



DER STANDARD

Umgang mit Ressource Mensch "erschreckend dumm"

Der Standard/Karriere
 Seite K1 / 12. März 2016 / Auflage: 134788

CMS

Umgang mit Ressource Mensch „erschreckend dumm“

Fähigkeiten suchen, statt leere Positionen zu besetzen, lautet das fortschrittliche Credo im Digitalisierungszeitalter. Personalmanager stehen im Fokus und hätten jetzt große Gestaltungsmacht, sagen Experten.

Karin Bauer

Wien – Klar für alle zu Beginn: Digitalisierung zu ignorieren und einfach nicht mitzumachen in der Hoffnung, dass alles wie ein Hype in der Modewelt wieder verschwindet, geht nicht. Die Erkenntnis ist offenbar allgemein durchgedrungen, glaubt man den Berichten von Personalberatern über ihr gegenwärtiges Geschäft. „Auf der Suche nach der digitalen DNA“, formuliert Sören Buschmann (Geschäftsführer und Partner Strametz & Partner) die Anfragen seiner Kunden. Zuhäuf würden Leute gesucht, die Geschäftsmodelle ins Digitale drehen können – also Generation Internet plus Seniorität in der Managementenerfahrung als eierlegendes Wollmilchschweinchen 4.0?

Das wird gar nicht abgestritten, aber als Chance umformuliert. Buschmann: „Die Digitalisierung bringt die Suche nach Fähigkeiten, nicht mehr das traditionelle Besetzen von leeren Positionen.“

Berater Matthias Lang (dwarfs & giants) schließt an: Jetzt werde Vielfalt möglich. Das heißt: „Die Gestaltungsmacht in Unternehmen ist derzeit sehr groß. Es gibt vieles nebeneinander – Betriebswirtschaftslehre aus den 1970ern und Start-up-Kultur auf dem Sofa.“ Ebenso wie es nicht die eine Heilslehre auf dem Digitalisierungsweg (etwa in die Holacracy für alle Firmen) gebe, werde es auch nicht mehr das eine Jobprofil, austauschbar in allen Unternehmen einer Branche, geben. „Die 1:1-Zuordnung einer Person zu einer abgegrenzten Stellenbeschreibung geht ja kaum mehr.“

Buschmann: „Wir gehen mit der Ressource Mensch oft erschreckend dumm um, die meisten Leute könnten viel mehr einbringen, wenn man sie nur ließe. Aber da tut sich etwas, Unternehmen

haben ihren Fokus von den sogenannten High Potentials hin zu normalen Mitarbeitern erweitert, da passiert ein Umdenken.“

Zustimmung der Runde: Oben denken, unten ausführen und arbeiten sei definitiv keiner der Zukunftswege. Sonst: Willkommen im Reich der Möglichkeiten.

Sich zeigen und gefunden werden ersetzt demnach auch die gute alte Bewerbung, in der man schlängelnd wartet, bis einem ins Maul geschaut wird. Und dann heißt es, wie Baumax-Personalchef Michael Pichler formuliert, „statt ‚Geh mit uns‘, ‚Geh ein Stück mit uns‘“. So weit gute Nachrichten für alle, die mitgestalten wollen und können, vor Ideen sprühen, gut ausgebildet, flexibel und tatendurstig sind. Und wer nicht mitkann?

Aus der Digitalisierung des Mu-

sikgeschäftes kommend sagt STANDARD-Anzeigenchef der Rubriken, Berny Sagmeister: „Im digitalen Bereich von Unternehmen arbeiten heute oft mehr Leute, als es auf der analogen Seite in dem Bereich je waren. Das Problem: Wechsler zwischen analoger und digitaler Seite gibt es leider kaum. Dazwischen stehen enorme Ängste, große Brüche.“ Dringend eingefordert also von der Runde: die brennend notwendige gesellschaftspolitische Diskussion über den Wert der Arbeit. Pichler: „Damit der Digitalisierung immer mehr Abstraktheit in der Tätigkeit einkehrt, bringt das zusätzliche Themen – Fragen nach dem Sinn der Arbeit stellen sich neu.“

Jedenfalls, so Pichler, stünden Personalmanager (HR) derzeit wirklich im Fokus, die Forderung, als „Business-Partner“ am Tisch

zu sitzen statt als Personalsatellit, habe sich durch viele krisenhafte Aspekte erfüllt. Und hart zur Rolle und zu deren Akzeptanz: „Wer heute als HR keinen Jour fixe mit dem CEO hat, der hat ein Problem.“ Ein solches wird über kurz oder lang, sagt Arbeitsrechtsexperte Christoph Wolf (CMS Reich-Rohrwig Hainz), im „immer restriktiveren“ Arbeitsrecht entstehen. Die Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg werde aufgrund von Abschottungstendenzen zunehmend schwierig, berichtet Wolf aus seiner Klientenpraxis. „Strafen werden härter, Restriktionen nehmen zu, irgendwann wird es kippen, so weit sind wir aber noch nicht.“

PoP 2016 – Power of People: „Future Organization: digital und grenzenlos“, am 14. und 15. 4. in Rust

www.businesscircle.at



Diskurs im STANDARD vor dem Personalkongress PoP: Christoph Wolf (CMS Reich-Rohrwig Hainz), Sören Buschmann (Strametz & Partner), Michael Pichler (Baumax), PoP-Chefin Romy Faißt (Business Circle), Berny Sagmeister (STANDARD) und Matthias Lang (dwarfs & giants).