fidevision
Betriebswirtschaftliche Lösungen

fidevision ag, Eichwatt 5, 8105 Watt-Regensdorf

HR ZUM DIGITALEN LEADER MACHEN

Will das HR ein Vorreiter sein oder ein Nachzügler bei der Digitalisierung? Genau diese Frage muss sich das heutige HR in der digitalisierten Welt stellen. Ich erlebe immer wieder, dass HR-Mitarbeitende sagen: «Das haben wir schon immer so gemacht! Wir können dies nicht ändern!» Aber das HR muss aufwachen, bevor es wichtige Veränderungen in unserer digitalisierten Arbeitswelt verpasst. Wir sind dazu da, die passenden Mitarbeitenden zu finden, einzustellen, an uns zu binden, zu fördern und weiterzuentwickeln. Es sollen agile, bewegliche und zukunftsorientierte Arbeitnehmer sein. Aber was, bitte schön, macht das HR? Wie wollen wir genau diese fortschrittlichen Leute einstellen, wenn wir uns den Veränderungen und neuen Möglichkeiten verschliessen?

Drehen wir doch einmal das Rad zurück und begeben wir uns auf eine Zeitreise:

1. Industrielle Revolution
1874 Mechanischer Webstuhl, 1825 Einführung der Dampfmaschine

2. Industrielle Revolution
1870 Einführung des Fliessbandes und der Massenproduktion

3. Industrielle Revolution
1976 Einführung des Personal Computers

4. Industrielle Revolution -Digitalisierung
In allen Industriellen Revolutionen gab es tiefgreifende und monumentale Veränderungen der Arbeitswelt: Es verschwanden Berufe und neue Jobs wurden geschaffen. Heute dreht dieses Rad noch schneller.

Es wird angenommen, dass rund 48% aller Stellen der Automatisierung zum Opfer fallen. Zudem gehen viele Millionen Arbeitnehmende in Rente und nur halb so viele Beschäftigte rücken nach. Wie schliessen wir das resultierende Generationen-Gap? Da im Jahr 2020 weltweit 50% der Arbeitsplätze mit Millennials (auch Generation V genannt) besetzt sein werden und diese mit der Digitalisierung aufgewachsen sind, müssen wir heute unsere Einstellung rasch ändern und Verantwortung übernehmen.

Es wird angenommen, dass rund 48% aller Stellen der Automatisierung zum Opfer fallen.

Wer ist »wir«? Die Geschäftsleitung, die IT-Abteilungen, Führungspersonen und das HR. Wir müssen uns jetzt fragen, wie die Tätigkeiten von morgen aussehen, und entsprechend die Stelle darauf ausrichten. Wir müssen die Mitarbeitenden befähigen und fit machen, damit sie für die beginnende Digitalisierung bereit sind und die Veränderungen im Unternehmen mittragen und weiterentwickeln. Die rasch voranschreitende Digitalisierung stellt für die Unternehmen aller Branchen eine der wichtigsten Herausforderungen dar und wird es auch bleiben. Dabei geht es nicht nur um Technologie, sondern auch um eine digitale Transformation, die sowohl strategische als auch strukturelle und kulturelle Dimensionen umfasst.

Auch im HR wird die Digitalisierung grosse Veränderungen bringen. Als Voraussetzung dafür muss das HR viel mehr über das Unternehmen wissen, als es heute üblich ist. Neue Möglichkeiten und bereichsübergreifendes, vernetztes Denken sind gefragt, nicht nur das Digitalisieren bestehender Prozesse.
Bei den strukturellen und kulturellen Veränderungen kann das HR eine sehr wichtige Rolle als Begleiter der digitalen Transformationen übernehmen. Das HR sollte man zum digitalen Leader machen!

Das HR kann mit der Digitalisierung von Prozessen grosse Effizienzsteigerungen erzielen und damit deutlich Kosten sparen. Davon profitiert nicht nur das HR, sondern auch die Unternehmensführung. Die Administration kann man durch einfache Technologie (Self-Services) ersetzen. So können z.B. Bewerbungs- und Zeugnistools, die Pflege von Stammdaten, das Abrufen von Lohnabrechnungen oder die Erfassung der Arbeitszeiten den Mitarbeitenden übergeben werden. Durch freiwerdende Kapazitäten kann sich das HR auf wichtige Tätigkeiten konzentrieren, die heute oft vernachlässigt werden: eine effektivere Unterstützung in den

Das HR kann mit der Digitalisierung von Prozessen grosse Effizienzsteigerungen erzielen und damit deutlich Kosten sparen.

Führungsprozessen,Performancemanagement, die Förderung und Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden ...

Das HR muss sich mit der Geschäftsleitung an einen Tisch setzen, über eine neue Kultur nachdenken und daraus neue Arbeitsmodelle erarbeiten. So bleibt das Unternehmen auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt.

Diese neuen Arbeitsformen wirken sich auch auf die Kultur und Führung aus. Genau hier muss das HR einen wichtigen Part übernehmen und die Transformation in den Abteilungen begleiten. Gefordert ist das HR auch bei der Einführung von neuen Arbeitsmodellen und der Erstellung von neuen Richtlinien.

Folgende Arbeitsmodelle können neu implementiert werden:
- **Flexible Arbeitsformen**
- **Homeoffice**
- **Virtuelle Teams**
- **Crowdsourcing**
- **Jobsharing**
- **BYOD (bring your own device)**
- **Co-Working**

Für das HR bietet die gesamte Digitalisierung vielfältige Chancen und diese sollen aktiv gesucht und angegangen werden. Ein akzeptabler Partner für den digitalen Wandel wird das HR erst dann sein, wenn es gelingt, im eigenen Bereich die digitale Kompetenz und die eigenen Prozesse erfolgreich umzusetzen. Nur so können wir zum digitalen Leader werden.

Auch wenn wir heute wissen, was auf uns zukommt, gibt es für die Industrialisierung 4.0 grosse Hindernisse, die man zuerst angehen muss:
- **Mangelndes digitales Know-how der Manager oder Angst und folglich Abschottung davor.**
- **Autoritäre Führungsstile, die sich nur langsam und schwer verändern lassen.**
- **Überforderte Führungspersonen, die nicht nur digitales Wissen erwerben, sondern gleichzeitig einen neuen Führungsstil erlernen müssen: Sie müssen zu Mentoren werden und Mitarbeiter durch ihr Vorbildbegeistern.**
- **Eine innovationsfreundliche Kultur kann nicht einfach erlernt, sie muss vorgelebt werden.**

Wollen Sie für Ihr Unternehmen eine erste Analyse machen? Dann freue ich mich, Sie in diesem Prozess zu begleiten.

Esther Lattmann, Geschäftsführerin

LC LATTMANN CONSULTING
Lattmann Consulting
Mühlebachweg 3
5620 Bremgarten
+41 56 560 47 75
+41 79 468 96 05
info@lattmannconsulting.ch
www.lattmannconsulting.ch