



## **HUMAN RESOURCE KRISENFEST**

*weiter.bilden weiter.entwickeln*

**COVID-19 fordert den Arbeitsmarkt massiv heraus. Umbruch, Neustart, antizyklisches Handeln. Gerade in wirtschaftlichen Umbruchphasen zeigt sich der Wert eines guten Human Resource Managements. Das neue Curriculum des gleichnamigen Masterlehrgangs geht HR-Zukunftsfragen auf den Grund: Wohin geht die Reise? Ao.Univ.-Prof. Dr. Josef Scheff, wissenschaftlicher Leiter des Programms, liefert brandaktuelle Antworten.**

„Humanressourcen müssen künftig viel stärker strategisch diskutiert und im Unternehmen abgebildet werden“, setzt Ao.Univ.-Prof. Dr. Josef Scheff, wissenschaftlicher Leiter des Masterlehrgangs "Human Resource Management" an den Anfang. „Jede Veränderung muss über Human Resource (HR) laufen, ansonsten endet jede Unternehmensstrategie in einer Einbahnstraße“, legt Scheff dar. Die Zukunftsformeln des HR sind deshalb auch im neuen Curriculum, das im März 2020 in Kraft trat und an dem Scheff maßgeblich gefeilt hat, fest verankert. Angesichts der aktuellen Coronakrise wird zudem in ausgewählten Lehrveranstaltungen auch das Thema „Führen in Schlechtwetterzeiten und Führung auf Distanz“ mit aufgenommen.

### **Fachkräftemangel – was tun?**

Denn nach der Corona-Pandemie wird der Fachkräftemangel nicht ausgemerzt sein. Arbeit und Arbeitsplätze müssen neu gedacht werden. Es sind deshalb Daten- und Technologiemanagement, Talentmanagement, MitarbeiterInnenqualifizierung und individuelles Kompetenzmanagement, die im HR-Bereich künftig zählen. Ein Personaler ist nicht mehr nur bei der Einstellung und Kündigung oder Pensionierung gefordert, sondern wird Teil der gesamten Laufbahn einzelner MitarbeiterInnen. „Gute Personalarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass diese mit der Entwicklung des Unternehmens proaktiv mitatmet – d.h. in guten Zeiten wird das Wachstum über die Zurverfügungstellung der HR abgesichert – in Krisenzeiten werden Fixkosten minimiert, ohne strategische Potenziale nachhaltig zu vernichten. Das HRM kann einen wesentlichen Beitrag leisten eine wetterfeste Organisation aufzubauen (z.B. Aufbau von Flexibilisierungspotenzialen, Verschlankungspotenzialen, Initiierung von Geschäftsmodellinnovationen etc.)“, erklärt Scheff.

### **Sinngebender Antrieb**

Nur Rahmenbedingungen zu ändern sei allerdings unzureichend. Scheff: „Motivation kommt aus der Arbeit selbst. Erst die Arbeitsgestaltung, nicht nur streichelnde Rahmenbedingungen, macht Jobs wieder attraktiv. Insofern ist ganzheitliches Denken gefragt – obwohl das Produkt oder die Dienstleistung das-/dieselbe bleibt, müssen in der Belegschaft Eigenverantwortung, Vielfältigkeit, Kompetenz, Zufriedenheit, Motivation steigen. Als Unternehmen kann ich jede Arbeit sinngehend anreichern – ich muss nur wissen wie“, deponiert der wissenschaftliche Leiter. Stichwort sinnstiftend. „Gebt den Menschen Arbeit, die sie als sinngehend erkennen, und die Wertestruktur wird allgemein steigen – ja, sogar die Führungsarbeit wird einfacher“, lautet der Appell.

### **Digitale Führung**

Dass die Welt digitaler wird – lässt sich derzeit eindrucksvoll erkennen: Telearbeit und Home-Office etc. sind kein Schrecksgespens für Führungskräfte, sondern werden auch abseits der Coronakrise das Arbeitsleben nachhaltig verändern. „Unternehmen erkennen, dass MitarbeiterInnen nicht im Unternehmen sein müssen, um produktiv tätig zu sein – die derzeitige Krise sorgt gezwungenermaßen für eine Verbesserung der Vertrauenskultur (auch wenn derzeit noch immer an tradierte Formen der Leistungsbewertung, wie z.B. Arbeitszeitaufzeichnungen, festgehalten wird).“ Laut Scheff wesentlich dabei ist: "Wer alle betrieblichen Leistungsprozesse einer Digitalisierung unterwirft, muss einen Strukturwandel im Human Resource Management einkalkulieren." Bleibt der Arbeitsmarkt angespannt, gilt es genau zu überlegen, welche Jobs man anreichert und welche quantitativen Aufgaben man besser digitalisiert. Auch digitalisierte Führung ist ein Schlagwort in der HR-Branche. „Es gibt immer mehr globale Teams, die via Videokonferenzen gut zusammenarbeiten. Nur E-Mails zu schreiben reicht schon lange nicht mehr aus und Untersuchungen zeigen, dass sich mit den richtigen Rahmenbedingungen bei Besprechungen über digitale Medien die Diskussionskultur verbessert und es leichter ist, Interventionen zu setzen, weil mehr Disziplin in der Gesprächsführung vorherrscht. Der direkte F2F-Kontakt wird aber nie an Wert verlieren“, unterstreicht Scheff.

### **Interviewmöglichkeit mit HR-Experte Dr. Josef Scheff**

HR-Experte Ao.Univ.-Prof. Dr. Josef Scheff steht für weitere Ausführungen zum Thema im Zusammenhang mit der Coronakrise für Interviews zur Verfügung:

Mobil: **+ 43 664 5165151** (Dr. Josef Scheff)

E-Mail: [josef.scheff@uni-graz.at](mailto:josef.scheff@uni-graz.at)

Noch mehr Antworten und die fundierte Auseinandersetzung mit diesen Themen sind Inhalte des neuen Curriculums. [Alle Informationen zum Masterlehrgang "Human Resource Management" finden Sie hier.](#)

Fotos: Ao.Univ.-Prof. Dr. Josef Scheff, wissenschaftlicher Leiter des Masterlehrgangs „Human Resource Management“ (*Fotocredit: UNI for LIFE*)

### **Rückfragen:**

Cathrin Wolff, MA UNI for LIFE / Marketing & Kommunikation

Tel.: +43/(0)316/380 1278

E-Mail: [cathrin.wolff@uni-graz.at](mailto:cathrin.wolff@uni-graz.at)

Weitere Informationen unter [www.uniforlife.at](http://www.uniforlife.at)