

[Ruhige Musik spielt]

Ja, mein Name ist Nicole Richter, ich bin Professorin für allgemeine BWL an der IOBH, Internationale Hochschule am Standort in Düsseldorf und lehre schwerpunktmäßig im Bereich Personalmanagement in unseren Bachelor- und Masterstudiengängen und habe selber einige Jahre praktische Erfahrungen in internationalen Konzernen im Bereich HR eingesammelt.

[Ruhige Musik spielt]

Ich denke, die Personaler der Zukunft, die werden einiges zu tun haben, das Spektrum der relevanten Fragen oder der Aufgaben wird auf jeden Fall breiter und gleichzeitig wird die Komplexität der Personalarbeit auch eher steigen als abnehmen und aus meiner Sicht kann man das ganz gut so auf vier Megatrends des Personalmanagements zusammenfassen.

Also wir haben natürlich in Zukunft auch weiterhin einen demografischen Wandel, der ja kein neues Thema ist, aber der uns weiterhin umtreibt und der es eben erfordert, dass die Personaler der Zukunft sich viel Neues einfallen lassen, kreativ sind, mutig sind, Bewerber auf sich aufmerksam zu machen und für sich zu gewinnen.

Dann gibt es den Wertewandel, der auch heute schon maßgeblich beeinflusst, was zukünftige Arbeitnehmer von Arbeitgebern erwarten.

Die Anforderungen haben sich verändert und da sehe ich zum Beispiel das Thema [? Green Age AM ?] als wirklich wichtig. Jüngere Bewerber, die Nachwuchsgeneration, denen ist es wichtig, dass Arbeitgeber sich nachhaltig verhalten und das wird ein ganz wichtiger Faktor für die Arbeitgeberattraktivität in Zukunft sein.

Und natürlich das Thema Digitalisierung, das ist eins der dominierenden Themen unserer Zeit. Das stellt für Personaler neben den Herausforderungen aber auch eine echte, große Chance dar, aus dieser ganz reinen Administratorenrolle in Zukunft rauszukommen und einfach in Unternehmen viel stärker mitwirken zu können, mitzugestalten, mitzureden, weil eben zusätzliche Kapazitäten frei werden, die aus dieser Administratorenrolle bisher stark gebunden sind.

Und der letzte Megatrend ist aus meiner Sicht die Globalisierung.

Personaler der Zukunft werden es mit deutlich internationaleren Belegschaften zu tun haben, und sie müssen dafür Sorge tragen, dass in internationalen Wertschöpfungsketten verantwortungsvoll, fair

und nach ethisch-moralischen Standards mit Arbeitnehmern umgegangen wird.

[Ruhige Musik spielt]

Das war der Mega-Beschleuniger in Sachen Digitalisierung, Home Office, Remote Work, Flexibilisierung der Arbeitswelt.

Das bringt viele positive Aspekte in der Zukunft mit, aber das muss von den Personalern der Zukunft auch aktiv gemanaged werden. Das sind keine automatischen Chancen und Vorteile, die sich da ergeben. Ja, es ist Aufgabe der Personalers, Führungskräfte für diese digitale Kollaboration und Zusammenarbeit fit zu machen, Unternehmenskulturen viel stärker in Richtung Vertrauen aufzubauen, und, ja, auch die Mitarbeiter in Zukunft aus dem Home Office wieder rauszuholen und ein gewisses Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln und die Identifikation mit dem Unternehmen wieder zu stärken.

[Ruhige Musik spielt]

Also ich denke, dass wir in Zukunft von den HR-lern einiges abverlangen, dass da zusätzliche Kompetenzen notwendig sind, aber ich bin mir ganz sicher, dass sich eine Sache nicht ändern wird, dass auch die HR-ler der Zukunft Menschenfreunde sein werden, die den Job ergreifen, weil sie eben am Menschen und mit Menschen arbeiten wollen, ein großes Interesse daran haben, zu verstehen, wie die Organisation tickt, wie die Fachbereiche arbeiten, was da genau passiert, um dann auch wirklich so in einer Art Fieberthermometer oder Blutdruckmesser so am Puls der Organisation zu sein und Befindlichkeiten, Stimmungen aufzugreifen, so in das Netzwerk, informelle Netzwerk der Organisation einzutauchen und da eben, ja, aktiv zu sein und, ja, die Rolle von HR dann auch nachhaltig zu verändern.

[Ruhige Musik spielt]