



Kontinuierliche Veränderungen in der Arbeitswelt = Bessere Arbeitswelt?

Ansgar Haase, PROMATIS Gruppe Ettlingen (TechnologieRegion Karlsruhe)

Die moderne Arbeitswelt erfährt einen tiefgreifenden Wandel, der nicht nur die Arbeitsweise der Angestellten, sondern auch die Struktur und Kultur von Unternehmen stark beeinflusst. Unter dem Leitgedanken „Neue Arbeit – Bessere Welt?“ wird die Vision einer verbesserten Arbeitsumgebung diskutiert, die auf Innovation, Flexibilität und Selbstbestimmung basiert. Dieser Artikel untersucht die Auswirkungen neuer Arbeitskonzepte

auf die Karriereentwicklung, die Einführung von Mitarbeiter-Self-Service-Systemen, die Vernetzung von Mitarbeitenden im Unternehmen sowie die Praktiken des Homeoffice und flexibler Arbeitszeiten. Dabei werden auch die Herausforderungen analysiert. Verbunden wird dies mit der neuen Redwood UI der Oracle Human Capital Management (HCM) Cloud, die in diesen Bereichen eine Unterstützung bietet (siehe Abbildung 1).

Die Einführung von Mitarbeiter-Self-Service-Systemen revolutioniert die Art und Weise, wie Mitarbeitende administrative Aufgaben erledigen. Denn in der Vergangenheit fungierte die HCM-Abteilung grundsätzlich als Ansprechpartner bei allen Arten von Verwaltungstätigkeiten – beispielsweise war eine Änderung der Adresse oder des Familienstandes mit einem administrativen Aufwand verbunden. Durch Self-Service-Portale

können Mitarbeitende diese Änderungen nun eigenständig im HCM-System durchführen und die Personalabteilung muss im Anschluss die Maßnahme nur noch prüfen (siehe Abbildung 2). Ebenso können eigenständig Urlaubsanträge durch den Mitarbeitenden erstellt, Arbeitszeiten verwaltet und administrative Aufgaben erledigt sowie Informationen wie Resturlaub und mehr über das System abgerufen werden. All dies führt zu einer Entlastung der Personalabteilung und steigert damit die Effizienz. Somit kann sich die HCM-Abteilung – durch die Befreiung der administrativen Arbeiten – nun auf wichtigere und strategische Themen konzentrieren. Diese wären zum Beispiel der Aufbau von Wissen und Fähigkeiten im Unternehmen, die Weiterbildung der Mitarbeitenden oder die strategische Mitarbeiterplanung.

Wichtig ist aber weiterhin, dass die Personendaten einem besonderen

Schutz unterliegen, und die Änderung dieser Daten Auswirkungen auf kritische Prozesse im Unternehmen haben. Daher muss ein eingesetztes HCM-System eine hohe Datensicherheit ermöglichen und die Einhaltung von Genehmigungsprozessen gewährleisten.

Die Vernetzung von Mitarbeitenden innerhalb der Firma spielt eine entscheidende Rolle für den Wissensaustausch, die Zusammenarbeit und das generelle Zusammengehörigkeitsgefühl. In der Vergangenheit wurde das tendenziell eher über Socializing erreicht, allerdings nicht immer mit Erfolg. Die Suche nach Mitarbeitenden, die bestimmte Fragestellungen beantworten oder an relevanten Themen arbeiten können, war sehr abhängig von der persönlichen Vernetzung des Mitarbeitenden oder seines Umfelds.

Daher investieren Unternehmen heute verstärkt in digitale Plattformen und Tools, die es der Belegschaft ermögli-

chen, sich über Abteilungsgrenzen hinweg zu vernetzen, Ideen auszutauschen und gemeinsam an Projekten zu arbeiten. Wichtig in diesem Zusammenhang ist eine moderne Applikation, die eine Skill-basierte Mitarbeitersuche unterstützt (siehe Abbildung 3) und damit eine möglichst effiziente Vernetzung sowie einen erhöhten Wissensaustausch ermöglicht. Dieser Einsatz unterstützt das Aufstellen von effizienten Teams und die Bündelung von Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden – vor allem im Zeitalter von vermehrtem Homeoffice.

Unabdingbar dabei ist, dass die notwendigen Daten der Mitarbeitenden, ihre Tätigkeiten, Fähigkeiten und Interessen so im System gespeichert werden, dass diese für eine optimale Vernetzung auch eingesetzt werden können.

Die COVID-19-Pandemie hat die Akzeptanz von Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten extrem beschleunigt und

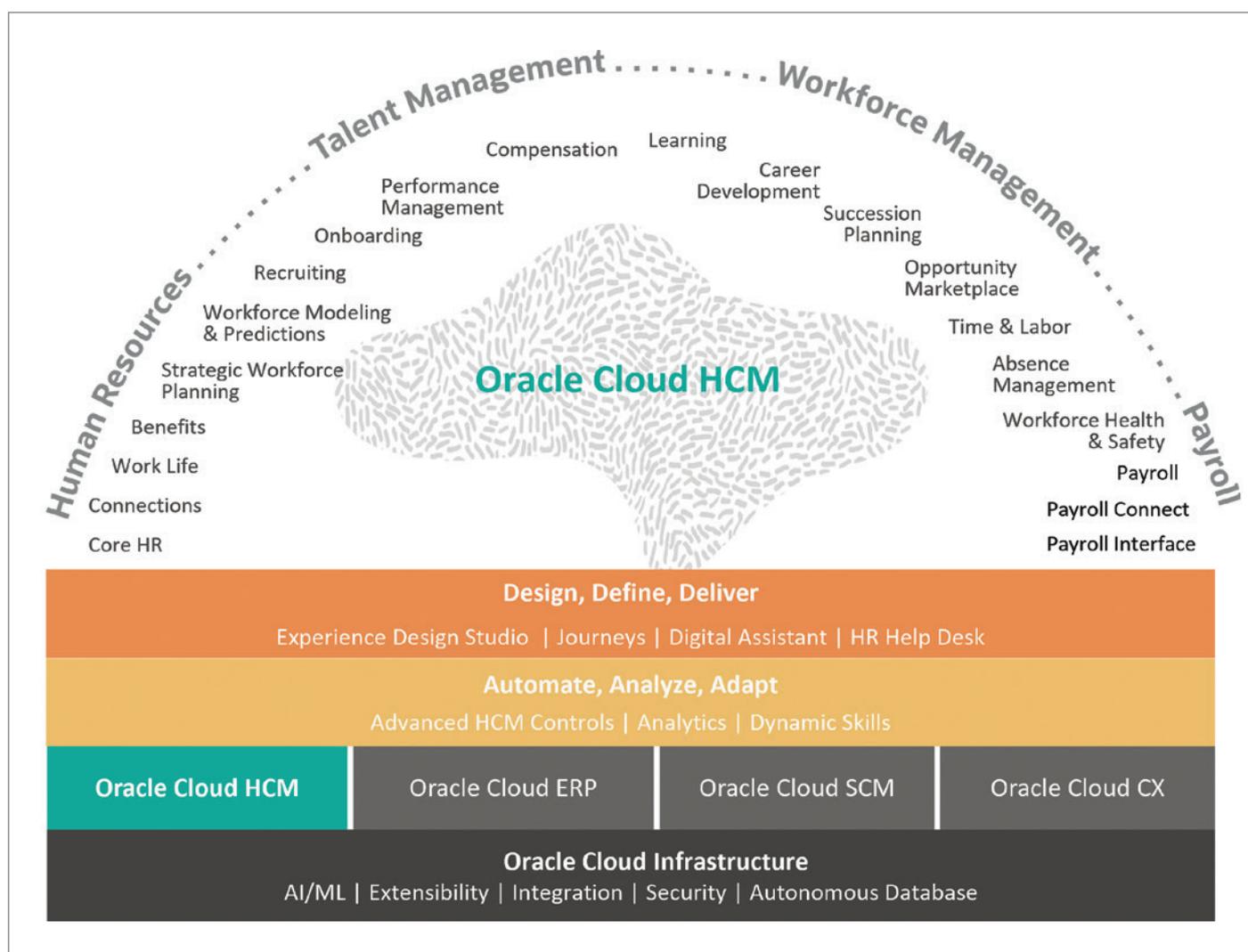


Abbildung 1: Überblick Oracle Human Capital Management Cloud (Quelle: PROMATIS)

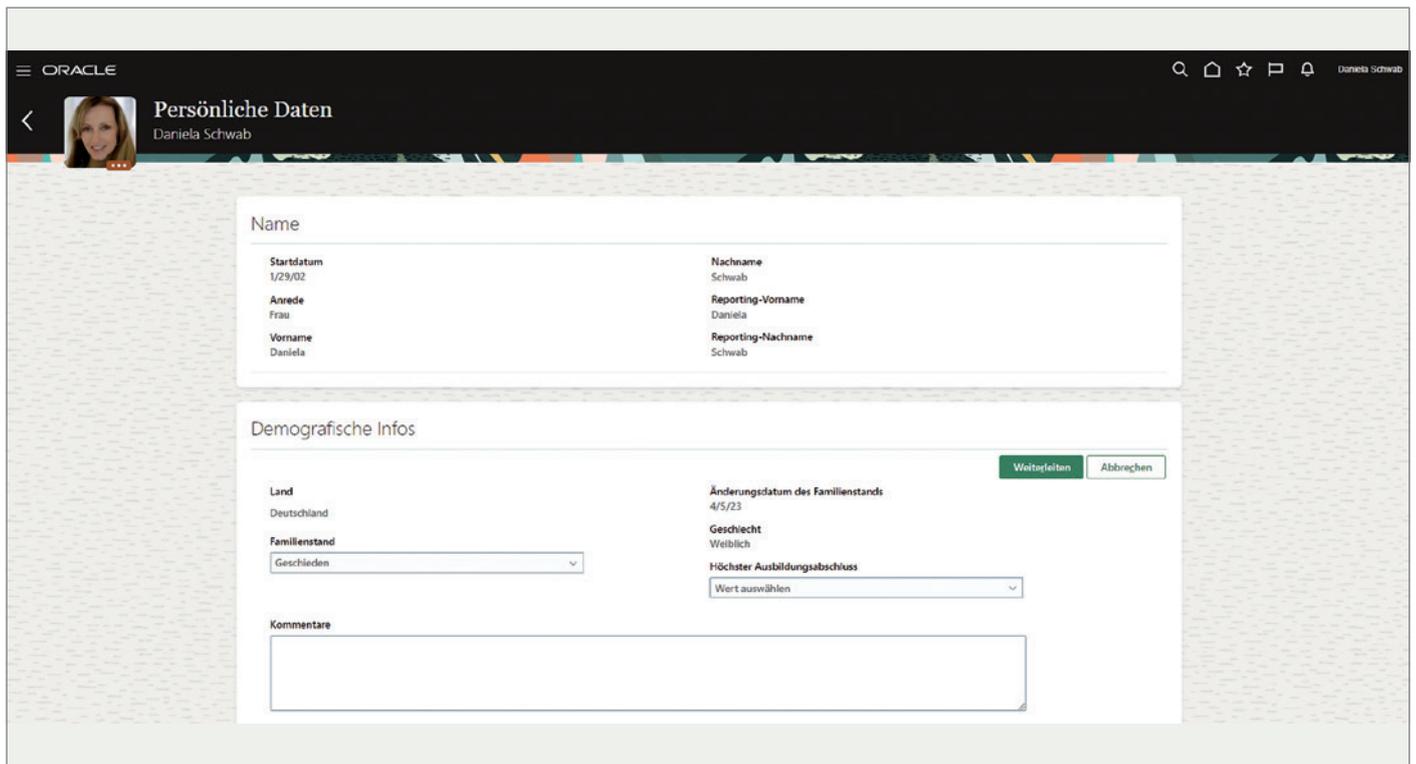


Abbildung 2: Persönliche Daten selbst ändern (Quelle: Oracle HCM Demo Umgebung)

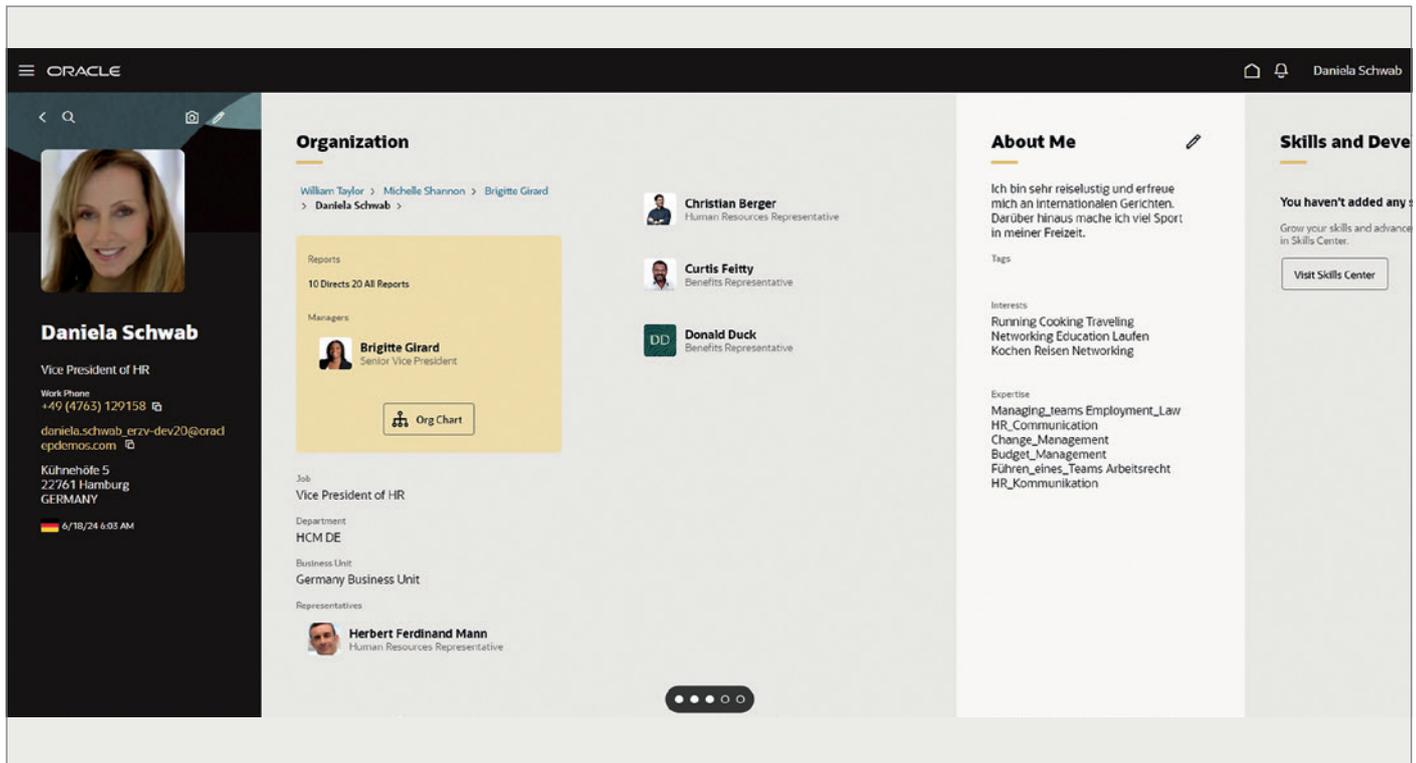


Abbildung 3: Mitarbeiterinformationen sichtbar im Unternehmen (Quelle: Oracle HCM Demo Umgebung).

Betriebe dazu veranlasst, ihre Arbeitsmodelle zu überdenken und anzupassen.

Homeoffice ermöglicht Mitarbeitenden, ihre Arbeit flexibler zu gestalten und ihr Privatleben mit den modernen Anforderungen besser zu vereinbaren. Auch er-

spart sich der Mitarbeitende das tägliche Pendeln zwischen dem Zuhause und der Arbeitsstätte. Dies unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bietet ein Unternehmen solche flexiblen Arbeitsplatzmodelle, ist dies vor allem bei jünge-

ren Bewerbern ein gewichtiges Argument, sich für einen potenziellen Arbeitgebenden zu entscheiden, aber es ist auch für die bisherige Belegschaft ein Kriterium – bei verändernden familiären Gegebenheiten –, im Unternehmen zu verbleiben.

Nichtsdestotrotz unterstützt die gemeinsame Arbeit in einem klassischen Büro das effiziente Zusammenarbeiten. Zudem ist es nicht von der Hand zu weisen, dass die Bindung zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden durch den persönlichen Kontakt gefördert wird. Daher ist ein hybrider Ansatz mit Büro-Anwesenheit und der Möglichkeit des Homeoffice sowohl für das Unternehmen als auch den Mitarbeitenden im Allgemeinen der bessere Weg.

Traditionelle Karrierepfade in Unternehmen sind einem Wandel unterzogen, der auf flachere Hierarchien und eine stärkere Fokussierung auf Fähigkeiten und Leistung setzt. Mitarbeitende haben vermehrt die Möglichkeit, ihre Karriere durch projektbasierte Arbeit, Weiterbildung und interdisziplinäre Zusammenarbeit voranzutreiben. Dennoch kann dieser Wandel zu Unsicherheiten führen, da traditionelle Aufstiegsstrukturen nicht mehr so klar definiert sind und Mitarbeitende sich selbst mehr um ihre berufliche Entwicklung kümmern müssen. Auch die Anforderungen an die Karrieremöglichkeiten, die Mitarbeitende im Zuge von Fachkräftemangel haben, sind deutlich gestiegen. Hier müssen Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitenden mehr Transparenz in den Aufstiegschancen und Pfaden geben und mehr in die Weiterentwicklung investieren.

Fazit

Die Einführung neuer Arbeitskonzepte wie Karriereentwicklung, Mitarbeiter-Self-Service, die interne Vernetzung von Mitarbeitenden, das Homeoffice und flexible Arbeitszeiten tragen dazu bei, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die auf die Bedürfnisse und Erwartungen der modernen Arbeitswelt zugeschnitten ist. Damit können Unternehmen die Zufriedenheit, Produktivität und Innovationskraft ihrer Mitarbeitenden steigern und langfristig ein Umfeld schaffen, in dem die Angestellten länger bei ihrem Arbeitgebenden verbleiben und ihre Arbeitsleitung auch einsetzen wollen.

Mitarbeitende können nach diesen Veränderungen ihre Arbeit besser in den modernen Alltag, verbunden mit privaten Wünschen und familiären Ver-

pflichtungen, einbinden. Vor allem dort, wo die klassische familiäre Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann aufgehoben ist und sich damit die Verpflichtungen auf beide Schultern verteilt, ist dies von unschätzbarem Vorteil, auch im Hinblick auf die angestrebte Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau. Eine bessere Transparenz auf die Anforderungen und Möglichkeiten hinsichtlich der Karriereentwicklung bedingt auch ein stärkeres Kümmern des Mitarbeitenden um seine Karriere und den Möglichkeiten der Vernetzung.

Dennoch ist es wichtig, die potenziellen negativen Auswirkungen – wie beispielsweise die Überlastung der Mitarbeitenden durch mehr Eigenverantwortung und Arbeitsvolumen – sowie die Schwierigkeiten einer optimalen Work-Life-Balance im Auge zu behalten und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Für beide Seiten, dem Mitarbeitenden und Unternehmen, sollte die angestrebte Zielsetzung sein, diese neuen Möglichkeiten zu nutzen, um den Verbleib im Unternehmen zu festigen.

Eines ist klar, für Unternehmen, Mitarbeitende und Anbieter von HCM-Applikationen sind die Veränderungen im Zuge der modernen Arbeitswelt noch längst nicht abgeschlossen, denn momentan findet sogar wieder ein Trend „zurück ins Büro“ statt. Nichts ist so stetig wie der Wandel – damit müssen alle Beteiligten weiterhin umgehen – mit all den Vor- und Nachteilen sowie Chancen und Herausforderungen, denn Wandel wird es immer geben.

Über den Autor

Ansgar Haase ist Head of HCM Operations der PROMATIS Gruppe und besitzt seit über 20 Jahren Erfahrung in den Bereichen Strategie, Organisation, Geschäftsprozesse und Informationssysteme mit Fokus auf die Realisierung prozessübergreifender Unternehmenssoftwarelösungen für mittelständische, stark wachsende und große Unternehmen im internationalen Kontext. Ansgar ist Experte für anspruchsvolle Innovationsprojekte mit Einsatz Cloud-basierter Applikations- (SaaS), Plattform- (PaaS) und Infrastruktur- (IaaS) Services für HCM und Data Analytics Technologien.



Ansgar Haase
ansgar.haase@promatis.de

European NetSuite User Days



November
2024
18-19

at NCC Ost
Nuremberg

netsuite.doag.org
#NetSuiteUserDays