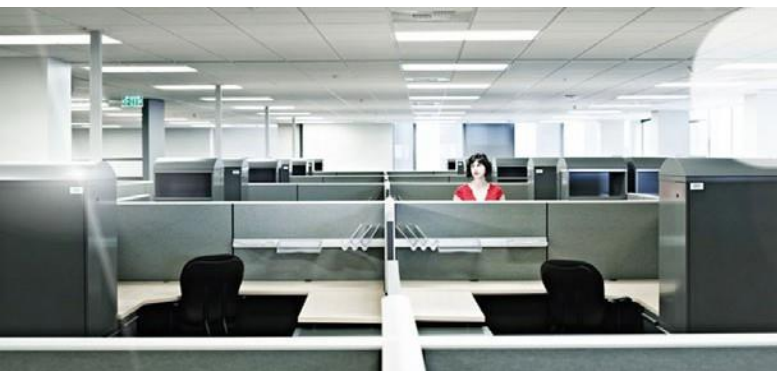


Eine hybride Beschäftigungsstrategie schaffen

Die hybride Belegschaft ist da, um zu bleiben. Sie erfordert, dass Unternehmen ihre Personalstrategie überdenken.

Das Personal der Zukunft ist da

Die COVID-19 Pandemie hat dramatische Veränderungen am Arbeitsplatz herbeigeführt. Sowohl diejenigen, die entweder auf den Untergang des Büros, oder auf die Rückkehr zur Normalität setzen, verfehlen ihre Prognosen. Vielmehr wird ein **hybrider Ansatz** für den Arbeitsplatz, mit Mitarbeitenden die sowohl vor Ort als auch von Zuhause aus arbeiten, der neue Standard bleiben.



Im Laufe der Pandemie haben wir erkannt, dass dieser Ansatz eine individuellere Sichtweise ihrer Personalstrategien erfordert. Organisationen müssen Ihre Mitarbeiter auf unterschiedliche Arten und Weisen führen, als auch unterschiedlich mit Ihnen Verbindung aufbauen. So zeigt sich laut unserer Forschung beispielsweise, dass 50% der befragten Unternehmen planen in neue Technologie zu investieren. Zusätzlich planen 42% ihre Immobilien Strategie anzupassen, um mehr Möglichkeiten für Home Office Tätigkeiten bieten zu können. Nichtsdestotrotz ist langfristiges planen nicht ganz so einfach, insbesondere im Bereich des Personalmanagements – traditionelle HR Strategien decken nur selten verschiedene Bedürfnisse und Erwartung aller Mitarbeiter ab.

Jetzt ist es wichtig, die großen Veränderungen unserer Zeit proaktiv zu bewältigen und Potentiale zu nutzen.

Vorbereitung des Übergangs hin zur hybriden Belegschaft

Bei der Vorbereitung auf diesen Wandel müssen Unternehmen vier Schlüsselgebiete betrachten:

Engagierte Führung

Wie können wir...

- ...**Führungskräfte dazu befähigen** Verbindungen zu pflegen und das Wachstum ihrer Teams zu gewährleisten?
- ...effektiv individuelle als auch Team **Performance** managen?
- ...eine ehrliche Kultur der **Inklusion und Zugehörigkeit** schaffen?

Talent Management

Wie können wir...

- ...**passende Talente** für Karrieremöglichkeiten identifizieren?
- ...**wirkungsvolle Lernangebote** schaffen, um unser Personal weiterzubilden?
- ...gute Strukturen von **Anerkennung und Belohnung** schaffen, um produktiver zu werden?

Die Mitarbeitererfahrung

Wie können wir...

- ...unsere Mitarbeiter trainieren **agiler und anpassungsfähiger** zu werden?
- ...die richtige **Employee eXperience** schaffen?
- ...**unsere Technologien weiterentwickeln**, um neue Arbeitsweisen zu unterstützen?

Agilität & Flexibilität

Wie können wir...

- ... wissen, ob das **Unternehmen bereit** für ein neues Personalmodell **ist**?
- ...Organisationen ausreichend und schnell für anstehende **Veränderungen vorbereiten**?
- ... den Wert einer agilen Belegschaft – „Wer wir sind“ und „Wie wir arbeiten“ - in **unsere Brand** integrieren?

Sobald diese Probleme durchdacht wurden, müssen Unternehmen sicherstellen, dass sie über die richtigen Mitarbeiter, Führungskräfte, Erfahrungen und Tools verfügen, um eine hybride Belegschaft effektiv zu verwalten:



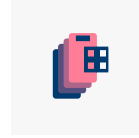
Die richtigen Leute, die mit entsprechenden Fähigkeiten, emotionaler Intelligenz, Unabhängigkeit und Durchhaltevermögen Probleme lösen und Schwierigkeiten im hybriden Modell managen können



Die richtigen Führungskräfte, die Innovation und Vernetzung im gesamten Team fördern und einen offenen, ehrlichen Dialog über Ziele, Leistung und Entwicklung pflegen können



Die richtige Kultur und Mitarbeitererfahrung, welche die neuen Momente, die wirklich etwas bedeuten, stärken, um zu inspirieren, zu verbinden und Schwierigkeiten zu lösen



Die richtige Technologie und Infrastruktur, die Kommunikation, Zusammenarbeit und reibungslose Mitarbeitererfahrungen schafft

Eine hybride Beschäftigungsstrategie schaffen

Sobald diese Punkte adressiert worden sind, gilt es einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen. Dieser muss auf die Geschäftsstrategie ausgerichtet sein und die gewünschte Organisationskultur und Mitarbeitererfahrung mit Talentprogrammen und HR-Praktiken stärken. Dabei sollten die neuen Arbeitsweisen unterstützt werden. Die Verwendung einer agilen Personalstrategie zur

Identifizierung, Priorisierung und kontinuierlichen Verbesserung von Talenten, Organisations- und HR-Lösungen kann dazu beitragen, positive Geschäftsergebnisse zu erzielen und die gewünschte Mitarbeitererfahrung zu ermöglichen – sowohl in traditionellen als auch in hybriden Arbeitsumgebungen.

DAS RAHMENWERK DER AGILEN PERSONALSTRATEGIE VON KINCENTRIC



Ein langer Weg liegt vor uns

Während einige Unternehmen die Umstellung zur Fernarbeit fast über Nacht bewältigt haben, wird der Weg hin zur Etablierung des hybriden Arbeitens Zeit in Anspruch nehmen. Impfstoffe werden verteilt und die Auswirkungen der Pandemie lassen nach. Nun ist es an der Zeit, für den Tag zu planen, an dem Arbeitnehmer wieder sicher ins Büro zurückkehren können. Personalabteilungen sind gefragt, diese Zeit sinnvoll zu nutzen um bei der Gestaltung des Designs, der Regelungen und Kultur einer hybriden Arbeitswelt zu unterstützen.

ÜBER KINCENTRIC UND TALENT BERATUNGS SERVICES

Lösungen von Kincentric verbinden jahrzehntelanges Know-how, datengesteuerte Einblicke und leistungsstarke Technologieplattformen, um bewusste Strategien zu entwickeln, die zu aussagekräftigen Ergebnissen führen. Unser ganzheitlicher Ansatz beginnt mit einer durchdachten Bewertung der Strategie Ihres Unternehmens, aktueller Talent- und Organisationsinitiativen sowie der HR-Funktionsbereitschaft. In enger Zusammenarbeit mit Ihnen identifizieren wir die kritischen Talente und organisatorischen Prioritäten und stellen sicher, dass Ihre Personalabteilung bereit ist diese Prioritäten zu erfüllen. Gemeinsam erstellen wir einen Plan, um die Einführung einer hybriden Personalstrategie zu beschleunigen.

KONTAKT

Tom Friedrich
Partner
HR & Talent Advisory | U.S.
tom.friedrich@kincentric.com

Wir unterstützen Sie gerne. Um die Bereitschaft Ihrer Personalabteilung zu besprechen, **kontaktieren Sie uns**.