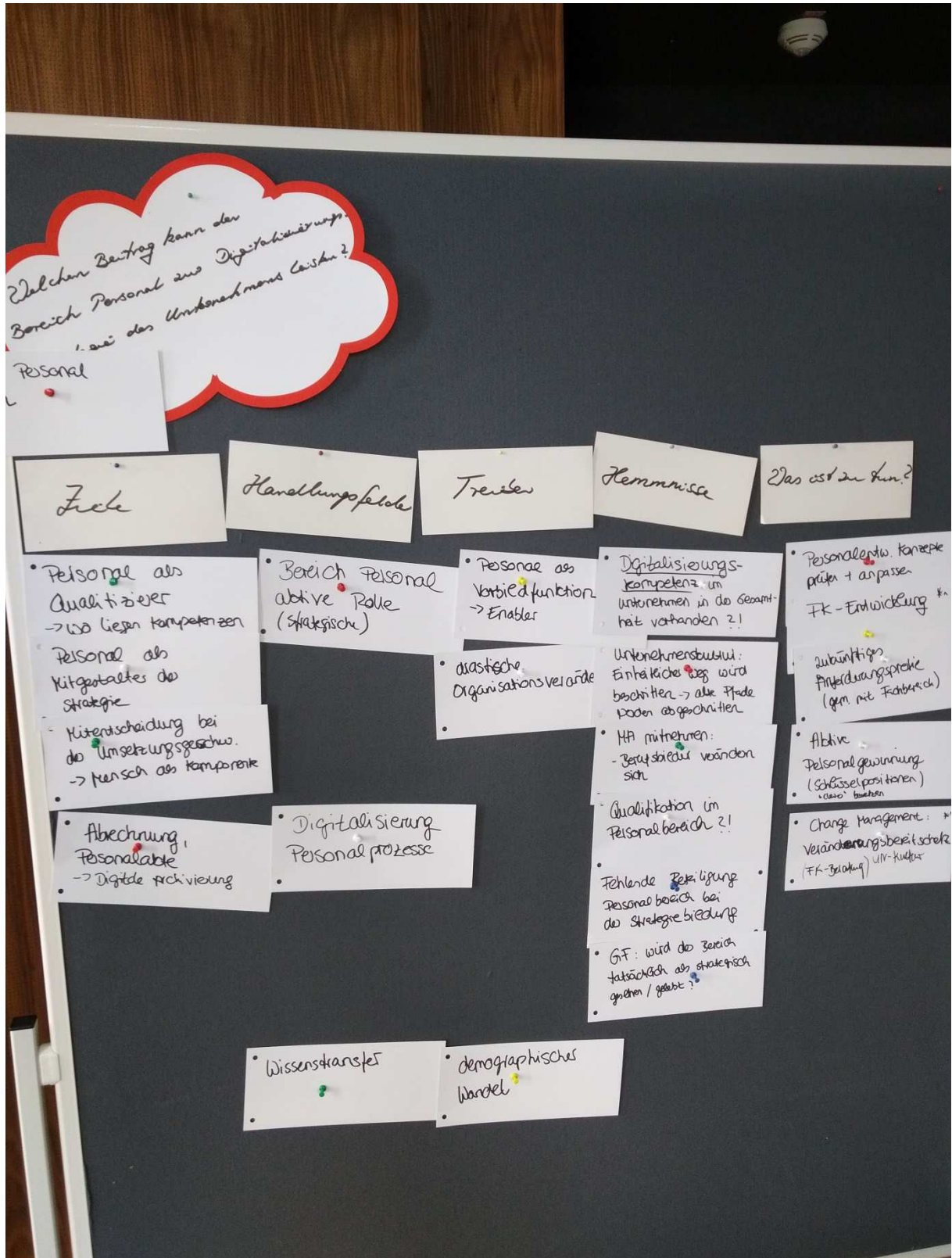


Fotodokumentation der World Cafés

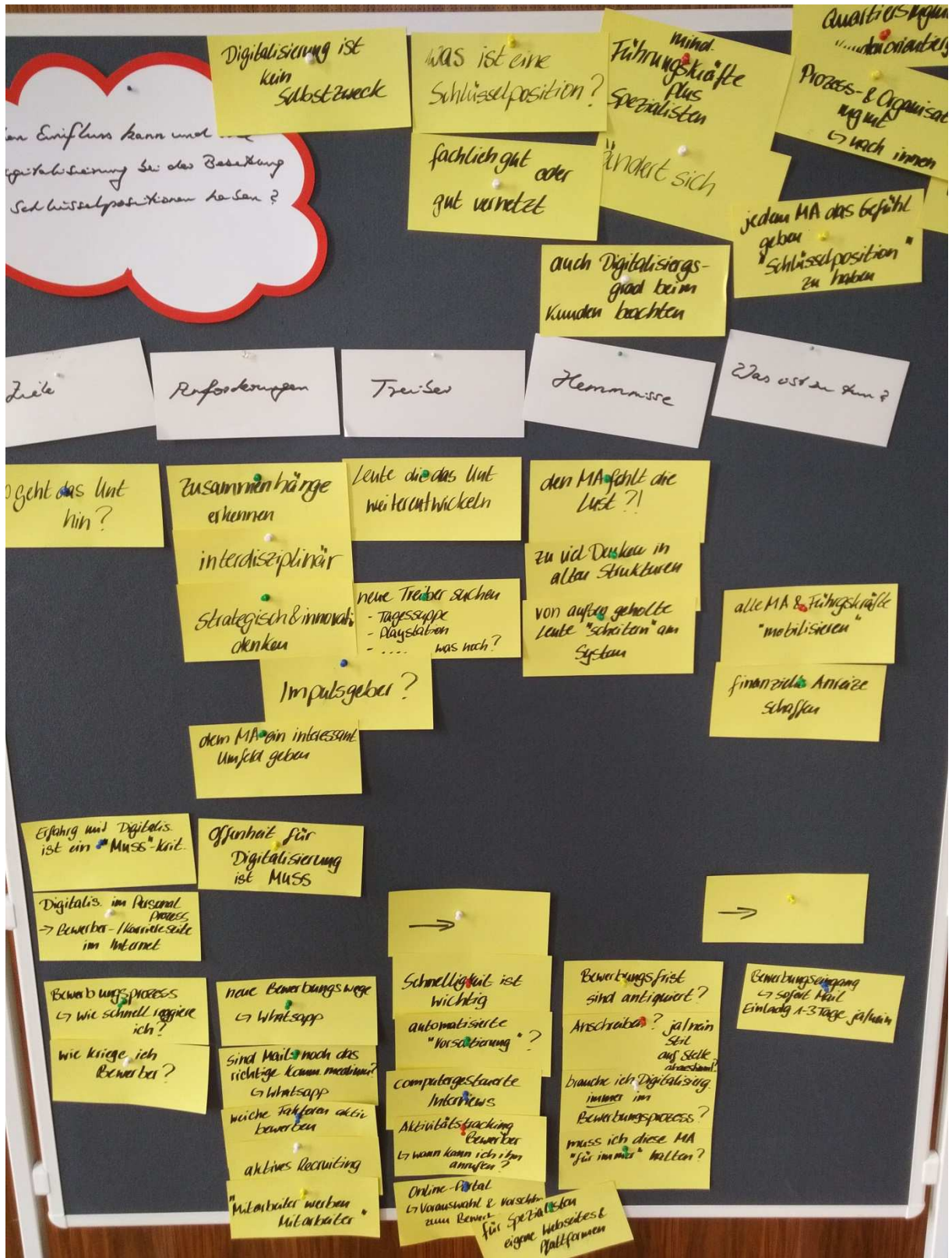
Erstes World-Café – Moderation Frau Gierth

Welchen Beitrag kann der Bereich Personal zur Digitalisierungsstrategie des Unternehmens leisten?



Erstes World-Café – Moderation Frau Schymanski

Welchen Einfluss kann und soll die Digitalisierung bei der Besetzung von Schlüsselpositionen haben?



Erstes World-Café – Moderation Herr Kreuzer

Welche veränderten Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter ergeben sich durch die Digitalisierung?

Ziele	Anforderungen	Freises
"fit für die neue Arbeitswelt"	"digitalen Basen" kennenlernen & beherrschen	KD-Erweiterungen
Möglichkeiten der Digital. nutzen	Zeit + Ressourcen bereinigen	Positive Erfahrungen, Benchmarks & Anreiz etc.
Aberleben im Wettbewerb	Flexibilisierung von Arbeitszeit & Arbeitsort	jinige Mitarbeiter → You Tube - Engagement
Alleinstellungsmerkmale erschaffen	Ries zur Flexibilität motivieren	Marktanforderungen / Marktentwicklungen
Ängste abbauen ↳ Vertrauen durch Qualifizierung aufbauen	Soft Skills stärken ↳ andere Schwerpunkte	Innovatives Teil des Management
Verstärkte, Decker fordern → über Überforderung hinaus	Unterstützung unserer Teams setzen, um Überforderung zu vermeiden	In der Probe liegt die Kraft!
Digitale "Gaps" abbau U → Technik U → Wissen	Vernetzungs-Kompetenz stärken	
KD Zufriedenheit haben + steigern → durch Digital.		
neue Services ↳ Werte schaffen für Recht		
neue Rechte gewinnen durch Digital. Regeln etc.		
RG-Attraktivität erhöhen / steigern		
Ressourcenbündelung halten / neues attraktive Job-Angebote		
Abbau von Prozess-ritualen / Strukturen → Ideen von anderen aufbauen		
Ries flexibel "machen" → spontane "Offenheit" & "Flexibilität"		

Handwritten notes on the board:

- Neuansatz der Empfindung
- Soft Skills stärken
- Unterstützung unserer Teams setzen, um Überforderung zu vermeiden
- In der Probe liegt die Kraft!
- Vernetzungs-Kompetenz stärken

Einfach machen
Einfach machen.

Hierarchie

Was ist an ihm?

Behaviors-
Kritik der Orga/
Struktur

Ist die Organisation
nicht für alle zu
hoch? = nicht
manipulieren

Neut als Über-
setzung → Digitali-
sierung

FKs als Rollen-
modell etablieren

Entwicklungs-
fähigkeit von
Team

Relativierung →
ag. bei Rollen

Leitende
Leon Strohger

"Justiz" findet
interne
"Angehörige"

Einheit - Arbeit
bei Rollen

Werkbildung
digital verändert
↓

e-Learning
by Michael
Ramm

Beispiel Stoff
im IT-Bereich /
nicht immer so
mit Bildung

zu viele Projekte
auf einmal an-
gehen

digitale
Tätigkeiten

digitaler Prozess
auch hier
möglich

Reife Digitali-
sierung ist stark
abhängig von
Struktur

Benutzer-
Analyse → Agon-
Kommunikation

Betriebsrat mit
vorangehender
Kommunikation
→ Struktur

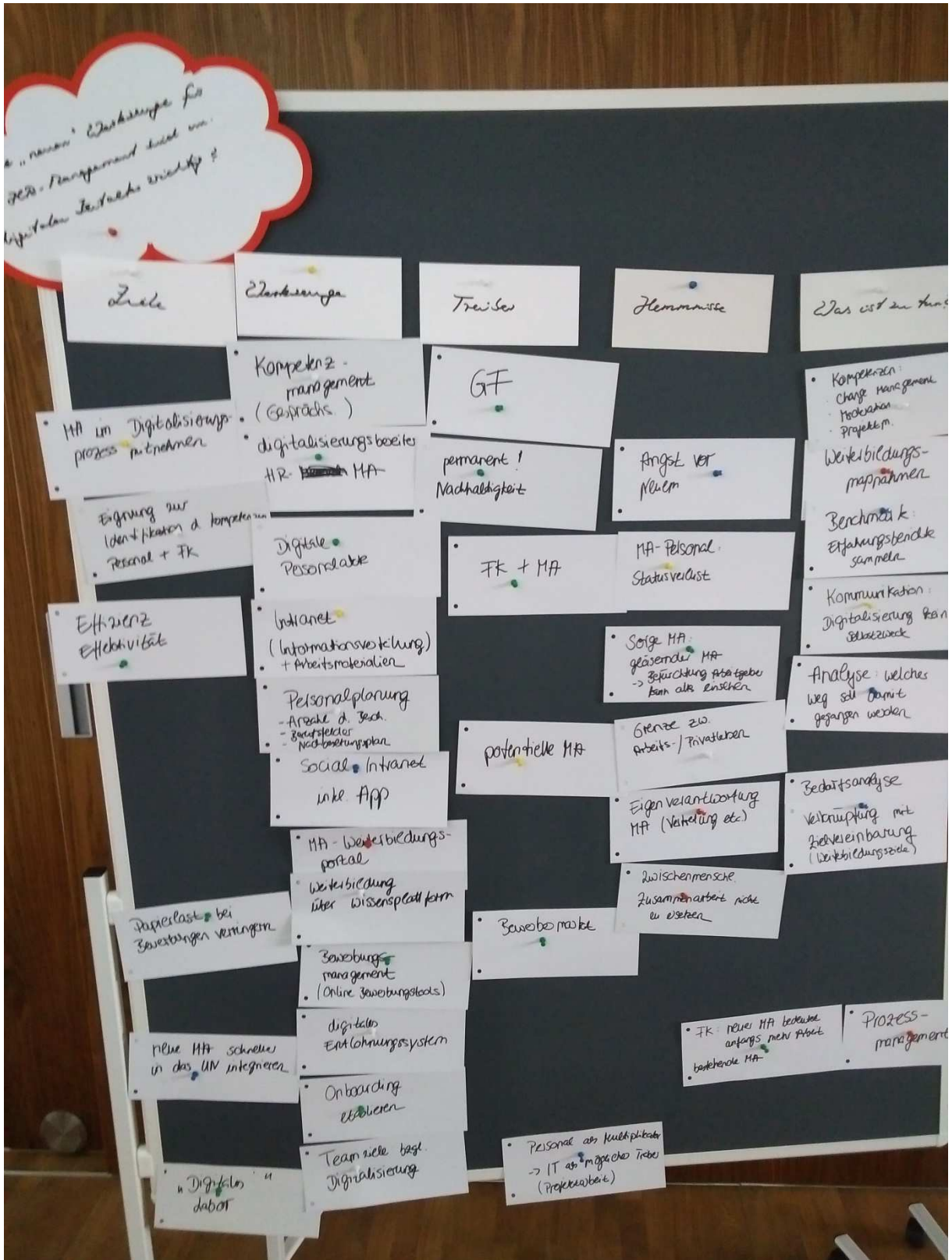
Team-zeit
interdisziplinär
im BR → Struktur

Struktur /
Kultur /
Agon-
Kommunikation

IT-Struktur
aufbauen /
Struktur

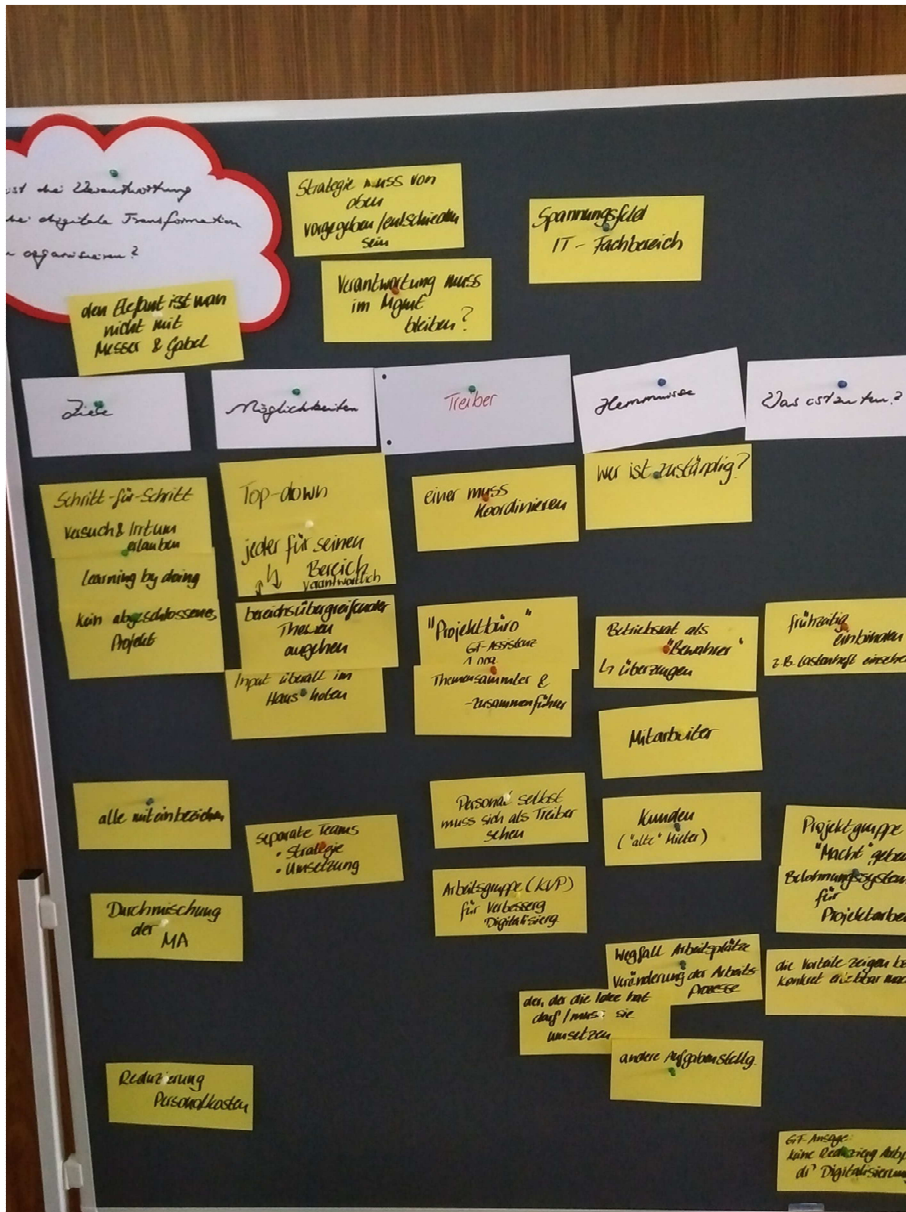
Zweites World-Café – Moderation Frau Giertl

Welche „neuen“ Werkzeuge für das HR-Management sind im digitalen Zeitalter wichtig?



Zweites World-Café – Moderation Frau Schymanski

Wie ist die Verantwortung für die digitale Transformation zu organisieren?



Zweites World-Café – Moderation Herr Kreutzer

Wie gelingt uns eine agile Gestaltung von Prozessen?

Wie gelingt uns eine agile Gestaltung von Prozessen?

Ziele	Eintrittsfaktoren	Treiber
Hohe KD-Zufriedenheit durch größere Schalligkeit	Neue Geschäftsfeldkonzepte	Druck von außen → Rechte Coll/post → Rm (post)
Wettbewerbsvorteil erzielen durch höhere Schalligkeit	Bei Projekt mit "Neuland" ↳ Ziele, regelt sich mit nachher	Fachzeitschriften / Vorträge / Besuche
Existenzsicherung ↳ Schalligkeit ins Überleben	Reifungsprozess	SOS-Prozesse
Hohe Produktivität der Organisation	KD-Kommunikation → Reaktionszeit	Vorstand muss Prozess anschauen
Innovationen im Unternehmen von Agilität → In. Welt		Neue Pilsos haben Concl. befehle
Next Service für KD, Pilsos ...		

Hemmnisse

Angst von Verantwortung
übernahme

BR als Bremser
bei Verantwortung
übernahme

Mias Bremsen
Veränderungen aus

Komfortzone

Angst vor Kompeten-
zabgabe an
FK

Komm: Delta
Warum Δ ?
Ziel?

Methoden -
Training!

Angst
"manager" \rightarrow

Was ist zu tun?

Empowerment von
Teams \rightarrow Zeit-learn.
Support \Rightarrow \rightarrow \Rightarrow
Kultur

Porriwell
+
Training

Check des Agilit-
itäts-Potenzials
alle Prozesse \Rightarrow

Prioritätssetzung
in Absoluten

Fehler zulassen
als Lernquelle \Rightarrow
 \rightarrow Innovation-Experte

Zeit geben für
Prozesse, Rollen,
Testen, Lernen

Innovations-
Werte in Stellen
ungefährte Bereiche

HR als Treiber
Pool für neue
Risik

Pilotierung
von Teilen
 \rightarrow Innovation-Experte