



”

Mythen über die Digitalisierung lösen bei Führungskräften häufig Ängste aus. Eine davon ist, dass sie alle digitale Pioniere werden und alles bis ins letzte Detail verstehen müssen.

Jan Krims
Deloitte Consulting

“

nächster Zeit bestimmend sein werden. Erstens, Organisationen müssen agiler und digitaler werden. Um Abläufe zu vereinfachen, müssen hierarchische Strukturen durch Netzwerke und agile Teams ersetzt werden. Für Führungskräfte gilt: Gefragt sind rasche, fundierte Entscheidungen bei zunehmender Komplexität, während man gleichzeitig mit neuen Geschäftsmodellen und Arbeitsformen konfrontiert ist.

Mehr Flexibilität für alle
Zweiter Trend sind flexible Karrieremodelle und schnelle Anpassungsfähigkeit. Der Aufbau von Karrieremodellen und Entwicklungsmaßnahmen muss neu gedacht werden; eine Kultur des kontinuierlichen Lernens, Anpassungsfähigkeit, Entwicklung und persönliche Entfaltung stehen dabei im Mittelpunkt. Die

Schwierigkeit liegt darin, die Karrierewünsche der Mitarbeiter und den Bedarf des Unternehmens zusammenzubringen.

Trend drei ist das innovative Recruiting zur Gewinnung neuer Talente mit digitalem Know-how. Österreichische HR-Abteilungen agieren beim Recruiting meist noch sehr traditionell. Die Suche nach geeigneten Kandidaten erfordert aber einen *innovativen* Zugang: Damit setzte sich auch Best Recruiters 2016/17, die größte Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum, kürzlich auseinander. Fazit der Studienautoren: Es gibt nicht mehr nur einen einzigen Kanal, über den Bewerber mit potenziellen Arbeitgebern kommunizieren und umgekehrt.

Die Herausforderung für Unternehmen wird sein, herauszufinden, wo sich die gesuchte Zielgruppe aufhält und sie genau dort abzuholen. Das mag darin münden, dass eine einzige Personalabteilung letztlich Bewerbungen über zehn, zwanzig, dreißig verschiedene Kanäle erhält und diese entsprechend koordinieren muss. Das Investieren allerdings lohnt sich: Wer sich im Recruiting technisch gut aufstellt, hat im Kampf um die besten Talente die Nase vorn.



Stehen bleiben gilt nicht

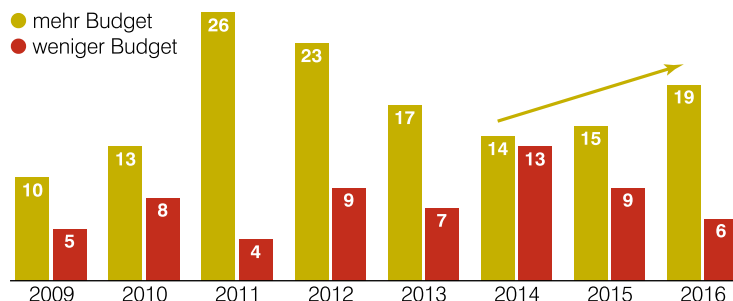
Sabine Bretschneider

Der Begriff der industriellen Revolution kam ursprünglich als Analogie zur Französischen Revolution in Gebrauch – als tiefgreifende und dauerhafte Umgestaltung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse. Nach neuerer Deutung ist die Definition weniger radikal, nach Industrie 1.0 dank Dampfmaschine, 2.0 samt dem Umstieg auf Elektrizität und 3.0 mittels Elektronik und IT sind wir inzwischen in Variante 4.0 gelandet, gekennzeichnet durch die *Vernetzung* der virtuellen und physischen Welt sowie maschinelles Lernen in der Produktion. Damit einher gehen heftige Diskussionen um die Rolle des Menschen – und insbesondere des werktätigen Menschen – innerhalb dieser Brave New World. Auf der einen Seite stehen jene, die befürchten, dass intelligente vernetzte Roboter die Welt-herrschaft an sich reißen – auf der anderen jene, die prognostizieren, dass der Mensch sich von der Arbeit als Mittel zum Lebensunterhalt wird emanzipieren können. Die Wahrheit liegt wohl irgendwo in der Mitte. Bis wir erfahren werden, wie die Rahmenbedingungen der nächsten Evolutionsstufe, Industrie 5.0, aussehen werden, gilt auf jeden Fall: Wer lernt, gewinnt.

Geplantes Budget für Weiterbildung

Entwicklung 2009 bis 2016

Wieviel Budget haben Sie für das laufende Jahr für Weiterbildung vorgesehen?



Angaben in %; Quelle: Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung/MAKAM Research, 2016

sagt eine Analyse von Deloitte. Deloitte untersuchte in den Global Human Capital-Trends die aktuellen Herausforderungen im Personalbereich. Das Ergebnis: Der Großteil der Unternehmen ist laut Einschätzung der eigenen Führungskräfte noch nicht fit für die Zukunft. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen also nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die *Organisationen* agiler und flexibler werden. Auch für die Arbeitgeber gilt: Kontinuierliches Lernen und schnelle Anpassungsfähigkeit werden immer wichtiger – und um die richtigen Talente zu gewinnen, brauchen Unternehmen innovative Rekrutierungsstrategien.

Insbesondere *österreichische* Führungskräfte kämpfen laut dieser Analyse mit komplexen Strukturen und fühlen sich auf fast alle Trends schlechter vorbereitet als die internationalen Mitbewerber. Identifiziert wurden *drei Toptrends*, die in