

Medienmitteilung vom 12. Juli 2023

Mit innovativem HR gegen den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel erreicht in der Schweiz einen historischen Rekordwert. Der Grossteil der Schweizer Unternehmen hat momentan Schwierigkeiten, ihre Stellen zu besetzen. Ein innovatives Human Resource Management kann dem Fachkräftemangel entgegenwirken und den Unternehmen den entscheidenden Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Fachkräftemangel – der Begriff ist seit letztem Jahr in aller Munde. Nach zwei Pandemie-Jahren spitzt sich dieser nun drastisch zu. Die Rekrutierung von neuem Personal wird zur grossen Herausforderung. Unbesetzte Vakanzen bremsen die Wirtschaftsleistung sowie die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Das hat Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft. Innovative Strategien seitens der Unternehmen sind gefragt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. «Die Humanressourcen werden zum alles entscheidenden Faktor in den Unternehmen», betont Prof. Dr. Lisa Marie Giermindl, Kursleiterin CAS Innovatives HR-Management an der OST – Ostschweizer Fachhochschule.

Das HR muss die Rolle wechseln

Die richtigen Personen mit den passenden Qualifikationen zum richtigen Zeitpunkt anzustellen, wird zur grossen Schwierigkeit für die Unternehmen. «Aus diesem Grund muss sich die Rolle des HRs fundamental ändern», erklärt Lisa Marie Giermindl. «Die Transformation von einem traditionell reaktiven, Admin-fokussiertem HR zu einem innovativen, proaktiven HR ist angesichts der Herausforderungen unserer Zeit dringend notwendig.» Das herkömmliche HR-Management hat auf geschäftskritische Entscheidungen nur wenig Einfluss. Traditionell wird eine Unternehmensstrategie entwickelt und daraus die HR-Strategie abgeleitet, ohne die HR-Perspektive vorgängig einzubeziehen. Dahingegen ist ein innovatives HR-Management den heutigen und zukünftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt gewachsen und begegnet diesen proaktiv. Es geht aktiv auf die Geschäftsleitung zu, analysiert Trends und Entwicklungen im Unternehmen, initiiert vorausschauend Veränderungen und forciert die digitale Transformation. Dadurch wird es zum strategischen Partner der Geschäftsleitung. «Die Wirksamkeit des innovativen HR-Managements im Vorbeugen eines Fachkräftemangels liegt auf der Hand, trotzdem ist es noch wenig verbreitet», stellt die HR-Expertin fest. «Es existieren keine genauen Zahlen, doch geschätzt haben erst rund 10 Prozent der Unternehmen ein solches innovatives HR-Management.»

Wettbewerbsvorteil durch strategische Personalplanung

Der Fachkräftemangel ist in der Schweiz jedoch bereits Realität und eine grundlegende Transformation des HRs beansprucht viel Zeit. Laut Lisa Marie Giermindl lohnt es sich trotzdem, jetzt ein innovatives HR-Management einzuführen: «Die Unternehmen, die diese Veränderung nun angehen, sind ihrer Konkurrenz in einem Jahr klar im Vorteil, da sich ihre Wettbewerbssituation deutlich verbessern wird.» Konkret können diese Unternehmen beispielsweise «HR-Analytics» nutzen oder ein «Strategic Workforce Planning», eine Strategische Personalplanung, einführen. Eine solche Personalplanung beinhaltet das Wissen, wie sich die Berufe und die Personalsituation im Unternehmen sowie der Arbeitsmarkt zukünftig verändern. «Der Markt erlaubt es heutzutage nicht, fertig ausgebildete Mitarbeitende einzukaufen. Wenn ich aber weiss, welches Personal mit welchen Qualifikationen ich in drei, fünf oder gar zehn Jahren benötige, kann ich meine bestehenden Mitarbeitenden strategisch aus- und weiterbilden», erklärt die Professorin für Leadership und HR. «Unternehmen müssen auch gesellschaftliche Entwicklungen und neue Technologien wie die Künstliche Intelligenz in die Personalplanung einfliessen lassen und sich überlegen, was solche Veränderungen zukünftig für ihr Personal bedeuten.»

Mit Daten und Weiterbildung zum Unternehmenserfolg

Der Begriff «HR Analytics» oder «People Analytics» bezieht sich nicht auf eine Technologie, sondern auf einen neuartigen, evidenzbasierten und datengestützten Ansatz für das Management der Belegschaft und die

Optimierung strategischer Entscheidungsprozesse. Bei Entscheidungen spielt die menschliche Intuition zwar weiterhin eine bedeutende Rolle, doch anhand der Daten können wichtige Entwicklungen im Unternehmen erkannt werden. «Das datengetriebene HR kann der Game-Changer im Kampf gegen den Fachkräftemangel sein», illustriert die HR-Expertin an einem Beispiel. «In einem Unternehmen haben wir mit HR-Analytics herausgefunden, dass die Krankheitsstunden sehr genau die Kündigungen vorausgesagt haben. Hohe Fluktuationen können durch solche frühen Indikatoren vermieden werden, wenn das Management diese rechtzeitig erkennt und daraufhin den Dialog mit den entsprechenden Mitarbeitenden sucht.»

Das HR ist im Vergleich zu Finance oder Marketing jedoch zögerlich, Daten und Zahlen zu verwenden. Die Gründe dafür sind vielfältig: fehlende Kompetenzen im HR, keine Zahlenaffinität oder Angst vor Datenschutzverletzungen. Der CAS Innovatives HR-Management an der OST – Ostschweizer Fachhochschule kann HR-Personal und Führungskräfte in diesen Bereichen weiterbilden: «Viele Unternehmen möchten zwar ein innovatives HR-Management einführen, doch die HR-Mitarbeitenden verfügen noch nicht über das nötige Know-how. Im CAS Innovatives HR-Management lernen diese die Instrumente und digitalen Technologien kennen, um den Wandel zum innovativen HR erfolgreich umzusetzen», erklärt die Kursleiterin Lisa Marie Giermindl.

((KASTEN))

CAS Innovatives HR-Management

Digitalisierung, demografischer Wandel, Fachkräftemangel – das sind Beispiele der relevanten Rahmenbedingungen, mit denen das HR aktuell konfrontiert ist. Der [CAS Innovatives HR-Management](#) gibt Fachleuten Konzepte, Methoden und Tools an die Hand und befähigt sie, Personalressourcen strategisch zu planen und zu gestalten.

Für Rückfragen:

- Nora Lüthi, Kommunikation Fachabteilung IQT, 058 257 13 31, nora.luethi@ost.ch
- Michael Breu, Kommunikation OST, 058 257 44 66, michael.breu@ost.ch