

HR Management in digitalen Welten

Wie HR Professionals die Gewinnung und Bindung von Digital Natives in neuen und traditionellen Unternehmen gestalten.

Die Agentur kindai:projects lädt am 8. Dezember zur kindai:tour in Berlin ein. Die Teilnehmer werden erfahren, wie und wo man Digital Natives gewinnt und wie sich in diesem Zusammenhang auch Organisations- und Kommunikationsstrukturen im Unternehmen verändern. Sie diskutieren mit HR Professionals und Führungskräften vor Ort, deren Erfolg maßgeblich darin liegt, die besten technisch hochversierten Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Und bekommen einen tiefen Einblick in Personalführungs- und -Bindungskonzepte, diskutieren die Herausforderungen im Teamwork zwischen Traditionalisten und Newcomern und lernen erfolgreiche Teams kennen. Natürlich werden auch klassische Stellenportale und Angebote hinterfragt und innovative Startups vorgestellt, die sich dem Recruiting von High Potentials verschrieben haben.

Die Stationen / On the Road

VICE Deutschland

„Digital Natives gestalten die Zukunft“

Das VICE Team ist jung, kreativ und international. Hier arbeiten Digital Natives, die zukunftsweisend publizieren. Vor Ort wird über die Herausforderungen in der Personalführung und –Entwicklung diskutiert, bekommen die Tour-Teilnehmer einen Einblick in die Gestaltung des Arbeitsalltags und erleben den Spirit von VICE.

VICE Media ist das größte globale Jugendmedienunternehmen mit 38 Büros weltweit und führend in seinem Segment der Online-Video-Content-Produktion und Distribution. VICE startete 1994 als Punk-Fanzine und expandierte seither als Multimedia-Network, inklusive der weltweiten Plattform für Online-Videos, VICE.com, einem internationalen Netzwerk digitaler Kanäle, TV- und Filmproduktionsstudios, Plattenlabel und einem Buchverlag. Zu VICE gehören zudem das Vermarktungsnetzwerk VICE Digital Network sowie die Inhouse-Kreativagentur Virtue Worldwide.

McCann Worldgroup

„Die Snapchat Recruiting Week“

Mit einer der ersten Recruiting-Aktionen über Snapchat hat McCann Deutschland Zeichen gesetzt. 500 Snaps gingen ein und 50 klassifizierte Bewerbungen wurden generiert. Vor Ort erfahren die Teilnehmer mehr über die Kampagne und diskutieren über die Herausforderung des Recruitings in sozialen Netzwerken.

McCann Erickson unterhält 180 Standorte in über 120 Ländern und hat ein Kundenportfolio, das viele der herausragenden globalen Marken enthält. Die Agentur ist eine Unit der McCann Worldgroup. Das Unternehmen umfasst ein gemeinschaftliches Portfolio der „klassenbesten“ IPG-Agenturen, die besonderen Wert auf Kreativität, Innovation und Leistung legen.

WELT-Gruppe/ Axel Springer

„Die Zukunft des Online Journalismus“

Der Medienkonzern Axel Springer SE gilt zu Recht als Vorreiter in der digitalen Transformation. Wie es gelingt, über 15.000 Mitarbeiter auf dem Weg in die digitale Zukunft zu begleiten und gerade dem Online Journalismus in der WELT-Gruppe eine neue Qualität und Intensität zu geben, erfahren die Tour-Teilnehmer vor Ort.

Seit Herbst 2015 führt WeltN24 alle journalistischen Angebote und Produkte unter einem Markendach zusammen. WELT bietet intelligenten Qualitätsjournalismus auf allen Kanälen und will sein Publikum überall und zu jeder Zeit informieren und inspirieren. Ziel ist es, digitales Leitmedium für Qualitätsjournalismus zu werden. Das gemeinsame Markendach ist dafür Voraussetzung. Die Einführung erfolgt schrittweise über einen längeren Zeitraum um Loyalität und Vertrauen von Lesern, Zuschauern und Werbepartnern aufzubauen.

Zalando

„Mit Digital Natives zum einzigartigen Erfolg“

Zalando wurde 2008 von David Schneider und Robert Gentz in Berlin gegründet. Begonnen haben die beiden Gründer damit, bestellte Pakete eigenhändig zu packen und zur nächsten Poststelle zu bringen. Heute, knapp 8 Jahre später, gehört Zalando zu den führenden E-Commerce Anbietern der Welt. Über 10.000 Mitarbeiter arbeiten national und international ständig an dem Ziel, den besten und effektivsten Service zu bieten. Dabei spielt natürlich die fortlaufende und zukunftsweisende Entwicklung neuester Technologien eine wesentliche Rolle. Wie es gelingt, diese Herausforderungen im Tagesgeschäft zu bewältigen und warum die Mitarbeiter des Unternehmens noch heute das Startup-Feeling leben und gemeinsam hochmotiviert ihr Unternehmen in eine gesunde Zukunft führen, lässt sich beim Besuch des Headoffice in Berlin erfahren.

Intraprenör

„Deutsche Bahn HD-Lab“

Die Deutsche Bahn befindet sich aktiv in der digitalen Transformation. Führungskräfte des Unternehmens arbeiten im HD-Lab an neuen Ideen. Tour-Teilnehmer treffen das Intraprenör-Team, das erklärt, warum ein solches Konzept notwendig ist für traditionelle Unternehmen und wie es gelingt, mutige Ideen abseits der Konzernzentrale zu realisieren. Intraprenör ist ein Berliner Startup, das Organisationen mit menschenzentrierten Methoden bei Herausforderungen der Unternehmenskultur und des Wandels begleitet. Für die Deutsche Bahn entstand in den Spreewerkstätten - einem stillgelegten Fabrik-Areal im Herzen Berlins - mit dem HD-Lab ein Ort für kulturelle Experimente & Intervention innerhalb der DB. Führungskräfte aus dem gesamten Konzern können hier neue Arbeit und Lernen testen und so Wandel von innen möglich machen.

IXDS

„32 Stunden – So wollen wir in Zukunft arbeiten“

Besucht wird das beeindruckende Office, in dem nicht nur die Mitarbeiter agil und kreativ an neuen Ideen für ihre Kunden arbeiten, sondern immer mehr Kunden lernen wollen, wie sie das Konzept von IXDS im eigenen Unternehmen umsetzen können. IXDS ist eine Design- und Innovationsagentur mit etwa 50 Mitarbeitern, das weitläufige Großraumbüro liegt versteckt im dritten Hinterhof. Bei IXDS arbeiten alle Mitarbeiter nur 32 Stunden in der Woche. „Jeder kann selbst entscheiden, ob er die 32 Stunden an vier oder fünf Tagen arbeiten möchte“, sagt Nancy Birkhölzer, Managing Partner bei IXDS. „Wir schaffen Produkte und Dienstleistungen für echte Menschen, mit realen Leben, unter realen Bedingungen. Wir entwickeln Lösungen für die Herausforderungen von morgen, indem wir in sechs wichtigen HUBs arbeiten, die unsere Arbeit mit globalen Marken und Startups führen. Wir setzen einen praxisorientierten, anwenderorientierten Ansatz ein, um innovative Produkte und Dienstleistungen basierend auf nachhaltigen Geschäftsmodellen zu entwerfen und zu prototypieren.“. erklären die Gründer.

Die Stationen / In the Hub

Resourceful Humans

„Die richtige Technologie macht aus Human Resources – Resourceful Humans“

Resourceful Humans hat wohl die erste agile Software entwickelt, die es ermöglicht, dass Teams autonom miteinander arbeiten und selbstverantwortlich agieren können. Dabei unterstützt das Team mit einem klaren Framework und Technologie. Am Beispiel des Projektes mit T-Mobile Niederlande ist zu erfahren, wie Mitarbeiter gemeinsam an Projekten arbeiten und dabei die eigene Qualität und Individualität im Mittelpunkt steht.

Ziel ist die Abschaffung von Hierarchieebenen und die Etablierung selbstverantwortlicher Teams und Mitarbeiter, die mit anderen Mitarbeitern und Teams funktions- und bereichsübergreifend vernetzt sind. Der Zweck ist eine barrierefreie Kommunikation und Zusammenarbeit, die die Organisation flexibler und schneller macht. Zudem sollen mehr Entscheidungen dezentral getroffen werden, dort, wo die größte Nähe zum Kunden ist.

Tandemploy

„Mit Jobsharing Digital Natives finden und binden“

Bei Tandemploy erfahren die Teilnehmer, wie es gelingt, dass sich zwei Menschen online daten, ihre Qualifikationen austauschen und sich dann gemeinsam auf den perfekten Job bewerben. Und diskutieren über den „Rausch“ der Unternehmen, die sich als Tandem-Partner qualifiziert haben und plötzlich nicht nur zwei Mitarbeiter für eine Stelle haben, sondern effektiver und belastbarer im gesamten HR-Management werden.

Tandemploy hat die Teilzeitarbeit neu definiert und eine Job-Plattform für die moderne Arbeitswelt entwickelt. Die HR-Software, die sofort einsetzbar ist und Unternehmen ohne große Change Prozesse dazu befähigt, von innen heraus etwas zu bewegen. Denn Jobsharer – ob sie nun neu ins Unternehmen kommen oder intern zueinander finden – leben Teamarbeit, offene Kommunikation, Proaktivität und Eigeninitiative. Das färbt nicht nur auf die Kollegen ab, sondern hinterlässt auch Spuren in der Unternehmenskultur.

CareerFoundry

„Der erste Online Karriere Accelerator“

CareerFoundry ist Europas größte Community für den Karrierestart im Tech-Bereich. Seit 2014 wurde über 4.500 Menschen aus 82 Ländern dabei geholfen, sich beruflich zu verbessern, neue Karrierewege zu gehen und das Leben zu verändern. Einsteiger, Quereinsteiger und Weiterbildungswillige werden mithilfe von weltweit zugänglichen mentorengeführten Onlinekursen zu professionellen IT-Fachkräften ausgebildet. Warum gerade für Digital Natives dieses Programm gefehlt hat und wie es möglich ist, Menschen dabei zu begleiten ihren Traumjob abseits klassischer Ausbildungs-Systeme zu erlernen, diskutieren die Teilnehmer mit dem VP Business Development.

I-POTENTIALS

„Wissen wie man Digital Natives gewinnt“

I-POTENTIALS ist die Recruitingstrategieberatung der Europäischen Digitalwirtschaft. Die Zukunft kommt von selbst – Innovation und Wachstum nur mit den richtigen Köpfen und einer Kultur, in der Intrapreneure und Innovationen wachsen können. Das Unternehmen ist aus der Startup-Szene heraus entstanden und hat die wichtigsten Player der Gründerszene von Anfang an begleitet. So hat sich I-POTENTIALS zu der Personalberatung entwickelt, die wie keine andere Digital- und Recruiting-Expertise mit einem exzellenten Intrapreneur- und Entrepreneur -Netzwerk vereint.

Mit ganzheitlichen Lösungen aus Consulting, Placement und Training sind sie Wegbereiter in die Arbeits- und Produktwelt von morgen. Hier ist zu erfahren, welche Wünsche und Forderungen Digital Natives an den Arbeitgeber haben und wie sich im Unternehmen Traditionalisten und Newcomer gemeinsam auf den Weg in die digitale Zukunft machen.

HR-Talk mit Special Guests

Thema: "Herausforderungen und Hürden in digitalen Arbeitswelten"

Claudia Helmig, DaWanda, Gründerin und Geschäftsführerin

Claudia Michalski, OMC OpenMind Management Consulting, Geschäftsführende Gesellschafterin
... und alle HR-Professionals im Hub

Claudia Helmig hat 2006 DaWanda gegründet. Begonnen hat sie mit einem kleinen, sich blind verstehenden Team. Heute steht sie vor der Herausforderung, über 140 MitarbeiterInnen zu führen und mit diesen die sich ständig verändernde Onlinewelt im Blick zu haben.

Claudia Michalski war lange Jahre Geschäftsführerin des Beuth Verlags und in der Geschäftsleitung der Handelsblatt Gruppe. Sie hat sich entschieden, sich selbständig zu machen und gestaltet heute den Wandel in traditionellen Unternehmen. Dabei steht der Mensch, der neue berufliche Perspektiven sucht oder suchen muss im Mittelpunkt ihrer Arbeit.