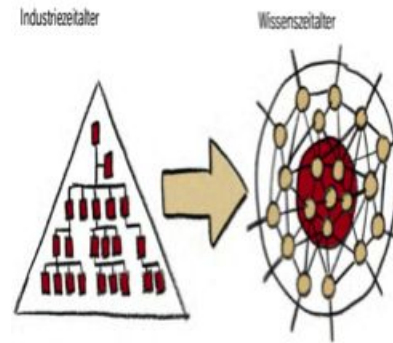
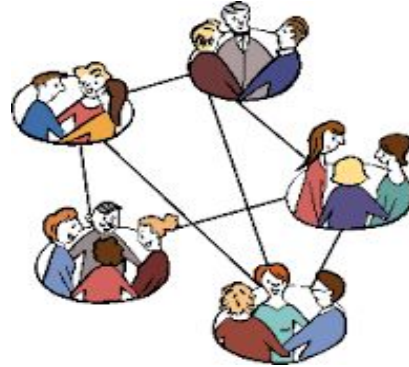
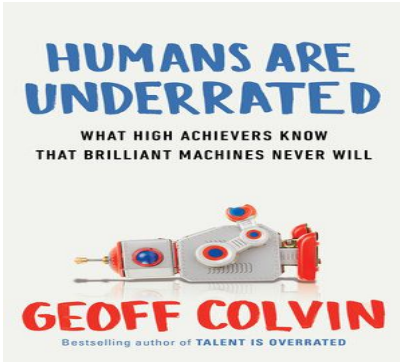




# CHRO – *zukünftige* Rolle und Herausforderungen

Prof. Dr. Antoinette Weibel

# Zeitenwechsel im HR - Digitalisierung



## Arbeit

- Maschinen ersetzen Arbeit
- Hand-, Herz- und Kreativwerk bleiben

## Arbeiten

- Teamarbeit auf Vormarsch
- Zeit- und Raum als flexible Grösse

## Struktur

- Umgekehrte Pyramide
- Kollaboration
- Selbstorganisation

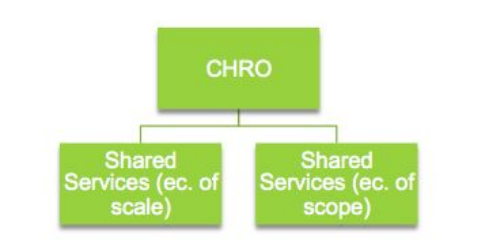

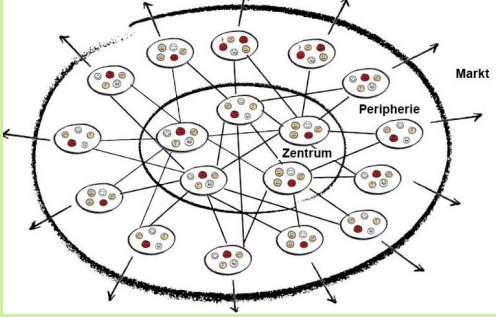
## Daten

- Viele Daten ungleich smarte Daten
- Gläserne Mitarbeiter vs. Schutz Privatsphäre

# Geschäftsmodelle und HR-Systeme

Modelle	Industrialisierung – 2nd Machine Age	Nachhaltige Organisation	Agile, innovative Organisation
Beispiel			
Struktur	Zentral, Top-Down	Umgekehrte Hierarchie	Selbstorganisation
HR Themen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. War for Superstars</li> <li>2. HR Effizienz</li> <li>3. Compliance und Leistungssteuerung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suche nach Werte- und Kompetenzfit</li> <li>2. Personalentwicklung</li> <li>3. <b>Engagement/Vertrauens- und Fehlerkultur</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suche nach Querdenkern</li> <li>2. Lifelong Learning</li> <li>3. <b>Änderungsfreude/Engagement/Innovationskultur</b></li> </ol>
Modus Operandi	Stabilität	Resilienz	Innovation

# HR-Systeme –Rolle CHROs

Modelle	Industrialisierung – 2nd Machine Age	Nachhaltiger Grosskonzern	Innovationsmaschine
Organi-sati on	<p><b>CHRO/COO/CCO/CRO</b></p> 	<p><b>Culture Transforming CPMO</b></p> 	<p><b>Employee Centered Design and HR Tribe</b></p> 
Rolle	<p>a) Effizienz und b) massgeschneiderte Dienstleistungs-angebot e in Servicezentren</p>	<p>Kulturprägung durch Peoplemanagement Zentralabteilung mit starker CPMO</p>	<p>a) Entwicklung Regeln/Art der Zusammenarbeit durch agile Teams mit HR Beteiligung b) HR Tribe als Community of Practice</p>

# The Future of HR



ODER

