



Whitepaper

Human Ressources im Corona-Winter und danach

INFONIQA



Gewappnet für die neue Arbeitsrealität

Die Personalarbeit wird nie wieder sein, wie sie einmal war. Und das ist auch gut so! Die Corona-Krise 2020 hat einmal mehr bewiesen, wie elementar wichtig gut funktionierendes Human Resources ist, damit der normale Betrieb weiterlaufen kann.

HR agiert dabei als Kummerkasten, Feuerwehr, Umzugshelfer und Erklärbär – um nur einige Funktionen zu nennen. Gleichzeitig steht HR in der Mit-Verantwortung, dass sich jeder Mensch irgendwie zurechtfindet, der von heute auf morgen mit zwei knatschigen Kindern und einer kratzenden Katze 24/7 in der Wohnung sitzt und von dort aus Teams leiten, Kreativarbeit leisten und/oder schlicht seinen Job ganz normal weitermachen soll.



TIPP:

Schulen Sie auch virtuelle Kompetenzen

Für einige Mitarbeitende ist es vielleicht unangenehm, den heimischen Tisch zum Büro umzufunktionieren. Dann sind Trainings nötig, wie die ganzen neuen Kommunikationstools von der Video-Konferenz bis zum Instant Messaging genutzt werden.

Dokumentieren Sie, wie die neuen Formate einzusetzen sind und wie die Technik dabei ineinander greift. Schaffen Sie eine Basis, damit alle möglichst normal und mit möglichst wenig Unsicherheit weiterarbeiten können.

HR-To-Dos der Stunde: analysieren, vorbereiten, umsetzen

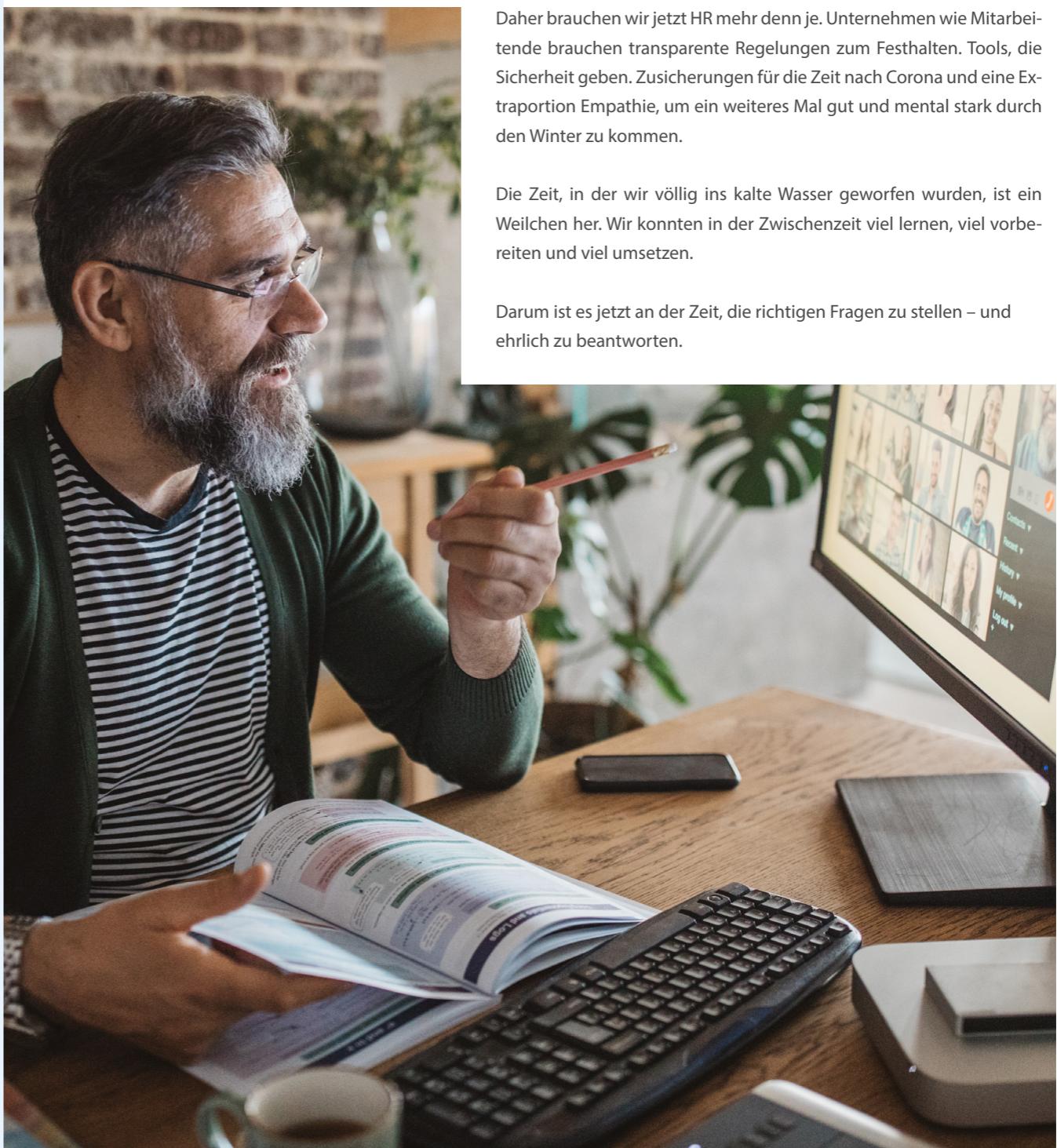
Von heute auf morgen menschelt die Arbeitswelt wieder – das wurde spätestens klar, seit wir erstmals gegenseitig die Wanddekoration am jeweiligen Arbeitszimmerhintergrund bewundern durften.

Und wer nicht weiterwusste, stand (virtuell) bei der Personalabteilung auf der Matte. Das ist gut und richtig. Was Corona aber überdeutlich gezeigt hat: HR kann nur funktionieren, wenn sie sich auch Zeit nehmen kann für den einzelnen Menschen und seine Bedürfnisse.

Daher brauchen wir jetzt HR mehr denn je. Unternehmen wie Mitarbeitende brauchen transparente Regelungen zum Festhalten. Tools, die Sicherheit geben. Zusicherungen für die Zeit nach Corona und eine Extrapolation Empathie, um ein weiteres Mal gut und mental stark durch den Winter zu kommen.

Die Zeit, in der wir völlig ins kalte Wasser geworfen wurden, ist ein Weilchen her. Wir konnten in der Zwischenzeit viel lernen, viel vorbereiten und viel umsetzen.

Darum ist es jetzt an der Zeit, die richtigen Fragen zu stellen – und ehrlich zu beantworten.





Was im Frühjahr 2020 noch überraschend kam, lässt sich mittlerweile einigermaßen gut vorbereiten. Egal, was der Winter bringt: Der Schlüssel ist die Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten und klare Konzepte zu haben, wie der normale Arbeitsbetrieb auch bei großen Ausfällen, in konsequentem Schichtbetrieb oder nur unter Einhaltung strenger Hygienekriterien weitergeführt werden kann. Und diese Konzepte sollten kurzfristig und ggf. auch unter widrigeren Umständen umsetzbar sein – jederzeit von jedem Ort aus.

Nehmen Sie sich daher lieber ein bisschen mehr Zeit und planen Sie etwas intensiver, statt sich böse überraschen zu lassen.

Alle Tools anbieten, die im Homeoffice benötigt werden

Ihre Belegschaft ist während eines Lockdowns weiter verstreut als sonst. Sind alle Weichen für ein nahtloses und komfortables Arbeiten gelegt? Das umfasst Hardware wie Laptop, Maus und Mikrofon ebenso wie Software – von Video-Konferenzen über Instant Messaging, zentrale Datenzugriffe über Laufwerke und/oder eine externe Cloud bis zu Performance- und Projektmanagement.

Bewerber und potenzielle Kandidaten virtuell bedienen

Nachdem fast alle Unternehmen kurzfristig umdenken und ihre Bewerbungsprozesse zeitweise komplett auf „virtuell“ umstellen mussten, ist daraus eine gewisse Normalität entstanden. Immer mehr Bewerber erwarten einen schnellen, komfortablen Bewerbungsablauf mit Fern-Bewerbungsprozess und Fern-Interview. Dazu gehört, dass sie für ein Erstgespräch nicht dutzende Kilometer durch die Weltgeschichte reisen müssen.

Auch bei allen nachfolgenden Schritten sind virtuelle Gespräche längst Usus – wobei das persönliche Gespräch und ein reales Kennenlernen des künftigen Teams natürlich durch keine digitale Roomtour der Welt ersetzt werden kann.

Daran gilt es anzuknüpfen und dafür zu sorgen, dass man die neuen Anforderungen an bequemere und deutlich weniger zeitintensive Recruitingprozesse erfüllt:



- Sofortige Kommunikation des Status' Quo durch automatische Rückmeldungen
- Schnellere Kennenlern- und Informationsprozesse durch virtuelle Auswahlverfahren
- Kurzfristige Entscheidungen durch den maschinenunterstützten Vergleich der einzelnen Kandidaten mit wenigen Klicks anhand handfester Kennzahlen
- Höhere Antwortgeschwindigkeit durch automatisierte E-Mail-Vorlagen für verschiedene Entscheidungsszenarien
- Dezentrale und ortsunabhängige wahrnehmbare Onboarding-Angebote für neue Mitarbeitende





Unabhängig von einem physischen Arbeitsort

Eine klassische Verantwortlichkeit von Personalreferenten ist das Handling der Mitarbeiterdaten. HR muss immer up to date sein, was sich bei den einzelnen Mitarbeitende ändert und welche Schritte einzuleiten sind. Braucht es Alternativen zum persönlichen Kontakt, können Personalmanagement-Systeme helfen – wenn sie cloudbasiert sind. Sonst sind die Personalexperten wiederum aufs Büro angewiesen, und genau das gilt es im Ernstfall zu vermeiden. Hat die Belegschaft die Berechtigung, die eigene Personalakte mit Adressdaten etc. einzusehen und zu korrigieren, hilft das der Personalabteilung doppelt.

- Prüfen Sie konsequent, welche physischen Tätigkeiten Ihre Personalabteilung an den physischen Arbeitsort binden und sorgen Sie dafür, diese Aspekte zu digitalisieren.

- Stellen Sie sich die Frage: Wenn etwas nicht vollständig digitalisiert werden kann, kann es vielleicht gleich ganz outsourced werden?

- Geben Sie Ihren Mitarbeitenden und Führungskräften maximale Möglichkeiten, durch Self Services selbst zu handeln und zu steuern – seien es Urlaubsanträge, der Abruf von Payroll-Dokumenten, Arbeitszeitkorrekturen oder Adressänderungen.

Schulungen mit wenig Aufwand auf die Belegschaft ausrollen

Wenn sich die Gesamtsituation in kurzen Abständen ändert oder ganz neue Hygienevorschriften kommuniziert und gelernt werden müssen, sollten Sie bereits vorbereitet sein. Schaffen Sie daher Möglichkeiten, Wissen in kurzer Zeit auf alle Mitarbeiter zu übertragen.

Das gilt nicht nur für den Umgang mit der Pandemie, sondern grundsätzlich auch für Sicherheitsschulungen, DSGVO-Kurse und alle Themen, bei denen es wichtig ist, mehr als nur eine kurze Information zu verbreiten. Wenn umfangreiches Wissen vermittelt und im Verhalten verankert werden soll, sind tatsächlich Schulungen und kurze Kurse sinnvoll.

Daher: Sorgen Sie vor und schaffen Sie die Möglichkeit, Lerneinheiten selbst intern zu erstellen und als Massentrainings an Ihre Belegschaft zu geben. Das gleiche gilt für den Fall, dass interne Schulungen im Rahmen des Onboardings nicht mehr stattfinden können. Hier können Videoformate Abhilfe schaffen.

Zwar kann nichts die persönliche Wissensweitergabe ersetzen. Aber mit diesen Mitteln lassen sich mindestens Brücken schlagen und Wissenslücken so gering wie möglich halten.

Unsicherheit und Zwietracht mit transparenter Kommunikation vorbeugen

Nichts wirkt länger, tiefer und negativer als Gerüchte. Das gilt gerade dann, wenn jeder ein wenig unsicherer ist, die Gesamtsituation neu und das Ausmaß der Auswirkungen unvorhersehbar sind. Ängste wie Arbeitslosigkeit, Krankheit und der Verlust unseres Alltags schwingen neben der Unsicherheit mit, wie wir unseren neuen Arbeitsalltag gestalten. Wie verhält man sich im Dauer-Homeoffice? Was ist okay, was ist normal und was nicht? Wie kommen Kollegen und Vorgesetzte mit der Situation zurecht? Und wie organisiere ich mich unter den neuen Gegebenheiten selbst?



Daher gilt jetzt mehr als sonst:

- Transparent kommunizieren
- Regelmäßig kommunizieren
- Auf Augenhöhe kommunizieren
- Für sichere Kommunikation mit komfortablen Tools sorgen



TIPP:

Zwanglose Situationen für gesellige Auszeiten schaffen

Schaffen Sie aktiv Zeiten, in denen sich Teams zu einem Video-Chat ohne Meetingcharakter treffen. Hier muss nichts entstehen, sondern Ziel ist es, den Abstand zu den einzelnen Personen nicht größer werden zu lassen. Es darf gesellig sein, es darf locker sein – die zwischenmenschliche Connection steht im Vordergrund.



Wie geht es weiter nach Corona? Jetzt schon an die Zeit danach denken

Corona wird irgendwann vorbei sein – und das neue Arbeiten wird dann zum Standard. Das ist gut für alle, die langfristig geplant haben und die ganz selbstverständlich den neuen Status Quo in den Arbeitsalltag übernehmen. Wer jedoch danach alles weiterführen will wie zuvor, muss sich auf zahlreiche Widerstände bei Mitarbeitenden und Recruiting-Kandidaten einstellen.

Denken Sie heute schon an die Zeit nach der Pandemie, wenn die Provisorien zu ganz alltäglichen Gewohnheiten geworden sind, die Digitalisierung Einzug gehalten hat und Anwender die neuen Vorzüge sowohl kennen als auch lieben gelernt haben.

Enttäuschen Sie die Erwartungen nicht, sondern nehmen Sie den Schwung mit und seien Sie ein aktiver Teil der „New Work“. Ein neues Zeitalter bricht an und wir sind mittendrin.

TIPP:

- Denken Sie groß!
- Denken Sie langfristig!
- Und vergessen Sie dazwischen nicht, worauf es wirklich ankommt: das „Human“ in Human Resources!



Wenn Sie weitere Fragen zum Thema haben oder wissen möchten, wie moderne Lösungen Sie hierbei effektiv unterstützen können, ist unser Team jederzeit gerne für Sie da:

www.infoniqa.com

Wir freuen uns darauf, gemeinsam mit Ihnen die HR-Welt von morgen zu gestalten und sind gerne individuell und unverbindlich für Sie da!

Ihr Infoniqa Team

INFONIQA