

# Folge 6: HR – Von der Kontrolle zum Empowerment

Von Gerd Leonhard

Mit der globalen Job-Revolution im Zuge der exponentiellen Digitalisierung und Technologisierung der Wirtschaft verändern sich auch die Anforderungen an die Human Resources (HR) – weg vom Prinzip der Kontrolle der Mitarbeitenden hin zu Empowerment und People Management.

Die HR in ihrer heutigen Form wird es schon bald nicht mehr geben. Es geht künftig nicht nur darum, gute Mitarbeiter zu finden oder Saläre zu verhandeln, sondern auch diejenigen Mitarbeiter zu finden, welche man morgen brauchen wird, um sich an die wandelnde Welt anzupassen und Business-Modelle nötigenfalls neu zu erfinden. Es geht dabei immer um Transformation, Workforce Planning, Change Management sowie das Bewusstsein für künftig gefragte Fähigkeiten.

Eine Studie der Universität Oxford sagt voraus, dass in den nächsten 20 Jahren 45 Prozent aller Jobs automatisiert werden. Gleichzeitig entstehen neue Jobs in der Kreativwirtschaft, die heute noch nicht existieren. Es wird künftig also nicht mehr nur um Hire and Fire und die Optimierung von Prozessen gehen, sondern darum, die Zukunft durch die Verknüpfung von Mensch und Technologie zu gestalten. Dies stellt ganz neue Anforderungen an die HR-Manager. Dazu gehören unter anderem auch die Themen Telepresence, Virtual Reality und Crowdsourcing.

In den letzten zwei Jahren haben sich die Personalabteilungen von Unternehmen stark verändert. Sie sind heute bereits Treiber von Veränderungen. Den HR-Abteilungen wird zukünftig die Aufgabe zufallen, eine Art interner «Zukunftspilot» zu sein. Das Antizipieren künftiger Trends wird immer wichtiger. Ich werde deshalb oft von Personalabteilungen angefragt, solche Entwicklungen anzuschieben oder weiterzutreiben.

Firmen brauchen bereits heute zunehmend Leute, die Soziale Medien, Big Data, digitales Marketing und das Internet der Dinge verstehen. Doch diese Mitarbeiter existieren heute vor allem ausserhalb von Firmen und stellen diese deshalb vor grosse Herausforderung. Die Frage lautet: Wie finden uns die richtigen Leute, und wie finden wir sie? Einerseits auf Jobplattformen wie



**Gerd Leonhard** aus Basel ist Futurist, Zukunftsberater, internationaler Keynote-Speaker, Strategie-Coach und CEO von «The Futures Agency». Er hilft Unternehmen, die Trends zu erkennen und zeigt ihnen die Geschäftsfelder der Zukunft auf. Gemeinsam mit seinen Auftraggebern entwickelt er Strategien, diese zu erschliessen. ([www.gerdleonhard.ch](http://www.gerdleonhard.ch))

«Alpha», die es – ob Print oder Digital – immer geben wird, andererseits auf Sozialen Netzwerke wie LinkedIn und Xing, die einen tieferen Eindruck und Bewertungen der Fähigkeiten der Bewerber geben.

Der überwältigende Anteil der Mitarbeiter von Unternehmen ist heute noch damit beschäftigt, das Alltagsgeschäft zu erledigen. In naher Zukunft wird sich jeder Mitarbeiter auch mit Zukunftsfragen beschäftigen müssen. Ich bin der Meinung, dass alle Mitarbeitenden eines Unternehmens drei bis fünf Prozent der Arbeitszeit dafür einsetzen sollten, sich damit zu befassen, wie sich die Geschäftsmodelle in fünf Jahren präsentieren werden. Heute haben auf der Welt 2,2 Milliarden Menschen Zugang zum Internet, in fünf Jahren werden es fünf Milliarden sind – und die Welt wird dramatisch anders aussehen.

HR wird künftig als Drehscheibe eine ganz zentrale Funktion in der Strategie der Firma einnehmen. Ein Chief People Officer eines Unternehmens muss deshalb einerseits Technologie verstehen – egal ob es um Mobile, Social Media, Big Data, Artificial Intelligence, Video oder Marketing geht – und er muss die Menschen im Kontext der Firma verstehen.

*Die nächste Folge dieser Kolumne erscheint am 14. Februar 2015.*