

Inhaltsverzeichnis

1 Die Basis	1
1.1 Historie: Die Entwicklung der Personalfunktion	1
1.2 Impact: Der Einfluss des Personalmanagements auf den Unternehmenserfolg	3
1.3 Wertbeitrag steigern: Das „Transforming Organization & People“-Modell (TOP-Modell)	7
1.4 Ausblick: Quo Vadis	12
1.5 Überblick und Zusammenfassung unserer 20 Interviews	14
Literatur	22
2 Die Realität – Unsere Interviews mit	25
2.1 Julia Bangerth, Stellvertretende Vorstandsvorsitzende, Chief Operating Officer & Chief Human Relations Officer, DATEV	25
2.2 Katharina Baran, Vorstandsmitglied Personal und Recht & Arbeitsdirektorin, TÜV Rheinland	39
2.3 Khadija Ben Hammada, Chief Human Resources Officer, Merck Group	49
2.4 Simone Berger, Vorstandsmitglied & Chief People Officer, STADA	61
2.5 Susan-Stefanie Breitkopf, Vorstandsmitglied, Carl Zeiss AG und Chief Transformation Officer, ZEISS Group	73
2.6 Inga Dransfeld-Haase, Vorstandsmitglied für Arbeit und Soziales, BP Europe	85
2.7 Markus Fink, Executive Vice President & Chief Human Resources Officer, Infineon Technologies	97
2.8 Valeria Gargiulo, Vorstandsmitglied & Chief People & Sustainability Officer, KION GROUP	107
2.9 André Heinz, Chief People and Culture Officer, Celonis	118
2.10 Dr. Katharina Herrmann, Vorstandsmitglied Ressort Personal und Compliance, Hubert Burda Media	129
2.11 Annika in der Beek, Chief People Officer (CHRO), Statista	140

2.12	Matthias Kempf, Chief People Officer, Knauf Group	153
2.13	Dr. Rebecca Koch, Chief People Officer, Nemetschek	163
2.14	Dr. Katrin Krömer, Vorstandsmitglied Ressourcen, Bundesagentur für Arbeit	174
2.15	Sirka Laudon, Vorstandsmitglied für das Ressort People Experience, AXA Deutschland	184
2.16	Dr. Thomas Ogilvie, Personalvorstand & Arbeitsdirektor, DHL Group . . .	191
2.17	Sybille Reiß, Vorstandsmitglied für das Ressort Personal und Recht & Arbeitsdirektorin, TUI Group	204
2.18	Carmen-Maja Rex, Director Group Human Resources, Heidelberg Materials	215
2.19	Katja Schnitzler, Global Senior Vice President People & Organization, Gerresheimer Group	226
2.20	Dr. Claudia Viehweger, Chief People and Sustainability Officer, Scout24 Gruppe	245
	Literatur.	254
3	Kapitel Die Zukunft	255
3.1	Das Reinventing HR-Modell: Überblick und Struktur	255
3.1.1	Vorstellung der neuen Elemente des Modells	257
3.1.2	Vergleich mit dem ursprünglichen TOP Modell	264
3.1.3	Ziele des neuen Reinventing HR Modells.	268
3.2	Das Reinventing HR Model: Fokusbereiche	271
3.2.1	Business Model Evolution & Organizational Governance	271
3.2.2	Team Collaboration & Performance Enablement	273
3.2.3	Personal Development & Employee Experience	276
3.2.4	Technology & Infrastructure	278
3.3	Das Reinventing HR Model: Einflussfaktoren.	281
3.3.1	Environment & Livelihoods.	281
3.3.2	Regulators & Politics	282
3.3.3	Shareholders & Investors	284
3.3.4	Stakeholders & Communities	286
3.4	Reinvent your HR! The Maturity Map.	287
3.5	(Ganz) persönliche Perspektiven	292
3.5.1	Werdegänge von Chief HR- bzw. Chief People Officers.	292
3.5.2	Relevanz der persönlichen Präsenz auf Social Media für den Erfolg der Arbeit	293
3.5.3	Balance zwischen beruflicher und privater Verantwortung	294
3.5.4	Persönliche Empfehlungen an die nächste Generation der Personalmanager:innen	296
	Literatur.	299