

TRENDS PERSONAL- ARBEIT 2021

Seite 1/2

TRENDS IN DER PERSONALARBEIT 2021 DR. CHRISTIAN ELLRICH & MICHAEL TEICH IM INTERVIEW

Zum Ende des Jahres wagen wir einen Ausblick auf das Jahr 2021. Was wird die Personalwirtschaft im kommenden Jahr in Atem halten? Wir von FreiraumNews haben Dr. Christian Ellrich & Michael Teich zum Interview gebeten!

2020 stand HR von jetzt auf gleich im Fokus. Es zeigte sich ganz praktisch, wie wichtig HR für den Unternehmenserfolg ist. Galt es für HR zunächst als Krisenmanager in verschiedensten Bereichen tätig zu sein, so wird 2021 der Fokus auf weitere Bereiche gelegt werden.

Was sind aus Ihrer Sicht die brennenden Themen für 2021?

Dr. Christian Ellrich: Die Pandemie hat zu einem Umbruch in den Arbeitsstrukturen geführt und den Arbeitsalltag der Menschen grundlegend verändert. 2021 wird die digitale Transformation weitergehen. Aus meiner Sicht werden folgende Themenbereiche besonders wichtig für HR sein:

- > **Recruiting** - die Prozesse werden mobiler und noch digitaler
- > **Hybride Arbeitsmodelle** aus Präsenz- und Remote-Arbeit prägen das „neue Arbeiten“
- > **Eine neue Art von Führung** für Präsenz- und Distanzarbeit erforderlich

- > **Digitales Arbeiten von HR** gewinnt noch mehr an Bedeutung
- > **Nachhaltigkeit und Green HR** erhalten mehr Gewicht

Wo sehen Sie Bewegung in Sachen Recruiting & Mitarbeitergewinnung für 2021?

Michael Teich: Unternehmen müssen sich fragen, was die Entwicklungen des letzten Jahres für den Recruiting-Prozess bedeutet haben und wie das Bewerbermanagement künftig aufgestellt werden soll. Wie erfolgt bspw. ein Erstkontakt, führt man das Bewerbungsgespräch auf Distanz oder online? Sind alle technischen Voraussetzungen geschaffen? Wie ist das Bewerbermanagement aufgestellt, sind alle Fachabteilungen eingebunden? Daraus ergibt sich möglicherweise konkreter Handlungsbedarf für weitere Maßnahmen.

Mit Blick auf hybride Arbeitsmodelle, welche Empfehlungen haben Sie für Personalverantwortliche?

Dr. Christian Ellrich: Hier gilt es unternehmensweite Lösungen zu etablieren. Über allem sollte auch die Frage stehen, was Mitarbeiter brauchen, um gut remote arbeiten zu können? Wie kann der Zusammenhalt in Teams sichergestellt werden, wenn Mitarbeiter mal im Home Office oder eben im Büro arbeiten? Wie erfolgt die Abstimmung mit Kollegen? Wie kann man für Mitarbeiterbindung in Distanz und Präsenz sorgen? Es sind kreative Ansätze von HR gefragt, um die Unternehmenskultur auf den Wandel in die hybride Arbeitswelt vorzubereiten und auch über Distanz ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu vermitteln.

**ellrich &
kollegen**

www.ellrich-kollegen.de



TRENDS PERSONAL- ARBEIT 2021

Seite 2/2

Wenn Mitarbeiter remote und vor Ort arbeiten, was bedeutet das für die Führung?

Michael Teich: Das Thema Vertrauen gewinnt noch stärker an Bedeutung. Wenn große Teile des Teams remote arbeiten, ist es wichtig, dem Team zu vertrauen und nicht in veraltete Überwachungs- und Kontrollmechanismen zu verfallen. Die Pandemie befeuert hier also den Wandel in der Führung. Es zeigt sich mehr denn je, dass Fachkräfte Entscheidungsfreiräume benötigen, damit die Arbeit remote oder auch in einem anderen Land erfolgreich erledigt werden kann.

Regelmäßiger Kontakt und Austausch zwischen Führungskräften und Teams bzw. Fachkräften sind unumgänglich. Ggfs. benötigen die Mitarbeiter Unterstützung in Sachen Selbstorganisation, Zeitmanagement und auch Selbstdisziplin. Führungskräfte sind gefordert, genau hinzuschauen und in Absprache mit HR geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Stichwort Digitalisierung von HR. Wo stehen wir heute und was ist essentiell für HR?

Dr. Christian Ellrich: HR-Digitalisierung ist ein fortlaufender Prozess. Schnelle interimistische Lösungen, die 2020 das Arbeiten remote möglich machten, müssen durch ausgereifte Lösungen abgelöst werden. Insofern ist eine schonungslose Bestandsaufnahme erforderlich. Denn klar ist, es braucht permanenten Aktenzugriff für den Arbeitsplatz zu Hause, also eine digitale Personalakte, ein Mitarbeiterportal, Self-Service für Urlaubsanträge, Zeiterfassung, Krankschreibungen

etc. Je mehr Zeit HR für wertschöpfende Tätigkeiten hat, desto besser, gerade in Zeiten wie diesen. Es muss permanent hinterfragt werden, wie Prozesse schlanker und automatisierter gestaltet werden können. Denn HR braucht mehr Zeit für Mitarbeiterbindung, intelligentes Recruiting sowie die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.

Ein Thema, das immer wieder genannt wird ist Green HR. Wie sehen Sie die Entwicklung für 2021 in diesem Bereich?

Michael Teich: Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind im Bewusstsein von Unternehmen und Mitarbeitern mittlerweile tief verankert. Umwelt- und Klimaschutz haben bereits seit Jahren an Bedeutung gewonnen. Green HR meint in diesem Sinne eben nicht nur die Einsparung von Papier. Es geht hier viel mehr auch um das Thema Mobilität (Dienstreise vs. Videokonferenz, Dienstwagen vs. ÖPNV, Elektromobilität etc.). Besonders spannend werden die Entwicklungen rund um das Thema Gesundheit, nachhaltige, ressourcenschonende Ernährung der Belegschaft und auch Work-Life-Balance sein. In allen diesen Bereichen muss HR die Federführung übernehmen, damit sich messbare Erfolge auch mit Blick auf Corporate Social Responsibility und Employer Branding einstellen.