

Drei Fragen an ...



FRANZ LANGECKER
Chefredakteur

... krönen seit Jahren den Einstieg in die HR Performance. Wir befragen an dieser Stelle Personalverantwortliche, die gerade eine neue Position übernommen haben (siehe Seite 6 ff.). Dabei geht es um Veränderungen, Produkte und um den Blick in die Zukunft. Die Antworten versprühen durchweg Power und machen Mut. Es herrscht nicht nur Aufbruch-, sondern auch Umbruchstimmung in den Personalabteilungen. Man fühlt sich dabei manchmal an längere Autobahnfahrten erinnert: Überall gibt es Baustellen, wenn auch nicht an allen gearbeitet wird. Staus und Unmut entstehen jedoch überall dort, wo die Digitalisierung nicht vorankommt. Laut Statista, einem Online-Portal für Statistik, zählen 99,3 Prozent aller Unternehmen in Deutschland zur Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Die Großunternehmen machen einen Anteil von nur 0,7 Prozent aus. 62,2 Prozent der Beschäftigten sind in KMU tätig. Die HR-Landschaften in den Unternehmen sind so vielfältig, wie die Unternehmen selbst. Wer nur durch die simple Verwaltung seiner Mitarbeiter erfolgreich ist, kann sich glücklich schätzen. Bei den meisten Firmen reicht das allein nicht mehr aus.

Dauerbaustelle Flexibilisierung

Die Mitarbeiterschaft – wir sprechen hier von Workforce – verändert sich radikal. Und damit auch die Unternehmen. Sie werden durchlässiger. Sie brauchen mehr Flexibilität und reduzieren die Hierarchien. Sie öffnen sich für die Wünsche der Mitarbeiter und deren Erwartungen ähneln sich: Mehr Flexibilität ist seit Jahren ein Dauerbrenner. Angesichts des Mangels im Bereich der Pflege haben sich die Rotkreuz-Kliniken in Frankfurt entschieden, für die Beschäftigten im Pflegedienst die 35-Stunden-Woche einzuführen. Das Projekt läuft für zwei Jahre und wird wissenschaftlich begleitet. Durch die Stundenreduzierung ist das Krankenhaus gezwungen, elf neue Stellen zu schaffen. Doch es sieht gut aus, dass die Krankenstandsquote sinken wird und die Attraktivität für potenzielle Mitarbeiter steigt. Dank intelligenter Software lassen sich heute unglaubliche Beschäftigungsmuster komponieren, die den Wünschen der Mitarbeiter und Unternehmen gerecht werden (siehe Seite 32). Teilzeit wird die neue Vollzeit.

Die neue Intelligenz nutzen

Rund um den Globus sind Millionen Menschen damit beschäftigt, Software und Hardware intelligenter zu machen. Bisher schätzten wir Software, weil sie mit großer Schnelligkeit viele Daten verarbeiten kann. Jetzt wird sie mit Intelligenz angereichert. Daraus wird nun Cleverware (Schlauware). Die Cleverware erledigt Routinen, macht Vorschläge und bietet Entscheidungshilfen. Dank der Verbesserungen bei der Nutzerfreundlichkeit entwickeln sich die neuen Lösungen zu „Partnern“. Für viele Unternehmen ist die User Experience ein wichtiges Kaufkriterium (siehe Seite 58 ff.). Damit steigt die Erwartungshaltung an die zukünftigen Produkte. Die User fragen nach dem Mehrwert, beispielsweise im Bereich Workforce Analytics (siehe Seite 26 ff.).

„Nie war die Zeit besser, sich selbst neu zu erfinden, für das Personalmanagement im Ganzen, für eine Personalabteilung und für den Einzelnen ebenso“, schreibt unser Gastautor Jan C. Weilbacher auf S. 57 – dem ist nichts hinzuzufügen.