

Pressemitteilung

HR Power Days 2017: Die Macher der Transformation vernetzen sich

Zwei Veranstaltungstage rund um HR als Vorreiter einer agilen und digitalen Arbeitswelt

Berlin, 22.11.2017 – Macht es einfach – und macht es gemeinsam! So lautet das Fazit der HR Power Days, die am 14. und 15. November 2017 in Berlin stattfanden. Unter dem Dach HR Power Days bündelten DGFP und Haufe die Veranstaltungen [DGFP // lab](#) und [Haufe Talent Management Gipfel](#). Mehr als 400 Innovatoren und Querdenker aus Theorie und Praxis kamen zusammen, um spannende Einblicke in Unternehmen zu gewinnen, sich auszutauschen und gemeinsam Lösungen für den Wandel zu erarbeiten – kurz: Um gemeinsam zu Treibern des Wandels zu werden.

Die HR Power Days 2017 standen ganz im Zeichen der Vernetzung. Dies lag nicht zuletzt auch am Format selbst. „Mit den HR Power Days als gemeinsames Format mit der DGFP konnten wir die Teilnehmer zweier führender HR-Veranstaltungen vernetzen und so wichtige Synergien schaffen“, betont Joachim Rotzinger, Geschäftsführer in der Haufe Group. „Genau das verlangt die Transformation: Das Aufbrechen von Silos sowie Wissenstransfer und Zusammenarbeit über Organisationsgrenzen hinweg. Co-Creation wird ein entscheidender Erfolgsfaktor.“ Den Gedanken der Vernetzung unterstützten auch zahlreiche weitere Referenten, wie [Janina Kugel, CHRO und Mitglied des Vorstands der Siemens AG](#). Im Sinne eines vernetzten Unternehmens ist sie überzeugt, dass Innovationen in einem Öko-System in Echtzeit entstehen und setzt deshalb auf Open Innovation bei Siemens – inklusive Crowdfunding zur internen Ideenfinanzierung. Auch Kugels Kollegin Sabine Kluge, Global Training Program Manager bei der Siemens AG, ist sich sicher: „Komplexe unternehmerische Entscheidungen funktionieren nur im Netzwerk.“

Einfach machen

Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der DGFP, sieht neben der notwendigen Vernetzung noch einen weiteren wichtigen Erfolgsfaktor für HR in der digitalen Transformation: „Wir müssen Vorbild sein für Experimente in Unternehmen. Wir werden nur dann als Treiber des Wandels ernst und auf Augenhöhe mit unseren Geschäftspartnern wahrgenommen, wenn wir mit gutem Beispiel vorangehen. Wir können vernetztes Arbeiten im agilen Unternehmen nicht einfach verordnen, wir müssen es selber vorleben.“ Sie appellierte an die Teilnehmer: „Macht einfach! Geht selbstbewusst und mutig voran, experimentiert und setzt um. Es ist unsere Aufgabe als HR, Unternehmen im digitalen Zeitalter zum Erfolg zu führen!“ Dieser Meinung ist auch Ursula Schwarzenbart, Head of Talent Management & Chief Diversity Officer bei der Daimler AG. Sie ist überzeugt: „Wir müssen starten, bevor wir fertig sind – und dabei soweit springen, wie uns keiner zutraut zu springen!“

Starke Ideen für zukunftsfähige HR am ersten Tag

Am ersten Tag der HR Power Days arbeiteten die Teilnehmer des [DGFP // labs](#) in sogenannten Mini-Labs gemeinsam mit Unternehmensvertretern an kreativen Lösungen für deren aktuelle

Herausforderungen. Im Mittelpunkt standen dabei stets agile Methoden, ein agiles Mindset und am Ende die Kernfragen: Was macht ein starkes HR aus und wie kann HR auch zukünftig am Ball bleiben? Die Antworten darauf waren so unterschiedlich, wie die Gastgeber-Unternehmen selbst. So lautete das Fazit der Teilnehmer bei der Messe Berlin, die aus der Perspektive von HR und Betriebsrat gemeinsam ein mobiles Arbeitskonzept entwickelten: Um am Ball zu bleiben, muss HR in den Driver Seat und digitale Kompetenzen trainieren.

Trainieren war auch der Ansatz der Gruppe, die die Fitnessstudiokette FitX besuchte. Mit einem Boxworkshop sollen die Mitarbeiter wortwörtlich in Bewegung versetzt und ihre Partizipation so gestärkt werden. Und das Team, das hinter die Kulissen der Bundesagentur für Arbeit blicken durfte, war sich sicher: Ein starkes HR weckt die Freaks in den Mitarbeitern und vernetzt sie untereinander. Neben der kreativen Arbeit in den Mini-Labs erarbeiteten die Teilnehmer in der [HR Garage](#) von Haufe, KLUBHAUS Futurework und Kopfspringer mithilfe der Lean-Startup-Methode Konzepte und Modelle, um Agilität in Unternehmen zu implementieren. Auch hier waren der Kreativität keine Grenzen gesetzt: Die Ideen reichten von einer Agile Guiding App bis hin zu einer modellhaften Darstellung von Agilitäts-Reifegraden in Unternehmen.

Spannende Vorträge, Praxiseinblicke und interaktive Sessions am zweiten Veranstaltungstag

Auf dem [Haufe Talent Management Gipfel](#) betonten die Gastgeber Joachim Rotzinger und Marc Stoffel, CEO von Haufe-umantis, in der Begrüßung die Notwendigkeit eines „beidhändigen“ Betriebssystems, in dem Hierarchie und Agilität nebeneinander existieren. Für den Weg dorthin brauche es einen Dreiklang aus Menschen, Technologie und Organisation. Denn nur wenn diese drei Dimensionen ganzheitlich angegangen werden, ließen sich die drei größten Herausforderungen in der Transformation meistern: Zum einen das Vermeiden von „Zombie-Agilität“, die zwar nach außen agil wirkt, der es aber an Blut und Leben fehlt. Zum anderen die Befähigung zum Wandel von Mitarbeitern, die meist in einem System von Weisung und Kontrolle sozialisiert wurden und daher eine natürliche Immunität gegen Veränderung haben. Und letztlich die Herstellung einer ausgewogenen Balance zwischen Hierarchie und agilem Netzwerk im „beidhändigen“ Betriebssystem.

Auch Janina Kugel weiß aus der Praxis: Ganz ohne Hierarchie geht es im Großkonzern nicht. Jedoch braucht es auch interne Inkubatoren, wie das Siemens-eigene Startup „next 47“, um die notwendige Agilität zu gewährleisten. Vor einer ebenso spannenden Aufgabe steht Ursula Schwarzenbart, die über ihre Erfahrungen bei der Veränderung des Mindsets eines ganzen Konzerns sprach. Im Rahmen der Initiative Leadership 2020 arbeitet sie an einer neuen agilen Unternehmenskultur – mit Crowd Intelligence und in Co-Creation mit Haufe. In Interactive Talks diskutierten die Teilnehmer anschließend weitere Praxisbeispiele mit der Deutschen Telekom, Siemens, Georg Fischer und Swisscom. Auch hier galt das Motto: Vernetzt euch und macht einfach – auf den HR Power Days genauso wie im Alltag.

Pressekontakt Haufe**Maisberger GmbH**

Daniela Dlauhy/Lena Obermaier
PR Consultants
Claudius-Keller-Straße 3c, 81669 München

Tel: 089-4195 99-25/-50
Fax: 089-4195 99-12
E-Mail: haufe@maisberger.com
www.maisberger.com

Pressekontakt DGFP

Tel: 069 – 713 785 100
E-Mail: presse@dgfp.de

Über die DGFP

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management.

Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 Erfa-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen. Weitere Informationen finden Sie auf www.dgfp.de und auf unseren Social-Media-Kanälen.

www.dgfp.de

Über Haufe

Mit der Philosophie „Menschen, die das Richtige tun“ steht Haufe für ein Management, das Mitarbeiter ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns stellt – denn es sind die Menschen, die Unternehmen erfolgreich machen. Diese Überzeugung prägt alle Aktivitäten von Haufe und liegt dem einzigartigen integrierten Portfolio aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung zugrunde.

Bereits seit mehreren Jahrzehnten ist Haufe ein bewährter Partner für Führungskräfte und Personalabteilungen und bietet innovative und verlässliche Unternehmenslösungen für Management und HR. Darüber hinaus entwickelt Haufe digitale Arbeitsplatzlösungen, die Mitarbeiter bei ihrer täglichen Wissensarbeit und operativen Prozessen optimal unterstützen.

Mit Rhythmix bietet Haufe Unternehmen einen ganzheitlichen Lösungsansatz, um nachhaltige Business-Strategien für aktuelle Herausforderungen erfolgswirksam einzuführen und umzusetzen. Dabei schöpft Haufe aus dem breiten Portfolio an Software, Beratung und Training und setzt auf das integrative Zusammenspiel von Organisationsdesign, Mitarbeiterentwicklung und Technologie.

Über fünf Millionen Nutzer in rund 100.000 Unternehmen und Organisationen aller Branchen und Größen arbeiten erfolgreich mit Lösungen von Haufe. Zu den Kunden zählen unter anderem Airbus, Allianz, BMW Group, Carl Zeiss, Daimler AG, Deutsche Telekom, EDEKA, PricewaterhouseCoopers, Siemens und Zumtobel.

Haufe ist neben der Haufe Akademie und Lexware eine Marke der Haufe Group. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Freiburg wurde bereits 1951 gegründet und beschäftigt heute rund 1.880 Mitarbeiter im In- und Ausland. Die Unternehmensgruppe konnte im Geschäftsjahr 2017 (Juli 2016 bis Juni 2017) einen Umsatz von 343 Millionen Euro erzielen (Vorjahr: 304,5 Mio. Euro).

www.haufe.com