



Christoph Warnecke

Vorsitzender des BDU-Fachverbandes
„Personalmanagement“

„Durch Automatisierung werden die HR-Prozesse schneller, kosteneffizienter und kundenorientierter.“

KREATIVE BESCHÄFTIGUNGSMODELLE WERDEN GEFORDERT

Nachdem in den letzten Jahren in den HR-Abteilungen das Outsourcing von Dienstleistungen und die strategische Ausrichtung als HR-Business-Partner im Vordergrund stand, ist jetzt das digitale, kollaborative und vernetzte Arbeiten in Teams gefordert. Im Fokus stehen dabei: HR-Performance, People Analytics, Employee Self Service (ESS) oder Robot Recruiting. Durch Automatisierung werden die HR-Prozesse schneller, kosteneffizienter und kundenorientierter.

Die Hauptaufgabe aber bleibt: Top-Talente, Kompetenz- und Leistungsträger gewinnen und binden. Zunehmende Bedeutung kommt hierbei dem Einsatz von Social Media (active sourcing) zu.

Traditionelle Jobkonzepte sind auf dem Rückzug, kreative Beschäftigungsmodelle dafür gefordert. Talentierte Menschen erwarten attraktive, innovative Arbeitsformen mit digitalen, mobilen Arbeitsplätzen. Die heute verfügbaren Techniken ermöglichen Unternehmen nicht nur das Arbeiten von zuhause, sondern auch die Inklusion von Mitarbeitern aus verschiedenen Kulturen über Grenzen und Zeitzonen hinweg. Der Trend geht zum agilen, eigenverantwortlichen Arbeiten in dynamischen und virtuellen Teams.

Attraktive Unternehmen setzen für ihr Employer Branding verstärkt auf New Leadership. Partizipative Führung erreicht man jedoch nur durch eine neue, von oben aufrichtig gelebte Führungskultur, Führungskonzepte mit Feedback-Orientierung und Führungskräften, die nicht nur über Fachkompetenz verfügen, sondern vor allem Rahmenbedingungen für eigenverantwortliches Arbeiten fördern, Talente entdecken und sich nicht als Vorgesetzter sondern als Coach und Personalentwickler ihrer Mitarbeiter sehen.

Durch die Möglichkeiten der Digitalisierung etabliert sich aber auch verstärkt das Cloud-/Crowd-Working als Konkurrenz zu den traditionellen Beschäftigungsverhältnissen. Freelancer werden immer mehr in den Unternehmen eingesetzt – mit allen Vorteilen einer befristeten Arbeitsbeziehung, eines schnellen Kompetenz-Zukaufs, aber auch den Nachteilen des Verlustes von Know-how und Kern-Kompetenz in den Unternehmen.

Das Wichtigste wird daher: Das agile, vernetzte, kollaborative Arbeiten in die traditionellen, hierarchisch geprägten Unternehmenskulturen zu integrieren. Hierfür müssen auch die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Diesen Wertewandel sollten die Personaler als Vordenker, Treiber und Vorbild aktiv mitgestalten!