

The top left corner of the slide features a series of overlapping, thin, light-brown lines that form various geometric shapes, including triangles and polygons, creating a complex, abstract pattern.

DEN DIGITALEN WANDEL GESTALTEN – DIE NEUE ROLLE VON HR

Luise Ortloff / Katharina Winkler

Kienbaum People Convention „The Future of HR”

30. März 2023



NEUE LÖSUNGSRÄUME FÜR DEN WANDEL SCHAFFEN.

„3 D“

Unternehmen sind mit einer „Compressed Transformation“ konfrontiert.

TRANSFORMATION

Die digitale Transformation ist ein entscheidender Baustein für neue Wettbewerbsfähigkeit, Resilienz und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit.


SPANNUNGSFELDER

Die digitale Transformation bringt große Veränderungen in vielen Bereichen mit sich und erzeugt erhebliche Spannungen. Gleichzeitig sollten Möglichkeiten erarbeitet werden, um diese sich zum Teil stark entgegenstehenden Zustände aufzulösen.

STATUS QUO HR

Die Rolle von HR wird sich in den kommenden fünf Jahren stark verändern.

AUSGANGSLAGE



„Unternehmen, in denen eine **Digital Culture** herrscht, können mit plötzlichem Veränderungsdruck von außen gut umgehen. Sie können die Menschen für Wandel und Mitarbeit begeistern. Diese Unternehmen sind **widerstandsfähiger.**“





DEN STATUS QUO VERLASSEN. HIN ZU...

→ Kultur der Veränderung

→ Führung mit Mut

→ Aktive, treibende Governance

→ Fortlaufende, transparente Kommunikation

→ Umsetzung im Konsens mit großer Geschwindigkeit

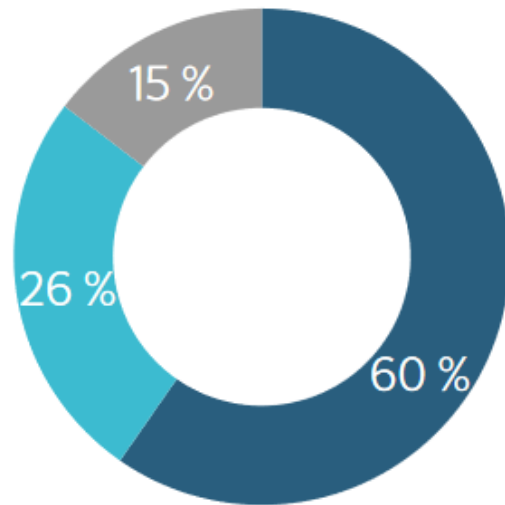
→ Große, zielgruppenorientierte Reallabore im Betrieb

→ Kontinuierliches, organisatorisches Lernen

DIGITAL CULTURE

HRM MUSS ZUM MOTOR DER VERÄNDERUNG WERDEN.

Ist die Personalabteilung an der Entwicklung der Unternehmensstrategie beteiligt?



- Ja
- Nein
- Weiß nicht

HR WIRD VOM PARTNER ZUM VORDENKER.

Fokus auf klassische HR-Prozesse

Nutzung traditioneller HRM-Instrumente

Ausrichtung auf traditionelle Arbeitswelt

Beibehaltung des Status Quo



Strategische Ausrichtung von HR-Prozessen

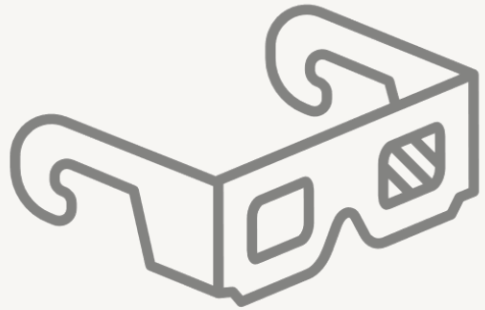
Gezielte Förderung digitaler Kompetenzen

Anpassung an die moderne Arbeitswelt

Stärkung der Unternehmenskultur

TRADITIONELLES VS. MODERNES HRM

HR-PERSONAL IST IM IDEALFALL EINE „LIVING BRAND“.



Neue Kompetenzen aufbauen.

Vom unternehmensinternen Dienstleister zum Change-Manager mit Vorbildfunktion wandeln.

Raum für kulturprägende und strategische Funktionen des HRM schaffen.

Vom Partner zum Vordenker werden.

ZUKUNFTSBILD FÜR HR

VIELEN DANK!



 Luise Ortloff



 Katharina Winkler

