb des Unternehmens zu vernetzen.

● **Risikomanagement:** Durch die frühzeitige Identifikation von Risiken und die Entwicklung von Strategien zu deren Bewältigung kann ein Think Tank dazu beitragen, potenzielle Krisen zu vermeiden oder deren Auswirkungen zu minimieren.

● **Gezieltes Lernen und Entwicklung in einem Corporate Learning Ecosystem:** gut geskillte Mitarbeiter sind das Herzstück eines Corporate Think Tank, wobei Agilität und Anpassungsfähigkeit eine relevante Rolle spielen. Diese Rahmenbedingungen gilt es daher erst zu schaffen, will man Innovationskraft stärken.





## Mein persönliches Fazit

Ein Trend, der notwendigerweise kein Trend bleiben sollte, sondern schnellstmöglichst in die Realität umgesetzt werden sollte. Warum aber sollte ganz grundsätzlich dieser Trend aufgenommen werden:

- **Geschäftsführung** und **HR-Abteilungen** können durch gezielte Maßnahmen die Voraussetzungen dafür schaffen, einen unternehmenseigenen Corporate Think Tank sukzessive aufzubauen
- **Die Notwendigkeit dafür** ergibt sich aus der laufenden Entwicklung, immer schneller und öfter auf Veränderungen von Außen reagieren zu müssen. Wer meint, mit Beratung das Problem lösen zu können, unterliegt einem Irrtum. Innovation und Veränderung, insbesondere die zunehmende Geschwindigkeit darin, kann vor allem vom gut geschulten eigenen Personal geleistet werden. Hierzu benötigt es die Einsicht und die Wertschätzung sowie das Vertrauen in die Schatzkiste 'Treasure Value' der eigenen Mitarbeiter.



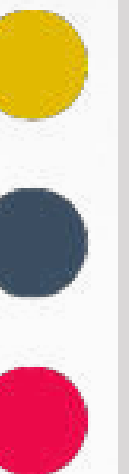
Trend 4



# REDUKTION



#17



## **Lifelong Resilience & Glück ist Knäckebrötchen: Reduktion im Unternehmenskontext - Weniger ist mehr für nachhaltige Leistungsfähigkeit**

In einer Zeit, in der Überlastung und Informationsflut allgegenwärtig sind, wird das Konzept der Reduktion – das Prinzip "Weniger ist mehr" oder wie ich es in meinem in 2014 erschienenen Buch "Glück ist Knäckebrötchen" nannte – zunehmend wichtiger für die nachhaltige Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern in Unternehmen. Die Schaffung resilienter Rahmenbedingungen durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Automatisierung, Digitalisierung und Corporate Learning trägt wesentlich zu mehr Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit bei. Hier sind einige Aspekte, die für die Reduktion im Unternehmenskontext sprechen:

### ● Fokus und Klarheit durch Reduktion

In einer Welt voller Ablenkungen und ständiger Informationsflut ist es für Mitarbeiter essentiell, sich auf das Wesentliche konzentrieren zu können. Durch die Reduktion von Überflüssigem wird nicht nur die Arbeitslast verringert, sondern auch die Klarheit und Qualität der Arbeit erhöht. Dies führt zu einer effizienteren Aufgabenerfüllung und einer höheren Arbeitszufriedenheit.

### ● Effizienzsteigerung durch Automatisierung:

Die Automatisierung routinemäßiger und zeitaufwendiger Aufgaben ermöglicht es Mitarbeitern, sich auf komplexere und wertschöpfendere Tätigkeiten zu konzentrieren. Dies trägt nicht nur zur Effizienzsteigerung bei, sondern fördert auch die kreative und strategische Arbeit, die für die Unternehmensentwicklung unerlässlich ist.

### ● Gezieltes Corporate Learning

Ein maßgeschneidertes Lernökosystem, das auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter abgestimmt ist, fördert gezieltes und effizientes Lernen. Statt einer Überflutung mit irrelevanten Informationen erhalten Mitarbeiter Zugang zu spezifischen, für ihre Rolle und Karriereentwicklung relevanten Lerninhalten.

### ● Digital Detox und Naturerfahrung

Eine digitale Welt erfordert Entlastung unserer Synapsen und unseres menschlichen Gehirns. Nachweislich als Entlastung wurden seit jeher Natur-Erfahrung und Abschalten digitaler Tools akzeptiert. Das Zeitalter digitaler Transformation benötigt gerade das Gegenteil: Reduktion von Zuviel an digitalen Inhalten, das bestenfalls in naturnahen Erfahrungen angesiedelt ist und somit zur Entlastung unserer belasteten Gehirnstrukturen dient. Neurowissenschaftler wissen um die Digitale Demenz, die durch Zuviel an digitalen Informationen hervorgerufen werden kann. Eine Möglichkeit zur Entlastung bieten Natur-Erfahrungen.

8  
#



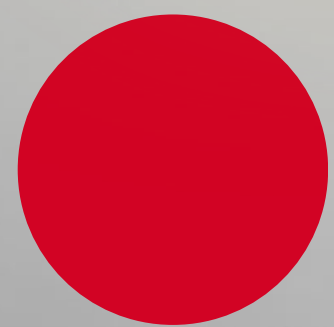
## Mein persönliches Fazit

Ein Zeitalter, das geprägt ist von digitalem Overflow und Künstlicher Intelligenz als Entlastung im Zusammenhang mit Inhalts-Generierung und mehr, benötigt den Zugang zum Wissen, was uns als Menschen ausmacht. Ein regelmäßiges Zuviel beeinträchtigt uns Menschen und benötigt Entlastung. Strukturen für Entlastung können folgendes bedeuten:

- **Steigerung der Mitarbeiterproduktivität und -zufriedenheit:** Eine Reduktion der Arbeitsbelastung und Komplexität durch gezielte Maßnahmen wie Automatisierung und effiziente Prozessgestaltung kann zu einer signifikanten Steigerung der Mitarbeiterproduktivität führen. Wenn Mitarbeiter weniger Zeit mit repetitiven oder geringwertigen Aufgaben verbringen müssen, können sie sich auf kreativere, wertstiftendere und strategischere Tätigkeiten konzentrieren. Dies führt nicht nur zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und Motivation, sondern auch zu einer besseren Work-Life-Balance, was wiederum die Resilienz und das Wohlbefinden der Mitarbeiter fördert.
- **Wohlbefinden und Gesundheit:** Durch die Reduktion von Überflüssigem und die Konzentration auf das Wesentliche können Unternehmen ihre Mitarbeiter in ihrer Gesundheit stärken und so unnötige Krankenstände vermeiden. Zugleich bedeutet es, dass Mitarbeiter fit bleiben, ihre Konzentration und Aufmerksamkeit auf das Wesentliche lenken und so ihre Aufgaben gut ausführen können. Reduktion als gesamtes Thema ist aber so komplex, dass es hier den Rahmen sprengt. Es ist viel mehr als das und es gilt besonders in der Zukunft mehr Aufmerksamkeit darauf zu lenken.

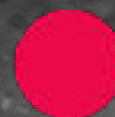


Trend 5



**FAILURE & NON-  
PERFEKTIONISMUS**

#20



## **Lifelong Working & Adapting: Failure & Non-Perfektionismus – Die Kunst des Loslassens in der digitalen Transformation**

In einer Welt, die sich durch die digitale Transformation rasant verändert, stehen Führungskräfte vor der Herausforderung, stets am Puls der Zeit zu bleiben. Doch mit dieser ständigen Veränderung einher geht eine wichtige Erkenntnis: Es ist nicht nur unmöglich, alles zu wissen und zu können, sondern es ist auch nicht notwendig. Im Zeitalter der digitalen Transformation ist es für Führungskräfte essentiell, sich einzugestehen, dass Fehler und Nicht-Perfektionismus nicht nur unvermeidlich, sondern auch wertvoll sind.

Im Zeitalter der digitalen Transformation sind "Failure & Non-Perfektionismus" nicht nur ein Trend und nicht nur unvermeidbar, sondern auch notwendig, um als Führungskraft erfolgreich zu sein. Sie ermöglichen es, eine Kultur der Offenheit, des Lernens und der Innovation zu schaffen, die für das Wachstum und die Anpassungsfähigkeit in einer sich ständig verändernden Welt unerlässlich ist.

### ● Non-Perfektionismus und Loslassen von Unmöglichem

Das Eingeständnis, nicht alles zu können und nicht jede Veränderung erfolgreich zu meistern, ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Stärke und realistischem Selbstbewusstsein. Es ermöglicht Führungskräften, eine Kultur der Offenheit und des kontinuierlichen Lernens zu fördern. In einem Umfeld, in dem Fehler als Lernchancen und nicht als Misserfolge gesehen werden, können Innovation und Kreativität gedeihen.

### ● Führung im digitalen Zeitalter

Führung im digitalen Zeitalter bedeutet, Unsicherheiten zu akzeptieren und sich der eigenen Grenzen bewusst zu sein. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem Teammitglieder ermutigt werden, Risiken einzugehen und Neues auszuprobieren, ohne Angst vor negativen Konsequenzen bei Fehlschlägen. Diese Haltung fördert nicht nur die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen, sondern stärkt auch das gesamte Team und das Unternehmen.

### ● Anpassungsfähigkeit und Agilität im Alter - Führung neu gedacht

Zudem erfordert die digitale Transformation eine flexible und adaptive Führung. Das Festhalten an traditionellen, perfektionistischen Ansätzen kann hier eher hinderlich sein. Stattdessen ist es förderlich, sich auf Agilität, schnelles Feedback und iterative Prozesse zu konzentrieren. So können Führungskräfte und ihre Teams schneller auf Veränderungen reagieren und kontinuierlich verbessern.



## Mein persönliches Fazit

Ein Trend, der Leadership-Qualität und Unternehmenskultur prägt aus folgenden Gründen:

- **Förderung einer Innovationskultur:** Das Akzeptieren von Fehlern und die Abkehr vom Perfektionismus schaffen ein Umfeld, in dem Kreativität und Innovation gedeihen können. Führungskräfte, die Fehler als integralen Bestandteil des Lern- und Entwicklungsprozesses ansehen, ermutigen ihre Teams, Risiken einzugehen und neue Ideen auszuprobieren. Diese Offenheit für Experimente und das Lernen aus Fehlern sind entscheidend für die Entwicklung neuer Lösungen und Ansätze, besonders in einer sich schnell verändernden digitalen Welt.
- **Anpassungsfähigkeit und Resilienz:** In Zeiten ständiger Veränderung und Unsicherheit ist die Fähigkeit, sich schnell anzupassen und aus Fehlern zu lernen, für Führungskräfte unerlässlich. Non-Perfektionismus fördert eine flexible Denkweise, die es ermöglicht, auf unvorhergesehene Herausforderungen effektiv zu reagieren. Führungskräfte, die bereit sind, Unvollkommenheiten zu akzeptieren und daraus zu lernen, können schneller auf Veränderungen reagieren und ihre Teams durch unsichere und komplexe Situationen navigieren. Dadurch wird nicht nur die individuelle Resilienz gestärkt, sondern auch die Widerstandsfähigkeit des gesamten Unternehmens.





*Trend 6*

**● HYBRID  
ENTREPRENEUR-SHIP  
& HR OPERATING  
MODEL**

#23





## **Lifelong Innovating & Adapting: Die Rolle von Hybrid Entrepreneurs in einem sich verändernden HR Umfeld**

In einer Welt, die von digitaler Transformation und einem stetigen Fachkräftemangel geprägt ist, rückt die Rolle von Hybrid Entrepreneurs in Unternehmen immer stärker in den Fokus. Diese Individuen, die sowohl unternehmerische als auch angestellte Rollen innehaben, sind in der Lage, eine einzigartige Perspektive in die Unternehmensstruktur einzubringen. Sie vereinen das Beste aus zwei Welten: die Innovationskraft und Risikobereitschaft eines Entrepreneurs mit der Stabilität und den Ressourcen eines etablierten Unternehmens.

### ● HR Operating Models als Grundlage unternehmerischen Denkens im Unternehmen

Unternehmerisches Denken bleibt in Zukunft unerlässlich. Vorbei sind die Zeiten, in denen man ausschließlich nur auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter schaute. Auch wenn die Employee Experience (EX) weiterhin den entscheidenden Part einnehmen wird für die Mitarbeiterbindung, so ist nun vor allem wichtig, dies in Verbindung mit Unternehmenszielen zu bringen. Denn Ponyhof ist nicht die Grundlage für Wachstum. In Bezug auf HR Operating Models spielen Hybrid Entrepreneurs zukünftig eine größere Rolle. Hybrid Entrepreneurs sind Unternehmer oder Selbständige mit eigenem bestehenden Business und sie arbeiten temporär oder längerfristig auch zusätzlich angestellt für Unternehmen. Sie sind oft Pioniere neuer Arbeitsweisen und treiben die Transformation im Unternehmen durch ihre unternehmerische Erfahrung voran. In Zeiten, in denen traditionelle Arbeitsmodelle an ihre Grenzen stoßen, bieten sie wertvolle Einblicke in alternative Ansätze und bringen Perspektiv-Wechsel in Prozesse oder eingefahrene Strukturen. Ihre Fähigkeit, schnell auf Veränderungen zu reagieren und innovative Lösungen zu entwickeln, ist besonders in einem Umfeld, das von digitaler Transformation geprägt ist, von unschätzbarem Wert.

### ● Hybrid Entrepreneurs als Beitrag im Zeitalter von Fachkräftemangel

Darüber hinaus können Hybrid Entrepreneurs dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu mildern. Durch ihre unternehmerische Denkweise und ihr Netzwerk können sie als eine neue Zielgruppe von Talenten identifiziert und angezogen werden. Ihre Fähigkeit, über den Tellerrand hinauszublicken und unternehmerische Lösungen zu finden, ist in der heutigen schnelllebigen Geschäftswelt unerlässlich. Sie bieten eine ideale Ergänzung zu bestehenden Mitarbeitern, und tragen durch unterschiedliche Erfahrungswerte zu Diversität bei.

### ● Entrepreneurship-Denken im Unternehmen - die Kultur von Unternehmertum im Unternehmen fördern

Schließlich fördern Hybrid Entrepreneurs eine Kultur des Unternehmertums innerhalb des Unternehmens. Sie inspirieren und motivieren andere Mitarbeiter, Eigeninitiative zu ergreifen und innovativ und manchmal auch kritischer zu denken. Dies kann zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung und einer höheren Gesamtproduktivität führen. Hybrid Entrepreneurs spielen eine Schlüsselrolle in der Entwicklung und Implementierung moderner HR Operating Models. Ihre einzigartige Kombination aus unternehmerischem Geist und Verständnis für die Dynamik etablierter Unternehmen macht sie zu wertvollen Vermittlern in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt.

#24



## Mein persönliches Fazit

Hybrid Entrepreneurs spielen zukünftig eine stärkere Rolle in Unternehmen, weil sie ihre Erfahrung als Unternehmer einbringen sowie Innovation, Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit fördern. Unternehmensziele zukünftig verstärkt zu berücksichtigen, ist eine wesentliche Aufgabe zukünftiger HR-Arbeit. Folgende Argumente sprechen hauptsächlich für Hybrid Entrepreneurs in Unternehmen

- **Brücke zwischen Innovation und etablierten Strukturen:** Hybrid Entrepreneurs bringen eine einzigartige Kombination aus unternehmerischem Denken und Verständnis für die Strukturen und Prozesse in etablierten Unternehmen mit. Sie sind in der Lage, innovative Ideen und Ansätze in die Unternehmenskultur einzubringen, ohne dabei die bestehenden Rahmenbedingungen und Anforderungen des Unternehmens zu vernachlässigen. Diese Fähigkeit, als Brücke zwischen der Dynamik des Unternehmertums und den Anforderungen eines etablierten Unternehmens zu fungieren, ist besonders wertvoll in Zeiten schneller Veränderungen und Unsicherheiten, wie sie durch die digitale Transformation hervorgerufen werden.
- **Förderung einer agilen und anpassungsfähigen Unternehmenskultur:** Hybrid Entrepreneurs fördern eine Kultur der Agilität und Anpassungsfähigkeit in Unternehmen. Durch ihre Erfahrungen sowohl in Startups als auch in größeren Organisationen verstehen sie die Bedeutung von Flexibilität und schneller Anpassung an veränderte Marktbedingungen. Sie sind oft Vorreiter bei der Einführung neuer Arbeitsweisen und Technologien und tragen dazu bei, dass Unternehmen nicht nur auf aktuelle Trends reagieren, sondern diese aktiv mitgestalten. In einer Zeit, in der der schnelle Wandel und die Fähigkeit zur Innovation entscheidend sind, sind solche Fähigkeiten besonders wertvoll und stellen eine ideale Ergänzung im Personalbestand dar.



ZUSAMMEN  
FASSUNG

**FUTURE TRENDS**

#26

**FUTURE  
TRENDS 2024**

60EX EMPLOYEE  
EXPERIENCE



# Zusammenfassung

Die von mir hier vorgestellten 6 Trends halte ich entsprechend meiner Recherchen für 2024 als die wesentlichen Gesichtspunkte für Rahmenbedingungen erfolgreicher Talentegewinnung und -bindung mit folgendem Ergebnis:

- *Innovationskraft und Transformation* entstehen durch gezieltes Skilling und zugleich durch das Schaffen von Rahmenbedingungen (Corporate Learning Ecosystem, Resilienz durch Reduktion, Ressourcen nutzen und bestehende Mitarbeiter laufend fördern, KI gezielt einsetzen, ggfs. Corporate Think Tank aufbauen)
- Durch klare und gezielte *Employee Experience (EX)*, durch ein klares *Talent & Learning Development (TLD)* sowie intelligentes Auswerten von Skills (*Talent Intelligence*) kann Weiterbildung gezielt gesteuert werden. Talente kommen in Unternehmen, wo Weiterbildung und persönliche Entwicklung ermöglicht werden.
- Durch *neue Zielgruppen* (50+, Hybrid Entrepreneurs etc.) werden zusätzliche Ressourcen nutzbar gemacht. Skilling bleibt dabei unerlässlich.
- Durch Eingestehen von *Non-Perfektionismus* in den Führungsebenen wird eine Leadership-Qualität mit Vorbildwirkung erzeugt.



# IMPRESSUM

---

## Verfasserin & Digital Creator:

**Sabine Hauswirth** | Lichtscheune Media & Management,  
Think Tank Solutions, ein Geschäftsfeld von Sabine  
Hauswirth Consulting:

Sabine Hauswirth Consulting

Postfach 1093

D-83022 Rosenheim

E-Mail: [office@sabine-hauswirth.de](mailto:office@sabine-hauswirth.de)

Webseite: [www.sabine-hauswirth.de](http://www.sabine-hauswirth.de)

Telefon: +49(0)8031-3046700

[www.lichtscheune.de/think-tank-corporate-learning](http://www.lichtscheune.de/think-tank-corporate-learning)



TALENTE FINDEN UND BINDEN - MIT DEM 60EX SYSTEM

# 60EX

by Sabine Hauswirth

# 60EX Future Trends 2024

**ERFOLGREICH  
ALS TALENT-  
MAGNET**

60EX  
DAS SYSTEM FÜR EMPLOYEE  
EXPERIENCE & TALENT  
INTELLIGENCE.

