

■ Auf Augenhöhe: HR 4.0 für den Mitarbeiter 4.0

(C) Gerd Altmann auf Pixabay



Der Wandel weg vom Arbeitgeber- hin zum Arbeitnehmermarkt ist längst vollzogen und der „War for Talents“ allgegenwärtig. Unternehmen buhlen um junge Talente, müssen aber auch das bestehende Personal im Blick behalten – und möglichst dauerhaft an sich binden. Denn für den Organisationserfolg ist beides wichtig: neue Mitarbeiter mit innovativen Ideen und langjährige Beschäftigte mit wertvollem Erfahrungswissen. Methoden, um Arbeitnehmer zu rekrutieren gibt es viele. Genauso vielfältig sind die Maßnahmen, um die existierende Belegschaft zu (er-)halten. Doch in der Praxis scheitern Betriebe immer wieder an der Umsetzung. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen muss das Bild, das Unternehmen von sich selbst nach außen hin zeichnen, auch mit der gelebten Realität übereinstimmen. Zum anderen suchen vor allem die jüngeren Mitarbeiter nach einer sinnstiftenden Tätigkeit. Sie möchten auf Augenhöhe mitreden und sich, ihre Ideen und ihre Arbeit wertgeschätzt fühlen. Zudem wollen sie eine offene Fehler- und Feedbackkultur – also wissensförderliche Rahmenbedingungen.

Darüber hinaus geht es aber auch um Prozesse: Die Beschäftigten 4.0 wollen orts- und zeitunabhängig arbeiten. Remote Work ist vor allem für White Collar Workers zum neuen Lebensentwurf geworden. Sie schätzen den konstruktiven Austausch mit Kollegen und Vorgesetzten, aber auch die Unabhängigkeit, die ihnen die Digitalisierung bietet. Kommunikation und Datenzugriff in Echtzeit sind für sie eine Selbstverständlichkeit. Und genau dieses Mindset erwarten sie auch von der HR-Abteilung.

Das beginnt bereits im Recruiting-Prozess. Die Kandidaten möchten stets wissen, wo sie im Bewerbungsverfahren stehen. Bei Rückfragen kommunizieren sie auf allen Kanälen und erwarten plattformübergreifend eine einheitliche Unternehmenssprache. Das Onboarding soll individuell auf sie zugeschnitten sein. Später wünschen sie sich ein proaktives Vorgehen von ihrem Arbeitgeber – und maßgeschneiderte Angebote, die zur aktuellen Situation in ihrem Mitarbeiterlebenszyklus passen. Moderne HR-Tools machen genau das möglich: Durch Automatisierung und auf Basis Künstlicher Intelligenz kreieren sie eine positive Employee Experience – und befreien die HR-Experten gleichzeitig von zeitraubenden administrativen Tätigkeiten. Wie das in der Praxis funktioniert, lesen Sie im Titelthema ab Seite 18.



Ihr Oliver Lehnert