

SIND SIE BEREIT FÜR DIE
DIGITALE TRANSFORMATION?



perbit®

Intelligente Software-Systeme und Industrie 4.0, Big Data und mobiles Internet: Die Digitalisierung bringt neue, spannende Technologien und Produktionsverfahren mit sich. Gleichzeitig führt sie dazu, dass sich das Arbeitsleben und die Anforderungen an die Personalarbeit grundlegend verändern.

Weshalb der digitale Wandel auch Ihre Personalarbeit betrifft

- **Neue Berufsbilder und Kompetenzen**

Der immer stärker spürbare Mangel an qualifizierten Experten für Tätigkeiten wie Big Data Analytics oder Social Media Controlling ist nur die eine Seite der Medaille. Die digitale Transformation führt dazu, dass zahlreiche Tätigkeiten überflüssig werden und neu entstehende Berufe immer schneller in die Aus- und Weiterbildungskonzepte integriert werden müssen. HR muss reagieren und künftig benötigte Kompetenzen bereits heute entwickeln und aufbauen, um somit das eigene Unternehmen in die Zukunft zu führen.

- **Neue Wünsche der Arbeitnehmer**

Der Wunsch der Arbeitnehmer nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance nimmt in Zeiten, in denen die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit schwindet, zu. Bewerber suchen heute gezielt nach Unternehmen, die lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle anbieten, und nach Tätigkeiten, die mehr Zeitsouveränität versprechen. Gleichzeitig sehen die meisten Arbeitnehmer die Auswirkungen der digitalen Entwicklung positiv. Sie erwarten einen positiven Einfluss auf die Eigenständigkeit der Arbeit und die Zusammenarbeit in Teams.

- **Neue Methoden der Zusammenarbeit**

Agile Methoden der Zusammenarbeit und die verstärkte mobile Einbindung der Beschäftigten stellen Personalmanager vor neue Herausforderungen. Sie müssen die Rahmenbedingungen im Unternehmen entsprechend gestalten, sodass sich die Mitarbeiter bestmöglich einbringen können – sei es im unternehmensübergreifenden agilen Entwicklungsprojekt oder vom mobilen Office aus. Das beginnt bei einer an die gewandelten Bedürfnisse angepassten Personalentwicklung und geht bis zu individuellen Arbeitszeitmodellen.

- **Neue Form der Mitarbeiterführung**

Ein weiteres wichtiges Kriterium, ohne das digital gestützte Arbeitsformen im Unternehmen nicht umsetzbar sind, ist Führung. Den Führungskräften kommt die zentrale Rolle zu, neue Arbeitsweisen an ihre Mitarbeiter zu vermitteln und dafür zu sorgen, dass die Möglichkeiten genutzt werden. Führung wandelt sich vom Managen zum Befähigen und Fördern. Führungskräfte müssen eigene Hoheitsbereiche aufgeben und an Mitarbeiter übertragen. Die Aufgabe von HR ist es, die Führungskräfte entsprechend zu schulen und zu coachen.

- **Neue Aufstellung der Personalabteilung**

Die digitale Transformation bringt zahlreiche neue Aufgaben für HR mit sich. Es gilt, die gesamte HR-Organisation so umzubauen, dass sie die Mitarbeiter bei der Entwicklung digitaler Kompetenzen unterstützt und die Führungskräfte zum Führen und Fördern befähigt werden. Es geht darum, die geeigneten Rahmenbedingungen für ein digitalisiertes Arbeiten zu schaffen und dies auch nach außen für ein modernes Employer Branding zu kommunizieren. Traditionelle Verwaltungsaufgaben rücken zunehmend in den Hintergrund und können gegebenenfalls ausgelagert oder durch IT automatisiert werden.

Wie Sie die digitale Transformation in Ihrer Personalarbeit bewältigen!

Die digitale Transformation läutet nach der industriellen Revolution die nächste bedeutende Wende am Arbeitsmarkt ein. Nutzen Sie diesen Wandel und gehen Sie frühzeitig den Weg Richtung digitale HR. Ergreifen Sie die historische Chance, den eigenen Stellenwert im Unternehmen zu festigen.

- **Schaffen Sie die richtigen Rahmenbedingungen**

Für die Umsetzung im eigenen Unternehmen bieten sich vielfältige Ansatzpunkte an, die von Zeitsouveränität bis hin zu vertikalen Karrierewegen, von demokratischer Teilhabe bis hin zu lebensphasenorientierter Mitarbeit reichen. Welche davon für Ihre Organisation sinnvoll sind, ist abhängig von vielen Faktoren. Wichtig ist jedoch, dass Sie bald damit beginnen, denn qualifizierte Fachleute entscheiden sich zunehmend für diejenigen Unternehmen, die ihnen die Möglichkeit bieten, Arbeit und ihren individuellen Lebensrhythmus in Einklang zu bringen.

- **Holen Sie das Management mit ins Boot**

Neue Formen der Zusammenarbeit bedingen einen kulturellen Wandel im Unternehmen. Dieser ist aber nur dann realisierbar, wenn er vom Top-Management getragen und gelebt wird. Die wichtigste Voraussetzung für die Umsetzung neuer Arbeitsformen ist die Unterstützung durch die Unternehmensleitung. Diese erhalten Sie, wenn Sie sie mit Fakten argumentieren. Suchen Sie nach Unternehmen in Ihrem Wettbewerbsumfeld, die Themen wie demokratische Teilhabe oder flexible Arbeitszeitgestaltung bereits umgesetzt haben. Auch das Grünbuch der Bundesregierung zum Thema „Arbeiten 4.0“ liefert gute Argumente.

- **Befähigen Sie Mitarbeiter und Führungskräfte**

Wenn Mitarbeiter neue Freiräume für selbstbestimmteres Arbeiten erhalten, benötigen sie Methoden, um damit umzugehen. Zugleich müssen die Führungskräfte lernen, ihren Mitarbeitern diese Freiräume zu gewähren und sie in ihrem neuen Aufgabenspektrum zu coachen. Der Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter nimmt im digitalen Wandel an Bedeutung zu. Zur Kernaufgabe von HR gehört es nun, Mitarbeiter und Führungskräfte mit den benötigten Kompetenzen auszustatten und sie zur Anpassungsfähigkeit zu befähigen.

- **Setzen Sie auf Softwareunterstützung**

Ohne eine professionelle IT ist es kaum noch möglich, die neuen, vielschichtigen Aufgaben von HR zu erfüllen. Von Recruiting bis Qualifizierungsmanagement, von individueller Arbeitszeitgestaltung bis zur zielorientierten Mitarbeiterführung – nur eine leistungsfähige Software, die alle wichtigen Mitarbeiter- und Unternehmensdaten in einer Datenbank bereitstellt und auswertbar macht, kann HR in die Zukunft führen. Idealerweise ist die Software als Self-Service verfügbar und somit orts- und zeitunabhängig nutzbar.

- **Bauen Sie Ihre Rolle aus**

Mit dem Umbau des Unternehmens zu einer digital arbeitenden Organisation können Sie als HR-Verantwortliche Ihren Stellenwert im Unternehmen ausbauen. Sich nicht auf die digitale Transformation einzulassen hieße, sich mehr und mehr auf reines Verwalten zurückzuziehen und weiter an Bedeutung zu verlieren. Stattdessen gilt es nun, kluge Personalpolitik zu betreiben und frühzeitig den Dialog mit den Beschäftigten und dem Management aufzunehmen.

Wie Sie die digitale Transformation in Ihrer Personalarbeit bewältigen, erfahren Sie bei perbit, dem Spezialisten für Human-Resources-Management-Systeme.



- Demografiemanagement
- Bewerbermanagement / E-Recruiting
- Personalentwicklung
- Talentmanagement
- Performancemanagement
- Personalkostenplanung und -controlling
- HR-Prozessmanager
- Personaladministration
- Elektronische Personalakte
- perbit.insight mobile
- perbit.insight base

Wir beraten Sie gerne. Sprechen Sie uns an.

perbit Software GmbH

Siemensstraße 31 | 48341 Altenberge

Tel. +49 2505 9300-93 | www.perbit.de