

Worauf
sind wir
morgen
stolz?

Und Sie?

Die Unternehmensberatung HUMAN begleitet ihre Kunden auf dem Weg in neue Arbeitswelten. Rezepte gibt es dafür nicht. Aber jede Menge Anregungen und Fragen, abgeleitet aus der Erfahrung zahlreicher Projekte. Zum Beispiel für adidas, Bayer, BMW, KUKA oder die Max-Planck-Gesellschaft.

TEXT: SUSANNE RISCH

Wir reden von der Wissensgesellschaft. Warum arbeiten wir dann immer noch so wie zu Zeiten der Industrialisierung?

Was verstehen wir eigentlich unter der Zukunft der Arbeit? Konkret?

Was bedeutet Führung in einer digitalen Welt? Wer übernimmt sie? Und wie organisieren wir das?

Wenn cross-funktionale Teams so wichtig sind: Wieso arbeiten wir konsequent in homogenen Expertengruppen?

Ist schnell automatisch gut? Und schneller immer besser? Wäre Anpassungsfähigkeit nicht vielleicht am besten?

Von wem können wir lernen?

Womit leistet HR künftig den größten Wertbeitrag?

Wie passen wir die „Human Architecture“ sowohl an die Strategie als auch an die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Talenten an?

Haben wir die richtigen Mitarbeiter für den digitalen Wandel an Bord? Woher wissen wir das eigentlich?

Von der Produktionshalle ins Büro: Hält die Robotik in diesem Jahr Einzug in die Organisation? Und dann?

Ist der Mensch kreativer und produktiver in einer Hightech-Arbeitsumgebung? Anders gefragt: Warum investiert Apple fünf Milliarden Dollar in seinen neuen Campus?

Arbeiten wir 2025 alle als Freelancer? Wer will das? Und was bringt es – der Firma? Dem Menschen?

Wie wird die künstliche Intelligenz HR-Organisationen verändern? Und welche Qualifikation braucht der moderne Personaler?

Nie zuvor wurde Wissen so freigiebig geteilt. Gilt das auch für uns? Wie sieht der Informationsraum in unserem Unternehmen aus?

Ergibt HR-Digital-Listening wirklich ein genaueres Stimmungsbild als die gute alte Mitarbeiterbefragung?

Wenn Menschen der größte Produktivfaktor und gleichzeitig der größte Kostenfaktor in Unternehmen sind, warum ist HR dann nicht längst die wichtigste Funktion in Unternehmen?

Wie definiert sich Bildung, wenn Ausbildungsnachweise nichts mehr wert sind? Und wie sehen die Lernorte der Zukunft aus?

Wie sorgen wir für mehr Durchlässigkeit und Risikobereitschaft im Unternehmen? Und wie viel Eigeninitiative halten wir aus?

Was ist die letzte echte Innovation von HR?

Daten sind das neue Öl – ist People Analytics der Bohrturm der besten Organisationen?

Warum gibt es eigentlich kein Talent-Management 45+?

Wie bewegen wir uns zwischen Kontrolle und Freiheit?

Mobile Working – wie managt man Zeitsouveränität und Verfügbarkeit? Und woraus entstehen Identifikation, Zugehörigkeit und Loyalität?

Lassen sich digitale
Nomaden binden?
Und wäre das
wünschenswert?

Was hält uns im
Inneren zusammen,
wenn wir uns in
immer kleinere
Einheiten aufteilen?

Müssen wir jedes
Experiment in
unserer Organisation
tolerieren und
begleiten?
Gig Worker?
30-Stunden-Woche?

Die stärksten Systeme sind divers.
Weshalb ist Vielfalt im Unternehmen
dann noch immer die Ausnahme und
Diversity ein Modewort?

Was, wenn immer weniger
junge Menschen Lust auf
Führung haben?

Wächst mit der Datenmenge auch die
Kompetenz? Oder das Verständnis für Kunden?
Und welche Daten brauchen wir überhaupt?

Wie verknüpfen
wir das Wissen
ehemaliger
Mitarbeiter mit
dem der heutigen
Belegschaft?

Ist Employee-
Engagement
wichtiger als
EBIT?

Belohnen wir Mut und
Experimentierfreude?
Auch wenn es schiefgeht?
Tatsächlich?

Welchen Effekt hat die fortschreitende Automatisierung auf Qualifikation und Gehälter?

Warum planen Unternehmen schon heute, welche Talente sie 2022 brauchen?

Wissen wir noch, was wir wissen müssen?
Woher wissen wir das?

Warum macht uns digitale Technik nicht produktiver?

Wie definiert sich Bildung, wenn Ausbildungsnachweise nichts mehr wert sind?
Und wie sehen dann die Lernorte der Zukunft aus?

Woher kommen die Talente von morgen?

Wir haben interessante Projekte zu bieten.
Bieten wir auch Sinn?