



A photograph of three business professionals in an office environment. On the left, a woman with long dark hair is smiling and looking towards the center. In the middle, a woman with short dark hair and bangs is smiling broadly, looking towards the right. On the right, a man with short dark hair is smiling and looking towards the center. They are all dressed in business attire. The background is a blurred office space with plants and windows.

# PERSONALSTRATEGIEN IN ZEITEN DES DIGITALEN WANDELS

GEWINN Fachtagung, Hamburg, 28. September 2018

Karl-Heinz Reitz, Geschäftsführer

Katja Könnecke, Consultant HR



# WER IST COMPUTACENTER EIGENTLICH?

## WIR ...



... sind **EUROPAS FÜHRENDER** herstellerübergreifender IT-Dienstleister

... konzipieren, erstellen und betreiben IT-Infrastrukturen für Unternehmen, Institute und Behörden.

**WELTWEIT.**



... und beschäftigen uns mit vielen spannenden Themen:

**DIGITALER ARBEITSPLATZ** BIG DATA  
**OFFICE 365** **INDUSTRIE 4.0** **CLOUD**  
**WINDOWS 10** CYBER DEFENCE  
**IT-SECURITY** INTERNET OF THINGS **DEVOPS**  
**DIGITALISIERUNG**

### ÜBRIGENS: DAS „A“ IN COMPUTACENTER IST KEIN DRUCKFEHLER

Als wir 1981 gegründet wurden, sollte das Unternehmen eigentlich Computercenter heißen. Da der Name schon vergeben war, entschieden sich unsere Gründer einfach dafür, die neue Firma Computacenter zu nennen.

Umsatz  
2017

**1,97 Mrd. Euro in Deutschland**  
**3,8 Mrd. Pfund gesamt**



ca. **15.000**  
Mitarbeiter weltweit

ca. **6.200**  
Mitarbeiter in Deutschland



davon ca. 360 Future Talents in Deiner Community







# Inhalt

01

Die „digitale“ Welt

Herausforderungen und Wandel

02

HR Wer?

Anforderungen an eine moderne  
HR Abteilung

03

Diversity & Inklusion

Was tun wir? Welche Erfahrungen  
haben wir gemacht?

04

Ausblick und Dialog

Was können wir gemeinsam  
erreichen?





52 % OF THE  
FORTUNE 500 FIRMS  
SINCE 2000 ARE GONE.

Source: Ray Wang, CEO Constellation Research Inc.

**„Agilität finden viele cool und erstrebenswert, weil bislang jeder etwas anderes darunter versteht.“**

Straub (2016)

**„Neue Wortkreationen wie »agil« oder »virtuell« sind zwar entstanden, der praktische Erfolg auf breiter Ebene ist aber nach wie vor nicht bewiesen und vieles bleibt reine Schaumschlägerei.“**

Stöger (2017)



# AKZEPTANZ EINES NEUEN PARADIGMAS

DIGITALISIERUNG IST MEHR KULTUR UND HALTUNG ALS TOOLS UND PROZESSE





# FAKT 1: VERÄNDERUNGEN SIND DOOF

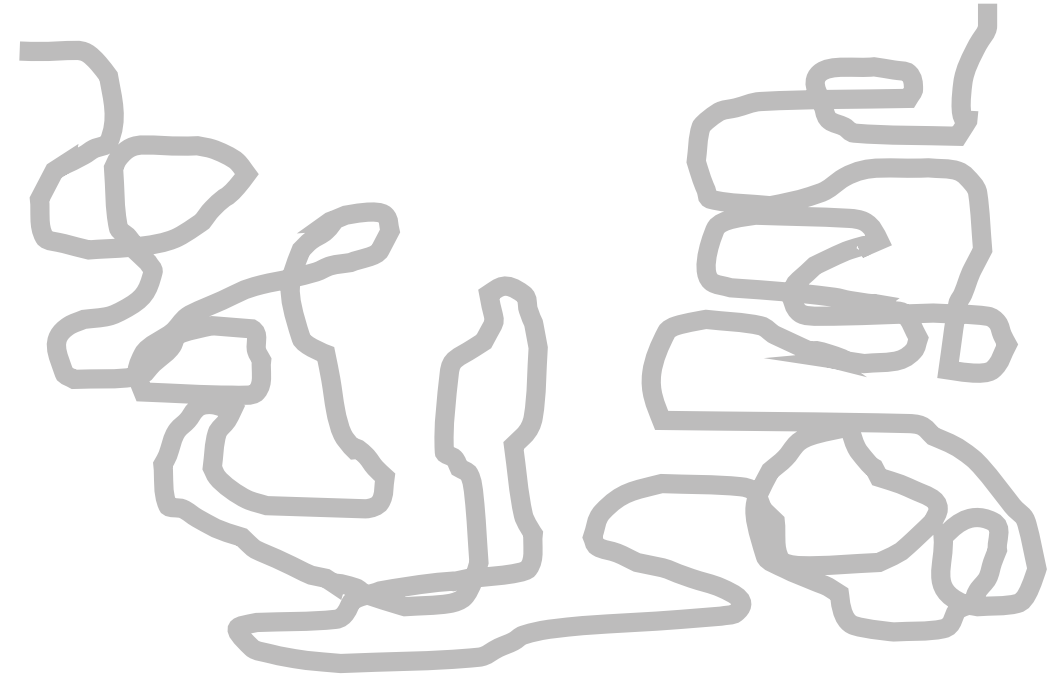
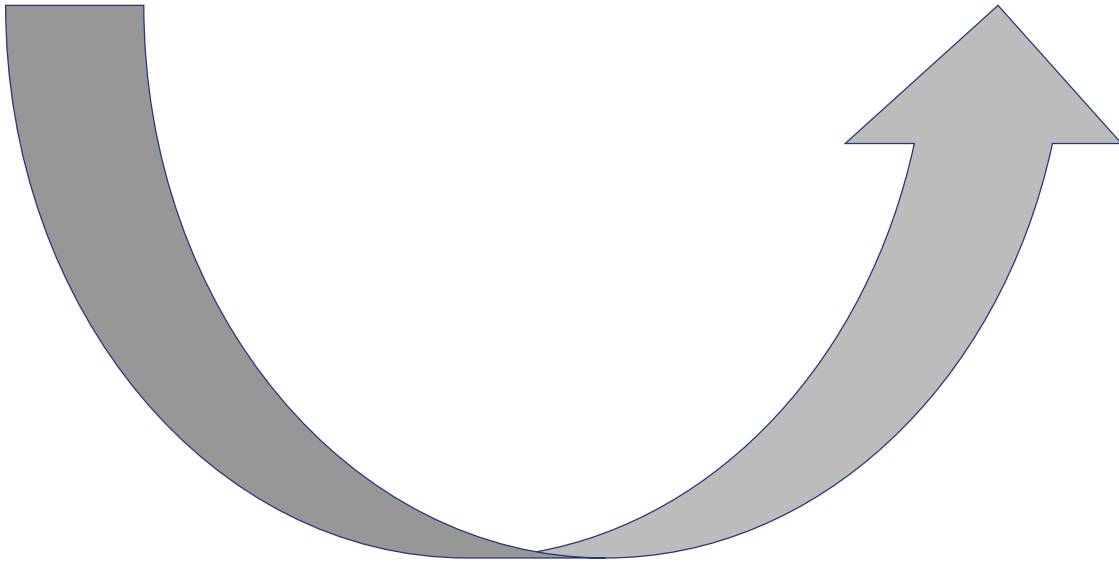




# FAKT 2: THEORIE UND WIRKLICHKEIT IM CHANGE PROZESS

**CHANGE MANAGEMENT**

**Tatsächlicher Wandel**

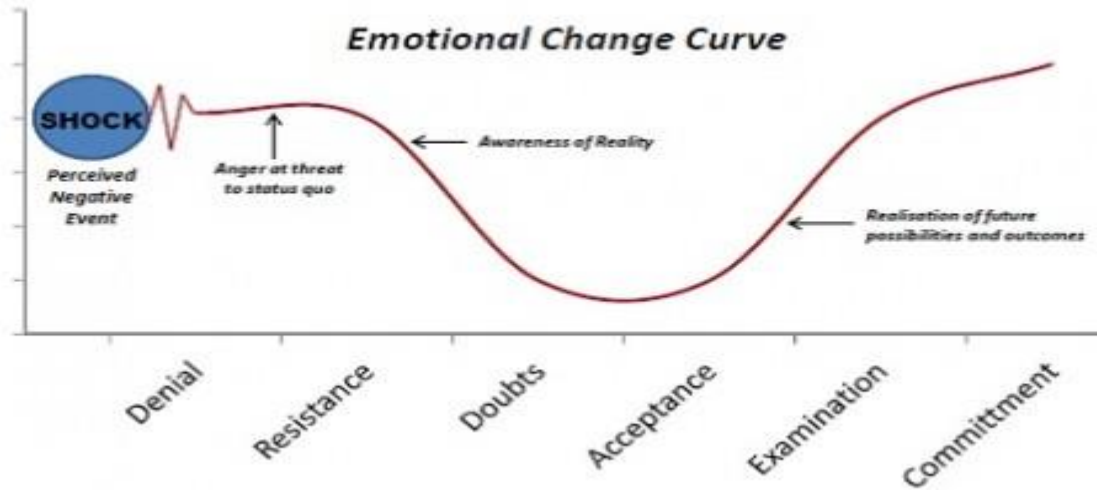


## FAKT 3: WER STEHEN BLEIBT, FÄLLT ZURÜCK





# PARADOX: WANDEL MANAGEN WIRD UNMÖGLICH UND BLEIBT ESSENTIELL



Verankerung in  
Strategie und Kultur

Kontinuierliches  
Erkunden

Stärken, was  
funktioniert

Eine gemeinsame  
Basis schaffen







# Inhalt

01

Die „digitale“ Welt

Herausforderungen und Wandel

02

HR Wer?

Anforderungen an eine moderne  
HR-Abteilung

03

Diversity & Inklusion

Was tun wir? Welche Erfahrungen  
haben wir gemacht?

04

Ausblick und Dialog

Was können wir gemeinsam  
erreichen?



# EIGEN- UND FREMDBILD VON HR-ABTEILUNGEN





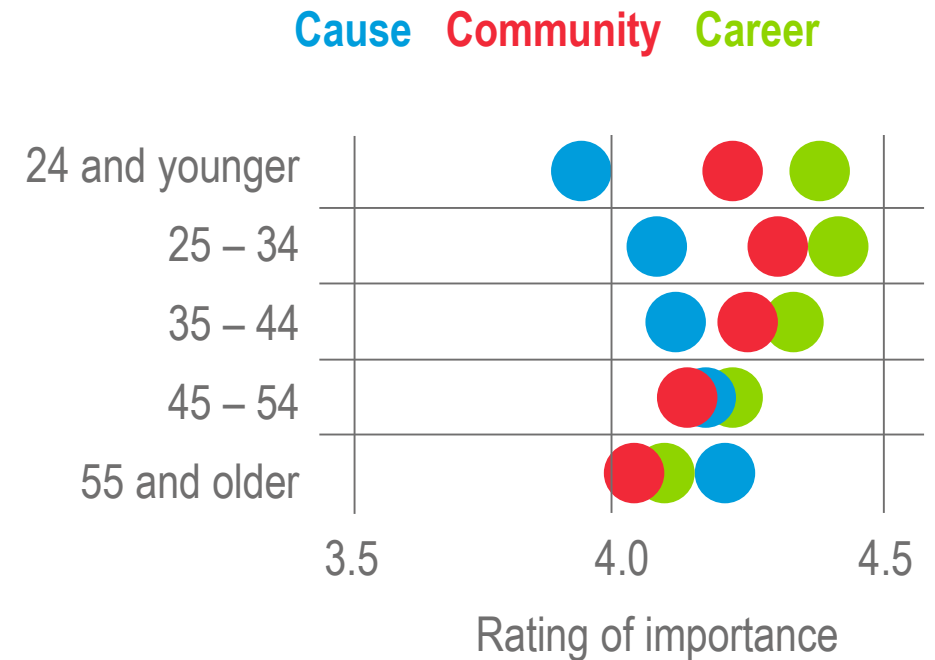
# WHAT DO PEOPLE WANT FROM THEIR WORK?

WHAT PEOPLE REALLY WANT IS CAREER, COMMUNITY AND CAUSE

**Career:** having a job which provides autonomy, allows you to use your strengths and promotes your learning and development

**Community:** feeling respected, cared about and recognised by others, which drives a sense of connection and belonging

**Cause:** feeling that you make a meaningful impact, identifying with your organisation's mission, and believing that it does some good in the world



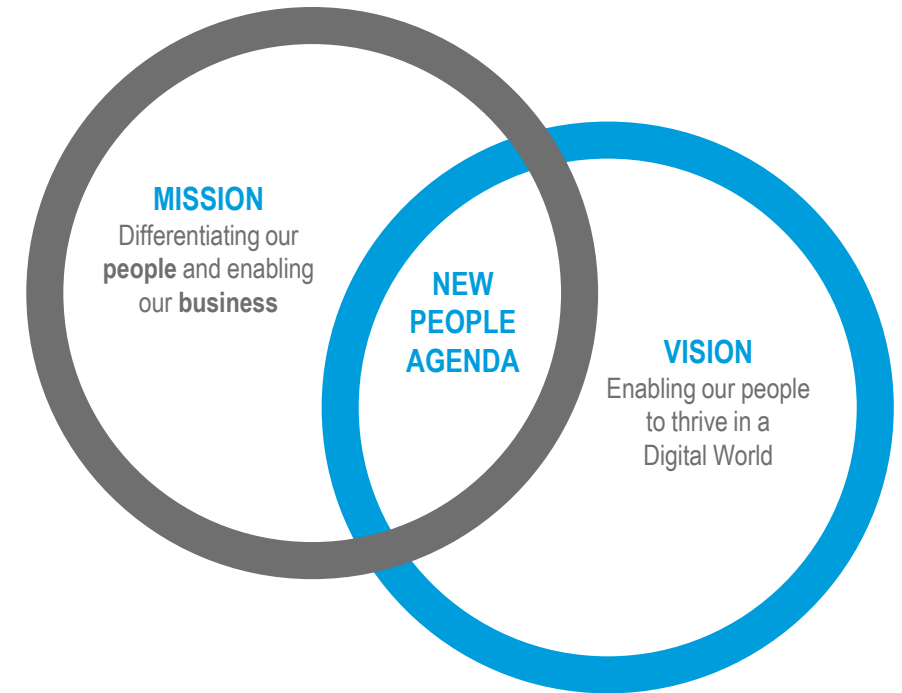
\* HBR 02/2018



# OUR NEW PEOPLE AGENDA – HIGH IMPACT HR

## INVESTING IN THE PEOPLE PRIORITIES WHICH GENERATE VALUE FOR COMPUTACENTER

1. Create a work environment that **differentiates Computacenter** from the competition, to **attract talent**
2. Design **proactive search strategies** to match talent capabilities to business needs and drive a **high performance culture**
3. Grow a world class **leadership community that engages** our people and ensures our business is sustainable
4. Use digital and user-centric processes and intelligent data to **promote efficiency and standardisation**
5. Enable **agility and flexibility** to foster an organisation capable of driving **openness, change and collaboration**







# Inhalt

01

Die „digitale“ Welt

Herausforderungen und Wandel

02

HR Wer?

Anforderungen an eine moderne  
HR-Abteilung

03

Diversity & Inklusion

Was tun wir? Welche Erfahrungen  
haben wir gemacht?

04

Ausblick und Dialog

Was können wir gemeinsam  
erreichen?





**WOMEN@WORK BEI**  **Computacenter**

# 3 SÄULEN UNSERER STRATEGIE





# ROLEMODEL VIDEOS

## FRAUEN IN DER IT – RECRUITINGVIDEOS

Ausbau der Basis  
über Marketing &  
Recruiting

Talententwicklung in  
Führungspositionen

Veränderung der  
Quote, Struktur und  
Kultur



[Hier geht's zu den Videos](#)



# EXTERNE KOMMUNIKATION

## MESSEN – BENCHMARKING – ARBEITGEBERSIEGEL



Hier geht's zum Company  
Slam





# W@W DEVELOPMENT-PROGRAMM



## INHALTE DES PROGRAMMS

- **Erfahrungsaustausch** zwischen den Teilnehmerinnen und dem Senior Management
- Nutzung von **Peer Coaching Formate** zur eigenen Reflektion
- **Mentoring-Gespräche** mit erfahrenen Managern
- **Möglichkeit zur Vernetzung** schaffen, um eigene Sichtbarkeit zu erhöhen
- **Working-Out-Loud** – Collaborative Learning
- Förderung von verschiedenen **Karriere- und Lebensentwürfen**
- Workshops zu **Persönlichkeit, Motivation, Erfolgsfaktoren** weiblicher Führungskräfte



# WOMEN@WORK

Tag 1 & 2  
11./12.12.

- Einführung w@w Development
- Persönliches Kennenlernen & Teaming
- Meine Motivatoren und Antreiber
- Neue Horizonte und Möglichkeiten eröffnen (Der nächste Schritt)
- Gemeinsames Lernen: Working Out Loud (WOL) initiieren

Tag 3 & 4  
26./27.2.

- Intensivworkshop:  
Inner Work, Self Empowerment, Veränderungsbereitschaft, Steuerung der Außenwirkung, Entwicklung der eigenen Souveränität in Vorbereitung auf die Führungsaufgabe

Tag 5/6  
28./29.6.

- Reflexion der w@wBausteine
- Impulsen / Keynote Speaker
- Peer Coaching:  
Arbeiten an individuellen Themen

Tag 7  
28.11.

- Projektpräsentationen
- Speedcoaching
- Abschluss

Ggfls. Follow Up: Inner Work, Self Empowerment, Storytelling



• Reflexionsbuch



• Lernpartnerschaft /  
Working Out Loud /  
Peer Coaching /  
Hospitanz



• Speed Coaching

Mentoring

Bedarfsorientierte begleitende Maßnahmen: z.B. Leadership Basics, Open House, externe Foren etc.

1 – 2 – 1 Gespräche



# QUOTE & STRUKTUR



**BIS 2020: Den Anteil von Frauen im Unternehmen auf 20% erhöhen**

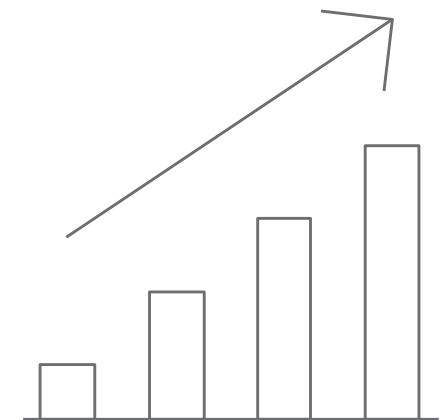
→ bei Neueinstellungen (ca. 15 % heute)

→ bei der Besetzung offener Führungspositionen ( ca. 19 % heute)

Die Zahlen gelten unternehmensübergreifend.

Auf dem Weg werden zunächst bereichsspezifische Ziele formuliert, die den jeweiligen Besonderheiten in den Betrieben Rechnung tragen.

**Wir haben derzeit über 800 offene Stellen!**



# KULTUR – INTERNE KOMMUNIKATION

## OPENHOUSE@CC – DIGITALISIERUNG & DIVERSITY

Ausbau der Basis  
über Marketing &  
Recruiting

Talententwicklung in  
Führungspositionen

Veränderung der  
Quote, Struktur und  
Kultur





# ZWISCHENERGEBNIS AM BEISPIEL FUTURE TALENT





# RECRUITING-FORMATE UND MAßNAHMEN

Externes Recruiting: Active Sourcing,  
Messen, Sonderpublikationen

Hochschul Kooperationen:  
Karrieretraining für Frauen

Hochschul-  
Kooperationen-  
Exkursion

Optimierte Auswahlprozesse



Social Media – Facebook,  
Instagram, Blog etc.

Interne Maßnahme: w@w - Jobcall

Interne Kongresse - w@w auf  
Tour

# FRAUENQUOTE CONSULTING SERVICES: EINSTELLUNGEN

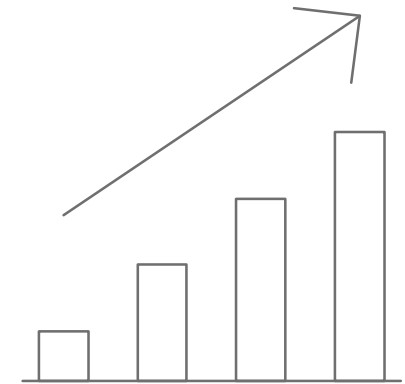
ZAHL WEITER  
STEIGERN!

FRAUENQUOTE  
SIGNIFIKANT GESTEIGERT!

?%  
2019

20%  
2018

< 4%  
2017



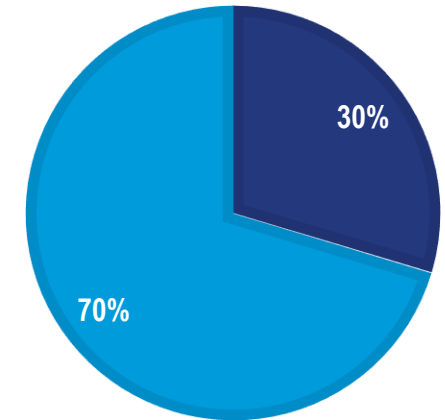
# AKTUELLER STATUS TRAINEEPROGRAMME 2018

## FRAUENQUOTE NACH TRAINEEPROGRAMM

| Unternehmensbereich       | Weibl. Bewerbungen | Weibl. Einstellung |
|---------------------------|--------------------|--------------------|
| IT Consulting             | 111 (35%)          | 6 (17%)            |
| IT Projekt Management     | 97 (42%)           | 7 (46%)            |
| IT Vertrieb               | 59 (25%)           | 7 (47%)            |
| IT Service Management     | 68 (40%)           | 8 (47%)            |
| Technical Ressource Group | 51 (14%)           | 1 (5%)             |
| Service Design            | 16 (47%)           | 2 (67%)            |

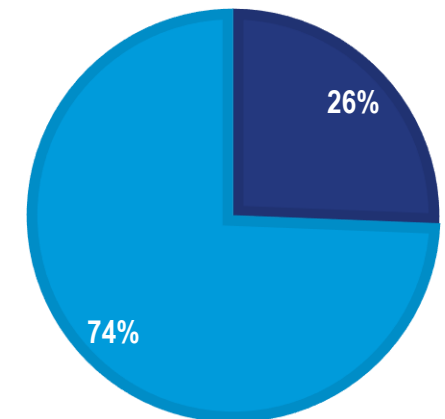
### BEWERBUNGEN

■ Bewerbungen w ■ Bewerbungen m



### EINSTELLUNGEN

■ Einstellungen w ■ Einstellungen m







# THE PEOPLE PANEL CHARTER

**#PEOPLEMATTER**



**INGA OPEL**

**What's your People Panel Promise?**

Increase the number of females and female managers in CC's Infrastructure Operations area.

**CAROLIN DE LORENZI**

**What's your People Panel Promise?**

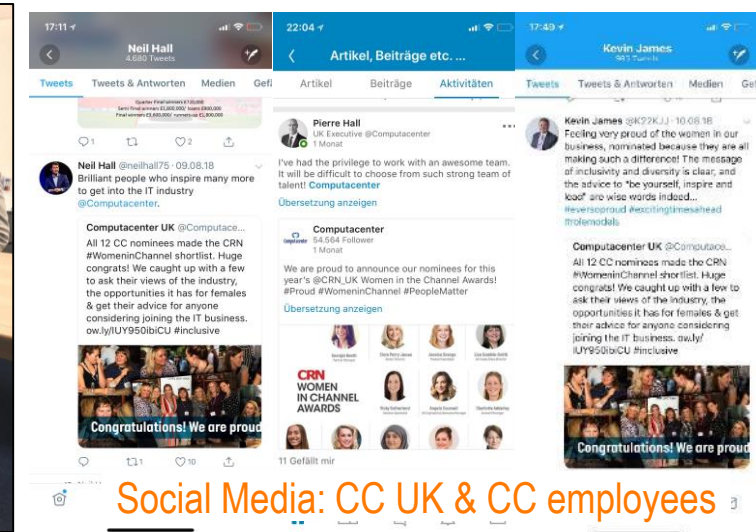
To share the experiences, results and the wonderful spirit from two years with the women@work initiative in Germany with the Computacenter Group in order to get even more women interested in Computacenter and to develop into management positions.

Videos in UK #peoplesmatter #women@work

**CRN WOMEN IN CHANNEL AWARDS**

Georgia Heath, Partner Manager  
Clare Parry-Jones, Sector Director  
Jessica Savage, Product Specialist  
Lisa Gamble-Smith, UK Inside Sales Director  
Vicky Sutherland, Solution Specialist  
Angela Counsell, UK Engineering Resource Manager  
Charlotte Adderley, Account Manager  
Shivani Mishra, Project Manager  
Emma Bacon, Sourcing Executive  
Aisha Pervaz, First Line Analyst  
Lizee Butler, HR Business Partner  
Jen Knowles, Line of Business Sales Director

UK - CRN Women in the Channel Awards - the short list has been announced and CC's nominees have all made it into the next round!



Social Media: CC UK & CC employees

Trainings u.a. zu Unconscious Bias

| Area                  | Topic                                             | Owner               | Status      |
|-----------------------|---------------------------------------------------|---------------------|-------------|
| Trust and Teamwork    | LEAN Education                                    | Training Department | In progress |
|                       | Development Programs                              | Training Department | In progress |
| Supporting Parenthood | Children-proof workplace certification            | Human Resources     | Not started |
|                       | Computacenter Seasonal Holiday Events             | Local Social Team   | In progress |
| Cultural Diversity    | Children-compatible Charity Events                | Local Social Team   | Not started |
|                       | Broadcasting Cultural Content on site Televisions | Local Social Team   | Not started |
|                       | National Cuisine Competition in our Kitchens      | Local Social Team   | Not started |
|                       | Cultural Awareness Training                       | Human Resources     | Not started |

**PEOPLE PANEL CHARTER**  
Our own Diversity and Inclusion Charter

**WALL OF PROMISES**  
What will you contribute to D&I? Where can you help?

**POSTER CAMPAIGNS AND VIDEO**  
Marketing Campaigns inside CC, Communication throughout the organisation, D&I awards, etc.

**CALENDAR OF EVENTS**  
Our own Diversity

Sharing best practises, internal & external communication and driving #peoplesmatter #winningtogether in the teams



**SHOULD YOU JUDGE HOURS OR COMMITMENT?**

**YOU DECIDE...**

Gone are the days of the 'stay at home' mum. More women are going back to work after having children and this often means leaving the office before the school gates close. This doesn't make them less committed to their job - and anyway - don't they say 'a woman's work is never done'?

**SHOULD YOU JUDGE HOURS OR COMMITMENT?**

**YOU DECIDE...**

A good work-life balance is important for all of us, regardless of our gender or job role. Increasingly more men are adjusting this balance to spend extra time with their children rather than at their place of work. And why not? Go Superdad!

**SHOULD YOU JUDGE SKILLS OR SKIN?**

**YOU DECIDE...**

"Tattoos are for sailors". It's an old fashioned way of thinking really. Love them or hate them, many people have them and they don't impact a person's work skills or personality. "Never judge a book by it's cover" - now there's an old statement we should all agree on!



# #PEOPLEMATTER

## WHAT MAKES YOU YOU?





# OBEN IST NICHT VORNE – ANFORDERUNGEN AN FÜHRUNG IM DIGITALEN ZEITALTER



## **Wertschätzung**

Ich interessiere mich für dich als Mensch und für das, was du zu sagen hast

## **Servant Leadership**

Was brauchst Du/Ihr, um erfolgreich arbeiten zu können?

## **Haltung**

Begegnung auf Augenhöhe jenseits von "Titeln"

## **Delegation**

Verantwortung geben



## **Kollaboration**

Netzwerke stärken statt Linie und Silos

## **Inklusion**

Diversität nutzen und Konflikte lösungsorientiert managen

## **Verändern**

Fehlerkultur schaffen und lebenslanges Lernen fördern

## **Ambidextrie**

Gegensätze überbrücken und global & lokal wirken



# ROOM FOR DISCUSSION

IDEAS

QUESTIONS

OPINIONS

THOUGHTS





# **VIELFALT @ COMPUTACENTER**





# VIELEN DANK!

