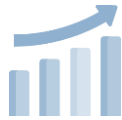
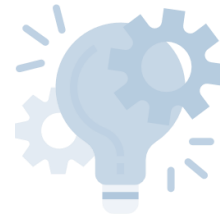


Die 10 Imperative für Digital HR



EINS

Machen Sie sich die Konsequenzen der exponentiellen Technologieentwicklung bewusst!



DREI

Suchen Sie den Kontakt und Austausch mit Technologie-Experten und Querdenkern in Ihrem Unternehmen und darüber hinaus!



FÜNF

Denken Sie vom Kunden, d.h. den Mitarbeitern und Führungskräften Ihres Unternehmens, aus und optimieren Sie den Prozessnutzen, nicht den Ist-Prozess.



SIEBEN

Stellen Sie HR-Strukturen und Arbeitsweisen in Frage, die sich als zu steif und hinderlich erweisen und etablieren Sie agile Einheiten und Rollen!



NEUN

Setzen Sie autonome, cross-funktionale Teams ein, um die kollektive Intelligenz in der HR-Funktion bzw. im Unternehmen zu nutzen!

ZWEI

Setzen Sie sich regelmäßig mit den strategischen – je nach Position auch operativen – Potenzialen neuer Technologien auseinander und überlegen Sie sich, was diese ggf. für HR bedeuten können!



VIER

Überwinden Sie den völlig menschlichen, aber das Denken behindernden „Status-Quo-Bias“ und lösen Sie sich bewusst auch mal von etablierten Denkmustern!



SECHS

Stellen Sie jeden HR-Prozess immer wieder in Frage und optimieren Sie ihn kontinuierlich. Allerdings nur wenn es sinnvoll ist, denn nicht jeden Trend muss man mitmachen (aber durchdenken)!



ACHT

Verinnerlichen Sie generell ein agiles Mindset und arbeiten Sie – nicht zwingend überall, aber da wo passend (was immer mehr wird) – mit agilen Ansätzen!



ZEHN

Verzichten Sie – trotz der ständigen Veränderungen des Umfelds und der dadurch bedingten, nötigen Agilität – nicht auf die Festlegung einer grundsätzlichen Richtung und von Leitplanken (HR-Strategie)!