

EIN BLICK HINTER DIE KULISSEN DES BURDA BOOTCAMPS

*Wie das Start-up-Labor eines der größten Medienhäuser Europas
bei der Digitalisierung unterstützt*

DIE ROLLE VON FÜHRUNG IM DIGITALEN ZEITALTER

Erste Ergebnisse aus dem Kienbaum/StepStone Leadership Survey 2018

EDITORIAL

Liebe HR-Community,

Exploring New Dimensions. Das ist nicht nur das Thema unserer diesjährigen, 17. People Convention, sondern auch gefühltes daily business in vielen Unternehmen: Die Digitalisierung ist weiterhin Thema Nummer 1 und Agilität ist eine Herausforderung für Unternehmensbereiche und ganze Organisationen. Deswegen beschäftigen wir uns in der aktuellen Ausgabe von HR Futureline mit diesen Themen in unterschiedlichster Ausprägung.

Sie fragen sich, was ein Bootcamp mit Agilität zu tun hat? Natalia Karbasova, Gründerin & Head of Burda Bootcamp gewährt uns einen Einblick hinter die Kulissen dieses Start-up-Labors und wie es einen der größten Medienkonzerne Europas bei der Digitalisierung unterstützt. Weiterhin freue ich mich Ihnen die ersten Ergebnisse unseres Leadership Surveys zu präsentieren – hier haben wir gemeinsam mit unserem Kienbaum Institut@ISM und der Online-Jobplattform StepStone die Rolle von Führung im digitalen Zeitalter untersucht.

Auf die Frage, wie agil die HR-Funktion bereits ist, wollen wir noch eine Antwort finden. Gemeinsam mit der DGFP stellen wir die Frage „All-Agile HR?“ und freuen uns über Ihre Teilnahme an unserer neuen Studie.

Zu guter Letzt möchte ich Sie noch herzlich einladen, sich mit uns am 7. Juni 2018 auf die Reise zu neuen Horizonten des Human Resource Management zu machen. Neben spannenden Keynotes von Prof. Dr. Miriam Meckel, Dr. Frank Mastiaux und Claudia Nemat werden wir uns in Expeditions-Sessions u. a. damit beschäftigen, welchen disruptiven Herausforderungen sich Unternehmen wie Daimler oder DPDHL stellen müssen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Ihr



Dr. Walter Jochmann
Geschäftsführer und Partner
Kienbaum Consultants International



CORPORATE INNOVATION

Inspirationsprojekt Burda Bootcamp | Ein Besuchsbericht

Das Burda Bootcamp ist ein durch den Burda Konzern ins Leben gerufenes Start up-Labor, welches junge digitale Talente durch Startup-Konferenzen, Incubationsprogramm und direkte Verbindung zu Burda fördert.

HERAUSFORDERUNG/ VISION

Als eines der größten Medienhäuser Europas war der Konzern Hubert Burda Media bereits früh von den Herausforderungen durch die Digitalisierung betroffen, die eine starke Veränderung der Produktwelten und Medienformate nach sich zog. Insbesondere mit der Verschiebung von „Print“ zu „Online“ ging zudem eine nötige Kulturveränderung einher. Für Dr. Hubert Burda entstand daher schon früh die Vision, dass jedes Medienunternehmen auch Technologie unternehmen sein muss und dass entsprechende digitale Kompetenzen intern aufgebaut werden müssen. Gleichzeitig entsteht die Herausforderung, die bestehende Arbeitgebermarke für neue Zielgruppen zu öffnen und attraktiver für junge Menschen mit digitalen Kompetenzen zu machen. Die Idee für das Burda Bootcamp war geboren.

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Ein wichtiger Fokus des Bootcamps liegt auf der Schaffung der Schnittstelle zwischen jungen digitalen Talenten und (potenziellen) Startup-Gründern und dem Konzern.

In Projekten, die das Burda Bootcamp bisher ins Leben gerufen war, gibt es für die Teilnehmer mehrere Möglichkeiten, an eigenen digitalen Ideen zu basteln und diese bei Burda zu platzieren. Wichtig sind dabei heterogene Skillsets und Erfahrungshintergründe der Teilnehmer.

Natalia Karbasova

Gründerin & Head of Bootcamp. Natalia hat das Burda Bootcamp während ihrer Zeit als Digital Assistant für den Verleger Dr. Hubert Burda gegründet. Sie ist eine Fitness-Trainerin, Organisatorin des FitTech Meetups und Gründerin des Fitness-Startups SportsHeroes.



Das Burda Bootcamp hat ebenso zur Neuerfindung des jährlichen Abschlussprojektes an der Burda Journalistenschule beigetragen, bei dem junge Volontäre innerhalb der zwei Monate eine eigene Medienmarke aufbauen. Dabei werden mögliche Geschäftsmodelle sowie die Integrationsmöglichkeiten bei Burda erarbeitet. Die Projektergebnisse werden anschließend beim internen Demo Day präsentiert. Dazu werden Burda-Vorstände, Geschäftsführer und Chefredakteure eingeladen, die erfolgreichen Teams eine sofortige Weiterentwicklungsmöglichkeit bei einem Burda-Unternehmen anbieten können.

Aktuell fokussiert sich das Burda Bootcamp stark auf zwei Themen: Community-Aufbau rund um digitale Themen in Form von wöchentlichen Meetups, die in Räumlichkeiten des Burda Bootcamps stattfinden, sowie durch Konferenzen mit Schwerpunkten Startups und Innovation. Die Startup Day'n'Nite Konferenz (<http://sdnn.io/>) findet direkt im Hauptquartier von Hubert Burda Media in der Arabellstr in München statt.

CORPORATE INNOVATION

Inspirationsprojekt Burda Bootcamp | Ein Besuchsbericht

750 Teilnehmer, vor allem Studenten und Young Professionals, kommen dazu, um in praxisnahen Vorträgen und Workshops über die wichtigsten Aspekte der Gründung zu lernen. Am 10. Juli findet in München außerdem der erste FitTech Summit (<http://fittechsummit.com/>) statt – eine thematisch ausgelegte Konferenz mit dem Schwerpunkt Fitness & Technologie, bei der sich alles um das Thema „Future of personal digital fitness“ dreht. Auch hier spielen Startups eine wichtige Rolle: Es werden 30 Startups aus ganz Europa selektiert, die ihre Produkte vorstellen dürfen und in einer Pitch Competition eine Chance auf eine Million Euro in Media von Pro7Sat1 gewinnen können.

Die Gewinner der Pitch-Wettbewerbe, die bei allen Konferenzen von Burda Bootcamp stattfinden, dürfen für vier Monate in die Räumlichkeiten des Burda Bootcamps einziehen und ihre Produkte mit der Unterstützung von Burda weiterentwickeln. Das Team um Natalia Karbasova stellt dazu den organisatorischen Rahmen zur Verfügung, der insbesondere das Burda Business Netzwerk, Mentoring-Angebote und Support, Coworking Spaces und Kreativräume beinhaltet.

Bei weiteren Fragen zum Burda Bootcamp wenden Sie sich bitte an **Natalia Karbasova**:
> natalia.karbasova@burda.com

Burda Bootcamp
is the startup lab
at Hubert Burda Media

DIE ROLLE VON FÜHRUNG IM DIGITALEN ZEITALTER

Erste Ergebnisse aus dem Kienbaum/StepStone Leadership Survey 2018

Das Verständnis von Arbeit hat sich durch die Digitalisierung disruptiv verändert. Die neue Arbeitswelt ist charakterisiert durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, durch eine Entgrenzung von Berufs- und Privatleben sowie durch eine Integration digitaler Technologien und neuer Medien in den Arbeitsalltag. Diese Veränderung der Arbeit kann damit verschiedene organisationale Leistungsindikatoren beeinflussen, wie beispielsweise Arbeitszufriedenheit, Engagement, Kündigungsabsicht oder Innovationsleistung – die alle wiederum im Fokus von Führung stehen. So liegt die Vermutung nahe, dass die neue Arbeitswelt auch eines angepassten Führungsverständnisses bedarf. Doch wie sieht diese „digitale“ Form der Führung aus? Und welches Führungsverhalten ist in der digitalen Welt am effektivsten? Um diese Fragestellung zu untersuchen, haben Kienbaum und das Kienbaum Institut@ISM zusammen mit StepStone einen Leadership Survey durchgeführt.

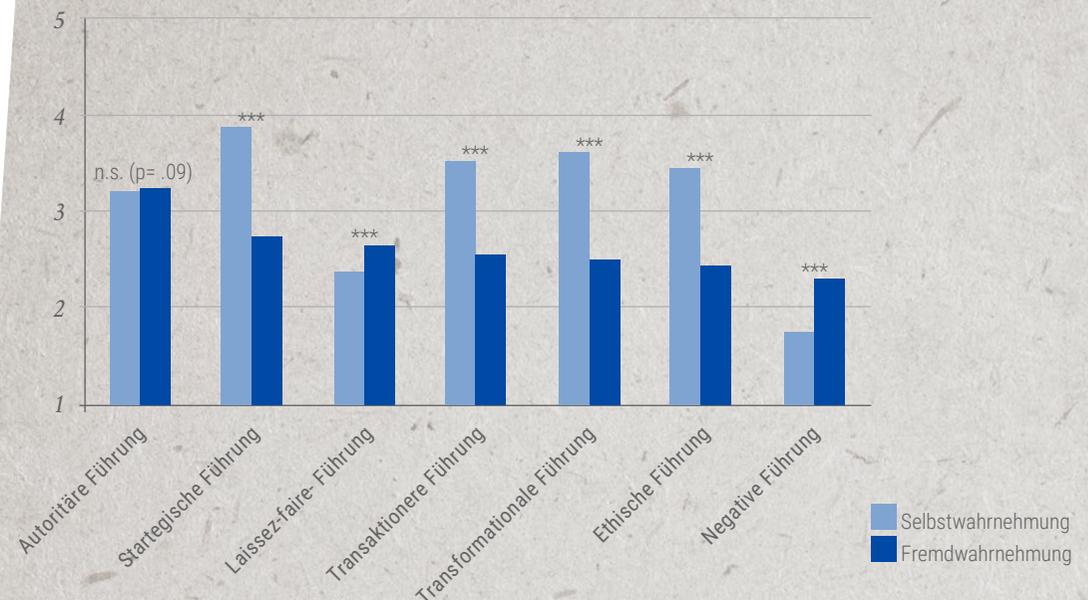
“Technology does not free us of the need for leadership, it makes leadership even more important.”

Kofi Annan, former UN Secretary General, Chairman of the Kofi Annan Foundation

Im Rahmen des Leadership Surveys wurden 13.500 Fach- und Führungskräfte aus unterschiedlichen Branchen befragt. Eines der zentralen Ergebnisse war, dass die Selbst- und Fremdwahrnehmung des Führungsverhaltens deutliche Unterschiede offenbart. Führungskräfte schätzten sich deutlich positiver in Bezug auf ihr Führungsverhalten ein als es bei Fachkräften der Fall war. Es scheint, dass Führungskräfte ihr eigenes Führungsverhalten besonders im Hinblick auf transformationale, ethische und strategische Führung überschätzen. Sie unterschätzen dagegen ihr Führungsverhalten deutlich, wenn

nach negativer und passiver (Laissez-faire) Führung gefragt wird. Diese Inkongruenzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung des Führungsverhaltens legen nahe, dass Führungskräfte auf kontinuierliches und vollumfängliches Feedback von ihren Mitarbeitern angewiesen sind, um in Erfahrung bringen zu können, wie ihr Führungsverhalten wahrgenommen wird. Dadurch wird ihnen die Möglichkeit gegeben, ihr Führungskonzept zu reflektieren und perspektivisch zu verbessern.

Weitere interessante Ergebnisse zur Rolle der Führung im digitalen Zeitalter finden sich in dem vollständigen Studienbericht, dessen Veröffentlichung für Mai 2018 geplant ist.



N=4.105 Fachkräfte bzw. 5.851 Manager. Mittelwerte auf der 5-stufigen Likert-Skala von 1 („niemals“) bis 5 („immer“). T-test signifikant bei *** p < .001

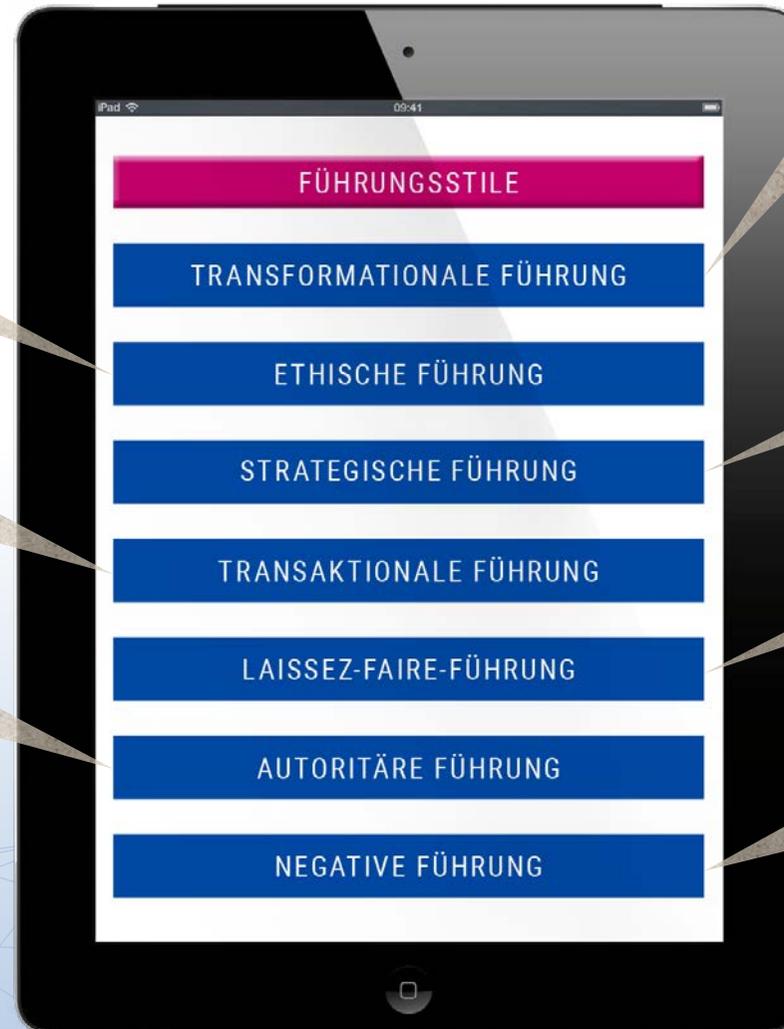
DIE ROLLE VON FÜHRUNG IM DIGITALEN ZEITALTER

Erste Ergebnisse aus dem Kienbaum/StepStone Leadership Survey 2018

- > Konzeptuelle Fähigkeiten
- > Befähigen der Mitarbeiter
- > Emotionale Unterstützung
- > Geführte stehen an 1. Stelle
- > Ethisches Verhalten

- > Contingent rewards
(Belohnung und Bestrafung)
- > Kontrolle der Mitarbeiter

- > Autoritarismus
- > Moralisches Verhalten



- > Charisma
- > Inspierierende Motivation
- > Intellektuelle Stimulierung
- > Individuelle Berücksichtigung
- > Idealisierter Einfluss

- > Umfeldanalyse
- > Formulierung einer Strategie
- > Weg-Ziel-Förderung
- > Überwachung der Ergebnisse

- > Passives Führungsverhalten
- > Non-Leadership

- > Öffentliche Kritik
- > Lautes, aggressives Verhalten
- > Unhöfliches, grobes Verhalten
- > Unüberlegte Handlungen
- > Zwang

ALL-AGILE HR?

Aktuelle Studie von Kienbaum und der DGFP zur Agilität der HR-Funktion

Spätestens seit Admiral Lord Nelson in der Schlacht von Trafalgar die traditionelle Linienformation seiner Schiffe aufgebrochen und sie in drei kleinere, wendigere und somit schlagkräftigere Gruppen aufgeteilt hat, ist eine agile Organisation das strategische Ziel einer jeden Unternehmung.

Heute entscheiden Geschwindigkeit, Anpassungsfähigkeit und Innovativität mehr denn je über den Erfolg von Unternehmen, die sich in einer zunehmend volatilen, unsicheren, komplexen und uneindeutigen Wettbewerbslandschaft widerfinden. Die HR-Funktion, als vorrangige Treiberin von Transformation im Unternehmen, hat das Mandat, die Belegschaft und Organisation zur Agilität befähigen – und muss sich dafür selbst flexibel ausrichten und aufstellen.

Vor dem Hintergrund dieser doppelten Herausforderung stellen Kienbaum und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) jetzt die Frage: Wie agil ist die HR-Funktion? Genauer:

- > Welche **Kultur** wird aktuell von HR-Experten gelebt: Fehlertoleranz, Risikobereitschaft und Experimentierfreude?
- > Durch welche **Führungskonzepte & -verhaltensweisen** ist die HR-Funktion aktuell geprägt?
- > Welche agilen **Methoden & Prinzipien** wenden HR-Experten bevorzugt an?
- > An welchen Grundmodellen **Organisationsstruktur & -steuerung** orientiert sich die HR-Organisation?
- > Welche **digitalen Technologien** sind für die Kommunikation und Zusammenarbeit in der HR-Funktion und darüber hinaus von besonderer Relevanz?
- > Welche Beiträge leistet die HR-Funktion zur Gestaltung der **zukünftigen Belegschaftsstruktur** im Unternehmen?



All-Agile HR?



ALL-AGILE HR?

Aktuelle Studie von Kienbaum und der DGFP zur Agilität der HR-Funktion

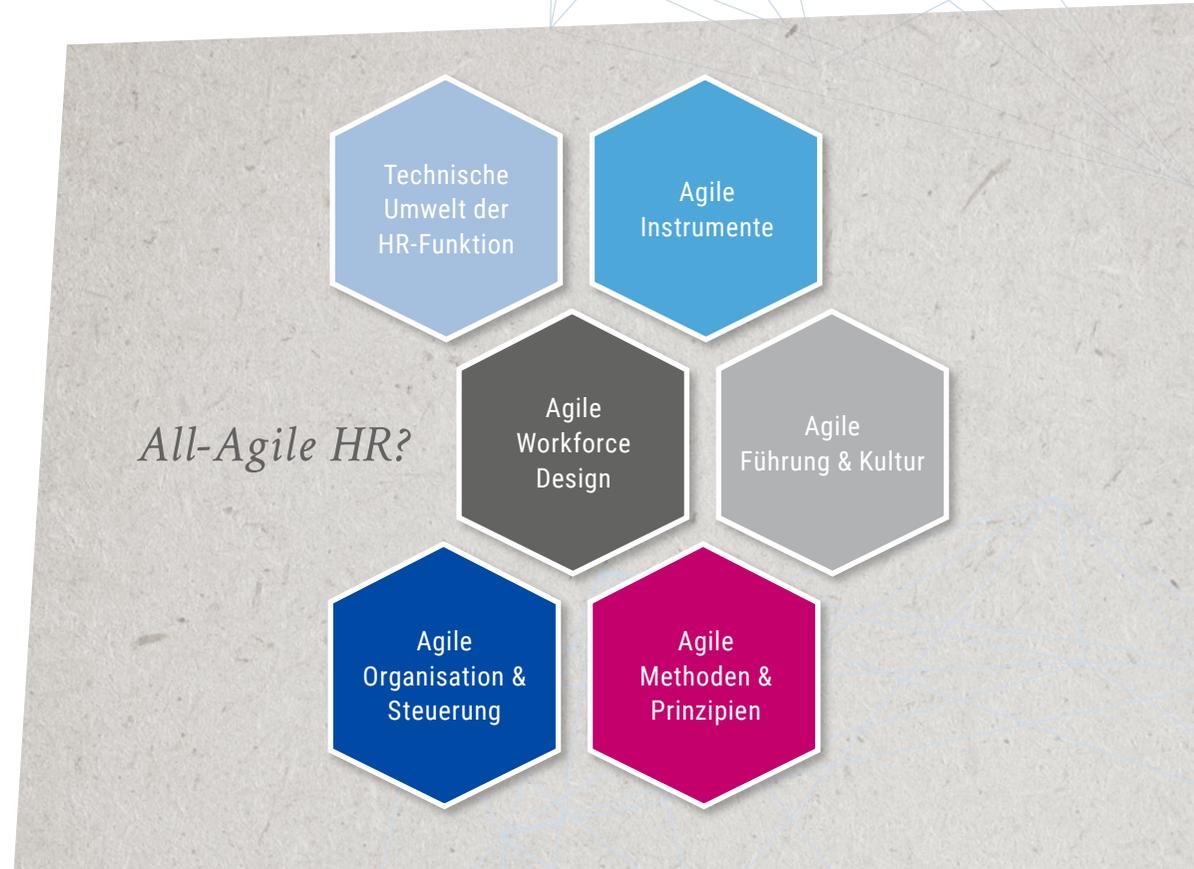
Die Antworten auf die Fragen und Ergebnisse unserer Studie versprechen spannende Erkenntnisse zum Agilitätsgrad der HR-Funktion und wie die People-Faktoren im Unternehmen Belegschaft und Organisation auf die neue Arbeitswelt vorbereiten – mit Geschwindigkeit, Anpassungsfähigkeit und Innovation.

Gerne laden wir Sie [hiermit](#) zur Teilnahme an unserer Studie ein. Die Befragung wird nicht länger als 15 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Für Rückfragen und Austausch rund um die agile HR-Organisation stehen wir Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.

ANSPRECHPARTNER

Jasmin Bohnenkamp | Consultant und Assistentin des Geschäftsführers
Kienbaum Consultants International GmbH
Speditionstraße 21 | 40221 Düsseldorf | Deutschland
Mobil: +49 172 2336915
jasmin.bohnenkamp@kienbaum.de

Frank Stein | Consultant und Assistent des Geschäftsführers
Kienbaum Consultants International GmbH
Speditionstraße 21 | 40221 Düsseldorf | Deutschland
Mobil: +49 172 8082193
frank.stein@kienbaum.de



Kienbaum Jahrestagung

ARE YOU READY TO TAKE OFF?

People Convention am 7. Juni 2018 in Ehreshoven bei Köln

Organisationen befinden sich aufgrund digitaler Technologien aktuell in ihrer größten Veränderungs-phase: Transformation und Innovation gewinnen an nie dagewesener strategischer Relevanz. Dabei dürfen die Unternehmen die Optimierung ihres bestehenden Geschäfts aber nicht vernachlässigen – Stichwort Ambidextrie oder Beidhändigkeit. „Best of both worlds“ ist die Devise und so sind wir auch bei der Weiterentwicklung unserer Jahrestagung und der Konzeption der 17. Auflage dieses mittlerweile fest etablierten Events vorgegangen.

Was hat sich bewährt? Wir haben wieder hochkarätige Keynote-Speaker gewonnen, die klare Haltungen vertreten, Fragestellungen aus ganz anderen als den gängigen Perspektiven beleuchten und uns an ihrer Erfahrung teilhaben lassen. Aber wir wollen auch über den Tellerrand von HR blicken, gemeinsam neue Aspekte der Arbeitswelt entdecken und die Lichtgestalt Digitalisierung greifbar machen.

WIR HEBEN AB!

Was ist neu? Das Motto „Exploring New Dimensions“ nehmen wir ernst und begeben uns auf Expedition. Wo sind sie zu finden, die fantastischen Digitalwesen? How to unfuck the HR-Function? Wie schafft es der Traditionskonzern Daimler sich neu zu erfinden? – Diese und weitere disruptive Geschichten werden unsere Speaker auf ihren Expeditionen am Vormittag des 7. Juni erzählen.

EXPLORING NEW DIMENSIONS

AUF DER REISE ZU
NEUEN HORIZONTEN DES
HUMAN RESSOURCE MANagements

Am Nachmittag warten die Infusion-Sessions: Wir werden unsere Teilnehmer mit ganz anderen Denkweisen und neuem Know-how weiter überraschen. Wie Marken positiv auf den Transformationsprozess einwirken können, warum Zäune Menschen zu Schafen machen und wie uns Künstliche Intelligenz künftig helfen kann, im Personal bessere Entscheidungen zu treffen – diese und noch weitere Themen werden Sie zum Andersdenken und Herausfordern der eigenen Organisation anregen.

FORMATVIELFALT: VON KEYNOTE ÜBER SESSION BIS TALK

Die unterschiedlichen Formate der People Convention – von Keynotes über Infusion-Sessions bis hin zur Talk-Runde – sind darauf ausgerichtet, HR-Entscheider zu inspirieren und zum Austausch anzuregen. Hinzu kommt ein wirklich galaktisches Rahmenprogramm – freuen Sie sich mit uns darauf, unsere traditionsreiche Location, die Malteser-Kommende in Ehreshoven, zum Cape Caneveral des Rheinlands zu machen!

Anmeldung

KEYNOTES

Der Mensch-Maschine-Merger – Wie sich die Grenzen unseres Denkens und Handelns verschieben.

Prof. Dr. Miriam Meckel, Herausgeberin der Wirtschaftswoche

Die Transformation der EnBW – Eine Sicht auf die Rolle des „Wie“.

Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender des Vorstands/CEO
EnBW Energie Baden-Württemberg AG

EXPEDITIONEN UND INFUSIONEN

Fantastische Digitalwesen und wo sie zu finden sind (Christoph Bornstein, CEO | Torben, Lucie und die gelbe Gefahr (TLGG) GmbH), Unfuck the HR-Function (Philip Siefer, Gründer und Geschäftsführer | einhorn products GmbH), Wer Zäune um Menschen baut, bekommt Schafe (Anla Förster, Bestselle-Autorin und Managementberaterin | Förster & Kreuz GmbH), Kognitive Technologien und KI in HR – wie Sie im Personal datengeschützt bessere Entscheidungen treffen können (Sven Semet, HR Thought Leader | IBM)

KONTAKT

ANSPRECHPARTNER



Dr. Walter Jochmann

Managing Director und Partner

Fon: +49 211 96 59-358

walter.jochmann@kienbaum.de

Profil: www.kienbaum.com/de/profil/dr.-walter-jochmann

IMPRESSUM

HR Futureline, Mai 2018, Ausgabe 2

Redaktionsleitung:

Saskia Leininger

Unternehmenskommunikation

Fon: +49 2261 703-1529

saskia.leininger@kienbaum.de

Herausgeber:

Kienbaum Consultants International GmbH

Edmund-Rumpler Straße 5 | 51149 Köln

