

HR 4.0: Der Weg zum digitalen Wandel

Die Zukunft ist digital. Hat das Human Resource Management die Digitalisierung bislang verschlafen? Alles über die neuen Herausforderungen im Human Resources Bereich und wie Personaler/-innen diese bewältigen können.

Eine Online-Bewerbung über das Smartphone zu senden, wäre für „Digital Natives“ genau das Richtige. Doch im Recruiting der meisten Unternehmen würde diese nie ankommen. **Denn nur 22 Prozent der Firmen bieten sogenannte One-Click-Bewerbungen an, so das Ergebnis der aktuellen Studie „Recruiting Trends 2017“, die Kienbaum Communications und das Staufenberg Institut gemeinsam durchgeführt haben.** Trotz des deutlich höheren administrativen Aufwands akzeptieren hingegen 59 Prozent der Befragten immer noch Bewerbungsmappen, die per Post eingehen. Die Studie zeigt: Hier gibt es digitalen Nachholbedarf. Denn neue Recruiting-Kanäle könnten viel zielgerichteter und schneller potenzielle Nachwuchskräfte erreichen.

Hier ist die HR gefordert

Bisher wird die Digitalisierung im Human Resource Management meist nur als zusätzlicher Rekrutierungskanal wahrgenommen. Dabei steckt viel mehr dahinter, als eine Software oder digitale Tools einzuführen. **Es geht darum, den Anschluss in der modernen Arbeitswelt nicht zu verpassen – vernetzter, schneller, flexibler die richtigen Menschen für die richtigen Aufgaben zusammenzubringen.** Eine neue Herausforderung für die Unternehmen. „Die Personaler lassen sich abhängen – und werden abgehängt, weil sie im digitalen Veränderungsprozess nicht als relevanter Partner des Managements wahrgenommen werden. Das ist ein großes Problem, denn die digitale Transformation in den Unternehmen kann nur mit den Menschen gelingen. Digitale Technik ohne Anwender bleibt ungenutztes Potenzial – hier ist HR gefordert“, sagt Walter Jochmann, Geschäftsführer des Forschungsinstituts der Personal- und Managementberatung Kienbaum und der Wirtschaftshochschule International School of Management (ISM).

Gesucht: digitale Kompetenz

Doch warum beteiligen sich Personalabteilungen an der digitalen Transformation eher verhalten? Und was macht den HR-Managern/-innen im Hinblick auf das Internet am meisten zu schaffen? „**Die Herausforderung der HR ist es, die eigene Rolle bzw. Positionierung im Unternehmen in Frage zu stellen und völlig neu zu denken**“, sagt DI Dr. Beatrice Pacher, Unternehmensberaterin und WIFI Wien-Lehrgangsführerin. „Dazu kommt, dass in HR-Abteilungen notwendige methodische, didaktische



und medientechnische Kompetenzen fehlen, die es jedoch im digitalen Zeitalter mehr denn je braucht.“ Ein weiterer Grund für die digitale Zurückhaltung sei auch, dass viele HR-Abteilungen nach wie vor mit sich selbst beschäftigt sind. „In erstaunlich vielen Unternehmen herrscht noch immer ein eher konservatives Verständnis von HR vor. Der Personalabteilung werden überwiegend administrative Aufgaben zugesprochen, sie gilt oft noch als Geheimnis tragende, kontrollierende Satellitenabteilung“, so die Expertin weiter.

Tempo und Transparenz

Die Digitalisierung wird die Arbeit der Personaler/-innen komplett verändern. Mitarbeiter/-innen informieren sich selbst, und Führungskräfte können diese mit Hilfe sozialer Netzwerke selber rekrutieren. Das sorgt für Eigenständigkeit und Transparenz. Doch davor fürchten sich viele Personaler/-innen – vor Kontrollverlust und dass die traditionelle Arbeit der HR-Abteilung überflüssig wird. **Dabei wird es neue Aufgaben und Herausforderungen geben. „Für die HR wird es darauf ankommen, aus immer mehr Daten Entscheidungs-taugliche Informationen zu destillieren – und das unmittelbar und rasch.** Etwa bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfs oder bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/-innen. Das Tempo und der Erfolgsdruck für Personaler/-innen wird steigen“, prognostiziert DI Dr. Beatrice Pacher.

Viel zu tun für das Human Resource Management

HR-Abteilungen sind jetzt entscheidend: Sie müssen nicht nur die digitalen Talente von morgen finden und diese für das Unternehmen begeistern, sondern auch selbstorganisiertes, kollaboratives Lernen und Arbeiten im Unternehmen ermöglichen. „Die

HR muss Ressourcen zur Verfügung stellen, Communities moderieren, Multiplikatoren entwickeln, Lern-Incentives organisieren und diese auch gestalten. Und natürlich auch den Dialog im Unternehmen fördern“, stellt DI Dr. Pacher fest.

Richtige Tools und Mitmach-Kultur

Und wie kann der Einstieg in die Digitalisierung gelingen? DI Dr. Pacher: „Man nehme ein strategisch hoch wichtiges Thema im Unternehmen, inszeniere eine Art Parallelwelt und setze dort mit neuen Methoden dieses Thema um.“ **Wesentlich dabei sei es, die Menschen dort abzuholen, wo sie stehen und dass Tools verwendet werden, die im Unternehmen anschlussfähig sind.** Begleitet wird mit Hintergrundberatung, Moderation und medientechnischer Unterstützung. Das Ziel sei eine Mitmach-Kultur zu entwickeln, denn nur so kann die digitale Transformation auch wirklich erfolgen. **„Denn der Einstieg in die Digitalisierung hat ganz wenig mit Technologie aber ganz viel mit den Menschen zu tun.“**



DI Dr. Beatrice Pacher arbeitet als Organisationsberaterin, Auditorin, Management-Coach und Trainerin u.a. am WIFI Wien. Sie leitet am WIFI Wien den Lehrgang „HR goes 4.0 – Transformation des digitalen Wandels gestalten“.

HR goes 4.0 – Transformation des digitalen Wandels gestalten,
13.10.2017 – 03.11.2017
www.wifiwien.at/10130017