HR-STRATEGIE (2016-2020)

IST EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER – DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS.

KERNTHEMEN

INTERNATIONALISIERUNG

Wir gestalten weltweit die HR-Landschaft an bestehenden und neuen Standorten. Die ifm-Kultur und -Werte entwickeln wir weiter und leben Vielfalt. Unsere Beschäftigten sind ifm-Botschafter.

DIGITALISIERUNG & ARBEITSWELT 4.0

Wir gestalten das agile und dynamische Arbeiten 4.0 durch neue digitale Arbeits-, Lehr- und Lernformen. Bei diesem technischen und sozialen Veränderungsprozess begleiten wir unsere Beschäftigten.

BASIS

EINFLUSS-FAKTOREN, DIE DIE HR-STRATEGIE (2016-2020) BEEINFLUSSEN

STRATEGISCHE PAPIERE

- ifm-Unternehmensphilosophie
- Management-Matrix (Vorstand Technik)
- Ausblick der ifm 5-10-20 Jahre (Vorstand Vertrieb)
- Funktionalstrategien

MEGATRENDS

- Demographischer Wandel
- Wertewandel
- Digitalisierung & Virtualisierung
- Globalisierung
- Knapper werdende Ressourcen

PERSONALENTWICKLUNG

Die Personalentwicklung auf nationaler und internationaler Ebene bietet Perspektiven: gezielte Programme für alle Beschäftigten und Ausbau der ifmLernfabrik. Schwerpunkte bilden unter anderem die Aus- und Weiterbildung, der Wissensaustausch sowie die Förderung der Sprach-, Führungs- und Kulturkompetenz.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Das ganzheitliche Gesundheitsmanagement hält uns und unsere Unternehmens-strukturen nachhaltig fit. Physische und psychosoziale Gesundheit auf allen Beschäftigungsebenen mit sinnvollen Maßnahmen sind unser Anspruch.

MODERNE PERSONALADMINISTRATION

Die Gewinnung, Bindung und Betreuung unserer Beschäftigten ist Basis unserer professionellen HR-Arbeit. Diese wird digitaler und stetig verbessert, die Kommunikation zwischen den nationalen und internationalen Standorten ist ein Schlüssel dazu. Die strategische Personalplanung und ein leistungsfähiges Personalcontrolling gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Finalfassung HR Strategie 2016-2020 / HR-Strategiemeeting März 2016