

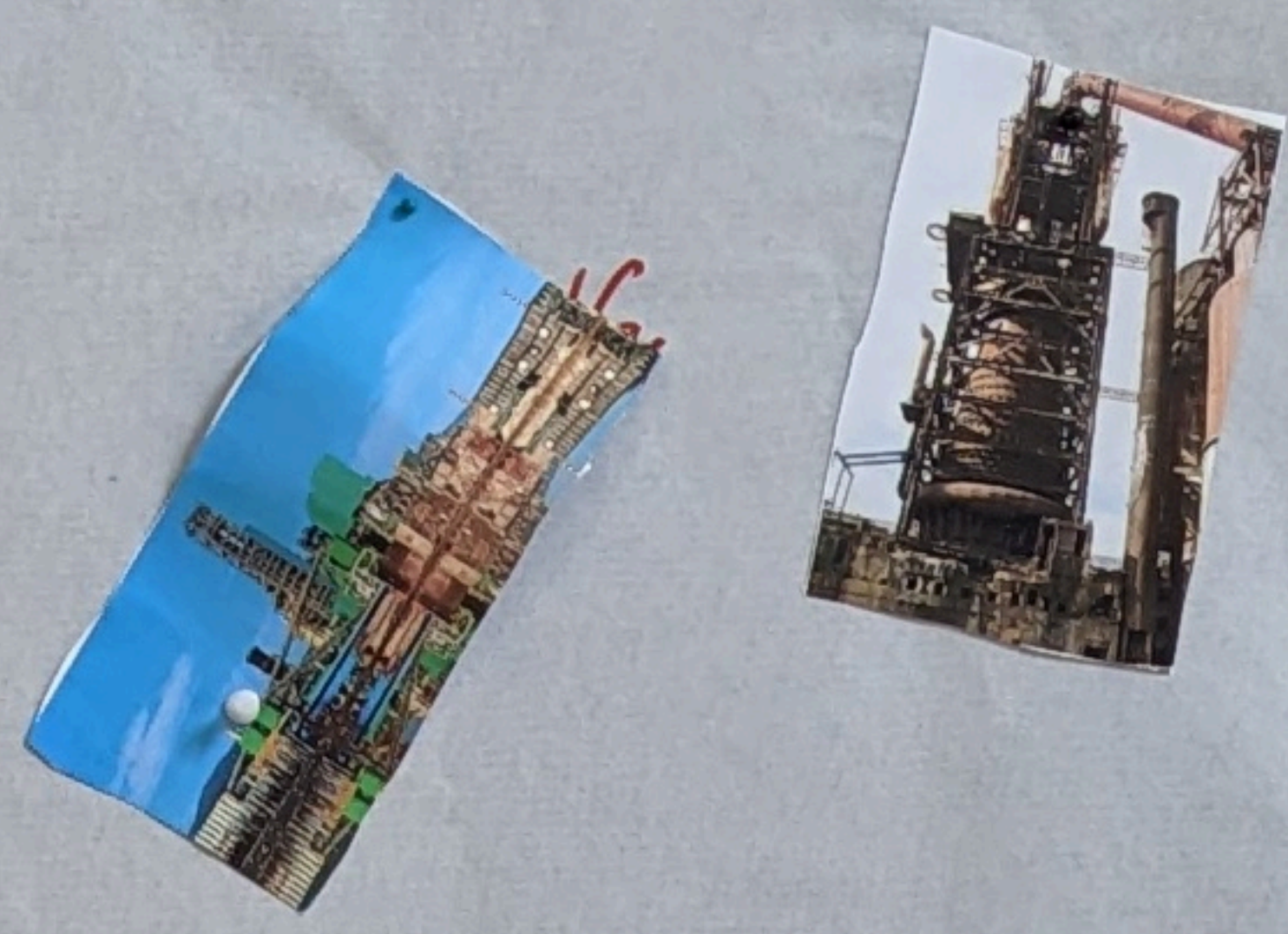
Wissen was wir können müssen!

Mitarbeiterin im Betrieb

State of the Art  
Chemie-Anlage

Jahrzehnte erprobte Technik

Inhalte



Nicht nur "neue" Technologie muss gewusst werden!  
Altanlagen brauchen auch gute Personal

Explosions-Wissen im Umgang mit Wasserstoff!

Flusswende-Wissen im Umgang mit Wasserstoff

Stufen-Zeile einfaches?

Anpassung aller Ausbildungsbausteine

Koks, Heißwind & O<sub>2</sub>  
Erdgas / Wasserstoff

Persönliche Veränderungsfähigkeit

Welchen Einfluss hat H<sub>2</sub> auf z.B. Downstream?

Alten sind überfordert diese Idee, NE wir "digitale Planung" machen können?

Wie Energie aus dem H<sub>2</sub> und dem Downstream gleichzeitig / schnell hin?

"Grüner Stahl" nicht nur als Produkt sondern auch in unseren Anlagen, in der Logistik, etc.

Wissen mit, was unsere KTZ eigentlich können - oder was sie können könnten?

Elektronische Bedienung gegenüber analog. Planung der KTZ, das auch auf Basis-Bericht!

Netzwerk zu alter Stärke bringen?  
Takt + 3  
"Action"-Gap

andere / sei bei Transfer möglichen durchdenken

Strategie für "Umschalt"-Zeitpunkt

Konzepte zur ATZ, Einstellung von "Mittelagern", Einbettung von Digitalisierung

Hans Bäckler Stiftung  
1



# Qualitative Personalplanung in der Transformation

## Mitarbeiter/in HR

Wir müssen viel individueller planen in Zukunft - nicht mehr "One-size-fits-all"!

Schneller werden, schlauer werden, in den Prozess einbezogen werden - AG + DV - Spiel

Upstufung / Restrukturierung Bestehendes / Neustrukturieren

Ausbildungsprojekte im Haus / Weiterbildung die Beschaffung

Herausforderung: Schnelllebigkeit Themen ändern sich

gute Arbeitgebermarke aufbauen!

Onboarding / "Engagement" langfristig danken

Sicherheit geben Mitarbeiter mitnehmen, obwohl sie an Mitarbeiter "bleiben"

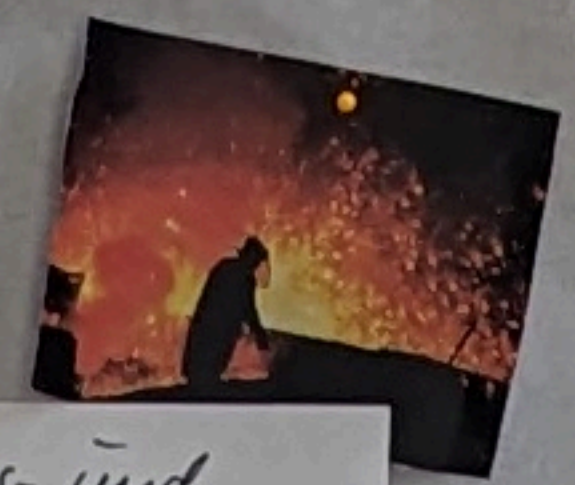
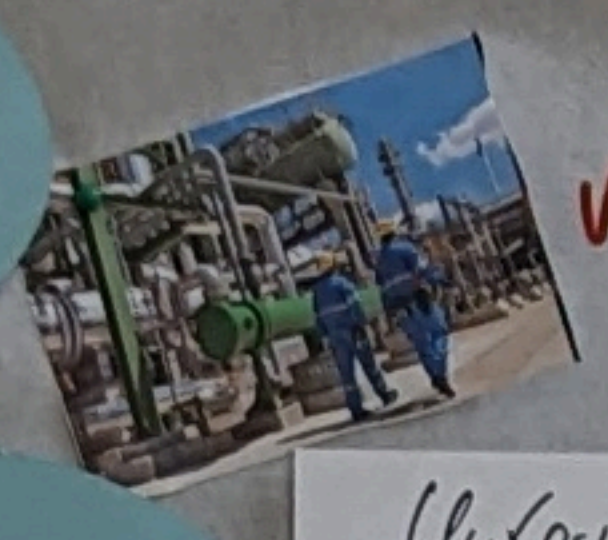
Für was sind wir eigentlich attraktiv? Compensation, FB, Leistungsmodelle, etc.?

Unternehmens- und Führungskräfte anpassen und VORBEREITEN (Placement, Qualif., PE) etc.

Wir brauchen einen Gefolgsführer Wandel in der Kultur / Werte / Strukturen / Prozesse

Beschaffung größeres Thema als Diversifizierung!

Kann HR H2?



vs.

Hochpoten

Direktreduktion

## Methoden

## Stapensteine / Hindernisse

Konsequenzen mit auf Visionen! (+)

Was brauchen wir in Zukunft? > 5 Jahre (-)

"unsere HR" werden auf einmal attraktiv und können werden

Umgang mit steigendem Fluktuationsrate

Fortentwicklung aus der Vergangenheit (linear) konstant (+)

Qualifikationsprofile im Überblick einplanen + rollierend im Festhalten (-)

Umgang Resilienz

HR muss Rollenwechsel vollziehen welche Rolle hat HR in der Zukunft

Bekanntes Soll-Behaviorspläne werden adaptiert (+)

Planung unter Risiko, Obj.-Sicherheit, Job-Familie (-)

Verbindlichkeit / Commitment bei Planung und Realisierung muss selbst werden!

HR-KPI: Qualität + Reproduzierbarkeit (+)

Rekrutierung Umfeld erweitern

Technische Veränderungen (+)

enfer Kontakte mit der U-Strategie (+)

