

ChannelPartner

VON IDG

Personalpolitik im digitalen Geschäftszeitalter

Wie bridgingIT junge Talente gewinnt und fördert

von Regina Böckle

Vor neun Jahren gegründet beschäftigt das IT-Beratungsunternehmen bridgingIT heute mehr als 450 festangestellte Mitarbeiter. Wie geht das im Zeitalter massiven Fachkräftemangels? Das wollten wir von Andreas Frary, Head of Marketing & Innovation bei BridgingIT erfahren.

Die digitale Transformation erfordert neue Geschäftsmodellen und auch einen neuen digitalen Geschäftsauftritt: Inwieweit und wie müssen Unternehmen ihre Personalpolitik daran anpassen?



Andreas Frary, Head of Marketing & Innovation bei der BridgingIT GmbH
Foto: BridgingIT

Andreas Frary: Der deutsche Arbeitsmarkt steht mit der zunehmenden Digitalisierung und der Ausrichtung bestehender Geschäftsmodelle nach Prognosen von Arbeitsmarktforschern vor einer massiven Jobumschichtung. Zwar würden mit dem Thema Wirtschaft 4.0 bis 2025 keine Arbeitsplätze wegfallen, aber die Beschäftigten müssten sich beruflich neu orientieren und ihr digitales Mindset erweitern. Das geht aus der aktuellen Studie für Arbeitsmarkt- und Berufsförderung (IAB¹) hervor.

¹ <http://www.iab.de/>

Hier sind nicht nur Arbeitnehmer gefragt, sondern auch Arbeitgeber. Sie müssen ihren Mitarbeitern neue Entwicklungs- und Weiterbildungschancen und Mehrwerte bieten. Deshalb sind alle Unternehmen und insbesondere Beratungsunternehmen, die ihren Kunden immer einen Schritt voraus sein müssen, gefordert, neue Personalstrategien an diese Anforderungen auszurichten.

Die Unternehmenskultur muss Innovationen fördern und mehr Raum für Kreativität geben. Um digitales Kommunizieren und Arbeiten voranzutreiben, werden flexiblere Arbeitsstrukturen, die nicht durch hierarchische Denkweisen, Abteilungsgrenzen und feste Präsenzzeiten behindert werden, benötigt. Mit der Digitalen Transformation und den damit einhergehenden digitalen Arbeitsweisen muss natürlich auch die Rolle der Führungskräfte neu überdacht und bestimmt werden.

Für gezielte und schnelle Reaktionen gegenüber Kunden und Geschäftspartnern müssen Fachabteilungen entlang der Geschäftsprozesse besser denn je zusammenwirken. Welche organisatorischen Weichen sollten die Unternehmen dafür intern stellen?

Andreas Frary: Querdenker sind mehr denn je gefragt. Neue Sichtweisen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Anforderung bis zum Betrieb müssen etabliert werden. Wichtig ist, die neuen Anforderungen sinnvoll miteinander zu verbinden. Vernetztes Denken, kurze Entscheidungswege, **agile Projektteams**², Freiraum für neue Ideen und ein teamorientierter und kollegialer Führungsstil sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

Wie haben Sie sich bei bridgingIT darauf eingestellt?

Andreas Frary: Bei **bridgingIT**³ haben wir uns schon vor einiger Zeit darauf eingestellt und ein Bausteinmodell entwickelt, welches genau das erfüllt. So werden zum Beispiel je nach Qualifikationen, Fähigkeiten und Neigungen, aber auch Schwächen, übergreifende Teams zusammengestellt um bestmöglich auf die Kundenanforderungen einzugehen. Starre Abteilungsgrenzen oder klassische Hierarchien gibt es bei uns nicht - und der Erfolg gibt uns Recht. Ich denke, Unternehmen müssen künftig **von den klassischen Strukturen loslassen**⁴, vielmehr gilt es die passende Infrastruktur zur Verfügung zu stellen um seine Mitarbeitern und Kunden zu binden.

Der digitale Geschäftsauftritt geht mit einer Automatisierung von IT-Services einher. Welches Anforderungsprofil ergibt sich daraus für das Personal, das am Digital Business mitwirkt?

Andreas Frary: Wirtschaft 4.0 braucht auch Qualifizierung 4.0. Die Digitalisierung erobert alle Wirtschaftsfelder. Gerade für gut ausgebildete Fachkräfte eröffnen sich dadurch neue Chancen. Künftig werden stupide Arbeiten automatisiert, aber Kompetenzen wie kritisches Denken, emotionale Intelligenz, Problemlösestrategien oder Personalführung sind sehr gefragt. Zählten in der Vergangenheit Schlagworte wie lebenslanges Lernen zum Mantra der Personalverantwortlichen, bilden sich heute viele Arbeitnehmer vor allem dann weiter, wenn sie im Arbeitsalltag ein Problem lösen müssen.

Auch spielt es keine Rolle mehr, wo und wann man lernt. Blended-Learning, als Kombination aus Präsenz- und Onlineschulung ist ein neuer Weg der Weiterbildung. Kleine Lerneinheiten, etwas als Ergänzung zu einer Schulung, können jederzeit als App auf dem Smartphone unterwegs oder zwischendurch am Arbeitsplatz eingeschoben werden.

² <http://www.channelpartner.de/a/tagesgeschaecht-laesst-projekte-scheitern,3106959>

³ <http://www.bridging-it.de>

⁴ <http://www.channelpartner.de/a/agile-fuehrung-ist-das-wirklich-neu,3048323>

Gewonnenes Wissen wird gesammelt und der Community zur Verfügung gestellt. Lernen verändert sich also und genauso entstehen neue Berufsbilder oder rücken stärker in den Vordergrund, wie zum Beispiel Software-Entwickler. Dass Digitalisierung längst unseren Alltag beeinflusst ist unbestritten. Die Generation digital steht in den Startlöchern.

30.01.2017

IDG Business Media GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium in Teilen oder als Ganzes bedarf der schriftlichen Zustimmung der IDG Business Media GmbH. DPA-Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt und dürfen weder reproduziert noch wiederverwendet oder für gewerbliche Zwecke verwendet werden. Für den Fall, dass in ChannelPartner unzutreffende Informationen veröffentlicht oder in Programmen oder Datenbanken Fehler enthalten sein sollten, kommt eine Haftung nur bei grober Fahrlässigkeit des Verlages oder seiner Mitarbeiter in Betracht. Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Für Inhalte externer Seiten, auf die von ChannelPartner aus gelinkt wird, übernimmt die IDG Business Media GmbH keine Verantwortung.

