

# Verloren im Getriebe?

Mitarbeiterglück I: Technologie soll Personalabteilungen entlasten. Das hilft, sich auf den Menschen zu konzentrieren.

Zu wenig Transparenz, zu wenig Fachkräfte, hohe Fehleranfälligkeit: So gut wie das Geschäft auch lief, 2018 erkannte Philipp Rocholl, dass er die Personalarbeit des Familienunternehmens grundlegend neu gestalten muss. Der Geschäftsführer der

gleichnamigen Garten-, Landschafts- und Tiefbaufirma aus Krefeld setzte dabei voll auf Digitalisierung. Eine Software sollte die Zeit der Zettelwirtschaft und Excel-Quälerei für den Personaleinsatz beenden.

Rocholl suchte ein cloudbasiertes System und fand es beim Start-up Personio: „Die Implementierung lief reibungslos innerhalb weniger Wochen. Natürlich war die Eingabe der Stammdaten eine knackige operative Aufgabe – aber das ist bei jedem Tool so“, sagt der Geschäftsführer. Weitere Softwarelösungen kamen im Laufe der folgenden Monate hinzu. „Alle Prozesse sind viel schneller geworden. Das hilft uns auf dem angespannten Arbeitsmarkt enorm – und wir erhalten mehr Bewerbungen“, bilanziert Rocholl. Auch der Verwaltungsaufwand in der Personalabteilung hat sich verringert, die Belegschaft fragt deutlich weniger nach. Die Lohnabrechnung wird nicht mehr auf dem Postweg verschickt, sondern lässt sich per

Von Thorsten Giersch

Download sicher abrufen. Urlaubszettel auf Papier sind Geschichte. Der Vorarbeiter erfasst auf der Baustelle via Smartphone oder Tablet die Arbeitsstunden des Teams und die genutzten Geräte.

Den Weg der Rocholl GmbH gehen immer mehr Mittelständler, aber noch ist die Digitalisierung des Personalwesens längst nicht die Regel. Dabei sind die Anforderungen an die Personalabteilungen und diejenigen, die bei kleineren Mittelständlern die Personalarbeit quasi als Nebenjob miterledigen, dramatisch gestiegen. Der Fachkräftemangel wird immer größer, neues Personal zu finden, schwieriger.

Und auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits im Unternehmen beschäf- >>

Moderne Zeiten: Schon Charlie Chaplin steckte 1936 im Räderwerk der Arbeit fest. Der Blick fürs Wesentliche ging verloren.

## INVESTOREN ENTDECKEN PERSONAL-TECH-FIRMEN

Die Zahl der Geschäfte steigt, die Summen sind hoch.



Quelle: Worktech 2022

tigt sind, machen immer mehr Arbeit: Gehaltsforderungen müssen gerade in Zeiten steigender Inflation gesteuert und Nebenleistungen optimal angeboten werden. Gleichzeitig steigt die Abwanderungsbereitschaft. Als ob das nicht reicht, wandelt sich die Arbeitswelt rasant hin zu kollaborativen Tools mit kulturellen Veränderungen, die begleitet werden wollen. Neue Anforderungen durch die nahende Regulatorik zu Umwelt, Soziallem und guter Betriebsführung (ESG) müssen aufwendig vorbereitet werden. „Der HR-Bereich leidet unter chronischem Zeitmangel. Und so wird die strategische Weiterentwicklung von Strukturen und Prozessen vernachlässigt“, sagt Marco V. Neumueller, Partner bei der Personalberatung Odgers Berndtson.

### Big Data entlastet

Vor allem brauchen Personaler mehr Zeit. Und hier kommen IT-Lösungen wie bei Rocholl ins Spiel: Mithilfe von Big Data und HR-Analytics lassen sich große Mengen von Daten und Informationen automatisiert auswerten. Der Personalbereich wird entlastet und hat Ressourcen, um sich den strategisch notwendigen Aufgaben zu widmen – der Arbeit mit Menschen. Betriebe, die keine digitalen Prozesse bei der Personalarbeit einsetzen, haben einen Wettbewerbsnachteil. „Die Zeit könnte für mehrere kürzere Mitarbeiterbefragungen genutzt werden und deren Auswertung. So kann man gut herausfinden, was die Menschen brauchen. Hier gibt es permanente Verschiebungen“, sagt Cassandra Hörmann, Head of People Experience bei Persono.

Die frei werdende Zeit können Personaler zum Beispiel nutzen, um ihre Personalsuche auszubauen und zu modernisieren. Manchmal geht es auch um vermeintliche Kleinigkeiten, die aus Zeitgründen aber einen enormen Imagescha-

den bringen: Bewerber müssen oft wochenlang auf Absageschreiben warten, die dann auch noch unpersönlich bis unhöflich formuliert sind. Auf Bewertungsportalen machen sich die verärgerten Bewerberinnen und Bewerber dann Luft. Am anderen Ende wird bei Abschiedsgesprächen allzu oft geschlumpt: Schlecht vorbereitete Feedback-Talks erzeugen das Gegenteil vom Gefühl der Wertschätzung, dabei sieht man laut Statistiken rund 70 Prozent der Abgänger wieder – oft auch als Kunden oder Lieferanten.

Und auch die Personalsuche selbst braucht nicht nur mehr Zeit wegen des engen Marktes, sondern auch Mühe beim Bild des Unternehmens als Arbeitgeber. Menschen wie Tobias Jost, die Talente und Unternehmen zusammenbringen, können sich vor Arbeit nicht retten. Selbst Gründer und Unternehmer, ist Jost heute unter der Flagge „Karriereguru“ Influencer auf TikTok. Seine Videos werden bis zu einer Million Mal angesehen. Firmen zahlen ihm viel Geld, wenn er ihnen hilft.

Er kennt die typischen Fehler: „Vielen jungen Leuten geht es um die Sinnhaftigkeit. Nun kommunizieren viele Firmen aber mit dem Gehalt oder Karriereoptionen. Das passt einfach nicht gut zusammen.“ Auch wenn Betriebe mit wenigen Standorten die lokale Kommunikation nicht vernachlässigen sollten: Grundsätzlich müssen sich Personaler dort um junge Leute bemühen, wo sie ihre Zeit verbringen – und das sind die sozialen Netzwerke. TikTok und andere sind mehr als Sing- und Tanzveranstaltungen. Und sie funktionieren anders als die Wege, die viele Firmen noch bei der Personalsuche nutzen.

Stellenanzeigen seien oft zu anonym, findet Jost. „Menschen bewerben sich bei Menschen.“ Die Jungen wollen nicht nur Vorgesetzte, sie wollen Menschen, die sie inspirieren. Auch sollten Zusatzleistungen, mit denen sich Firmen gern schmücken, in den Hintergrund treten zugunsten der Kommunikation, warum Bewerber und Arbeitgeber zusammenpassen. „Arbeitgeber müssen verlernen, den perfekten Job darzustellen“, rät Jost. Viele wollen sich als Traumarbeitgeber darstellen, aber das wirkt auf viele Bewerber eben nicht „cool“.

Schwieriger geworden ist es auch, die aktuelle Belegschaft zu begeistern. Ein großer Trend ist eine deutlich bessere Gesundheitsvorsorge. Und Nebenleistungen werden wichtiger, zu denen auch die Weiterbildung zählt. Wo früher einmal im Jahr große Fortbildungsrunden gemacht wurden, erwarten viele Talente heute, dass man ihnen permanent Weiterbildung anbietet und diese in den Arbeitsalltag eingebaut wird. „Unternehmen müssen ihre Belegschaft fit machen für eine digital geprägte Zukunft, eine, die von vielen Unbekannten beherrscht wird. Eine ganz große Managementaufgabe derzeit“, rät Yasmin Weiß, Bildungsforscherin, Gründerin und Multiaufsichtsrätin.

Aus ihrer Sicht brauchen Mitarbeiter ein Grundlagenwissen in IT und den relevanten Schlüsseltechnologien, allerdings seien „viele davon meilenweit entfernt“. Außerdem seien Metakompetenzen wichtig – wie unter anderem die Fähigkeit, in interdisziplinären Teams zusammenzuarbeiten. „Je digital vernetzter die Welt wird, desto menschlicher müssen wir werden. Deshalb werden jegliche Sozialkompetenzen ganz wichtige Future-Skills, die wir immer mehr benötigen werden“, sagt Weiß. Sie betont, dass Lernprozesse nur gelingen können, „wenn es eine geteilte Verantwortung gibt zwischen dem Lernenden und der Organisation, die Wissen vermittelt.“ Arbeitgeber brauchen derzeit sehr große Weiterbildungsbudgets.

### Eigene Akademie gegründet

Eine Möglichkeit dafür sind digitale Coachings per App, die Firmen wie BetterUp, CoachHub oder Lepaya anbieten. Kern der Idee ist, wichtige Fähigkeiten nicht in Kumbaya-Einmalveranstaltungen in die Köpfe der Leute zu bekommen. Per ausgeklügeltem System wird herausgefunden, was jemand kann und nicht kann. Letzteres wird



**Arbeitgeber müssen verlernen, den perfekten Job darzustellen.**

Tobias Jost, „Karriereguru“ und Influencer

dann gezielt geschult. Das baden-württembergische Familienunternehmen Festo ist diesen Weg gegangen. Kompliziert machte es der Umstand, dass die 30 High-Potentials aus unterschiedlichen Ländern stammten. Dennoch sollten zwischen Coachee und Coach keine babylonischen Verhältnisse entstehen. Festo entschied sich für die Plattform CoachHub, die Talent und Trainer half, zusammenzukommen. Die Coachees konnten beliebig viele Sitzungen je nach eigener Präferenz und Verfügbarkeit wahrnehmen. Diese Sitzungen wurden ergänzt durch eine Chat-Funktion, sodass die Coaches auch kurzfristig erreichbar waren.

Inzwischen haben auch die Personalverantwortlichen in der Rocholl GmbH mehr Zeit für gezielte Fortbildungen qualifizierter Fachkräfte. So wird etwa eine eigene Akademie aufgebaut. „Beim Recruiting setzen wir seit Neuestem auch auf die Dienste von Craighthunt, einer superspannenden Plattform für unsere speziellen Branchenbedürfnisse“, sagt Geschäftsführer Philipp Rocholl. Umfragen zufolge ist der Fachkräftemangel das größte Problem für mittelständische Entscheider. Für Rocholl ist es dank IT ein gutes Stück kleiner geworden. <<

**70**  
Prozent  
der ehemaligen Mitarbeiter sieht das Unternehmen später wieder – als Kunde oder als Lieferant.

ANZEIGE

100 Jahre R+V

Genossenschaftliche FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken

PARTNERSCHAFT FÜR DEN ERFOLG:  
**Gemeinsam Wertvolles unternehmen.**

Als einer der größten deutschen Firmenversicherer stehen wir seit 100 Jahren an der Seite von Unternehmen und wissen: Erfolg braucht Verlässlichkeit. Ein persönliches Miteinander, das trägt. Leistungsstarke Komplettlösungen, die Unternehmen, Mitarbeiter, private Belange und Kunden gleichermaßen einbeziehen. Und: schnelle Hilfe, wenn's drauf ankommt. Wir sind für Sie da – gestern, heute und in Zukunft.

Erleben Sie Partnerschaft für den Erfolg:  
[www.ruv.de/firmenkunden](http://www.ruv.de/firmenkunden)

**Du bist nicht allein.**