



Aktuell

Schlagzeilen

Urteils-Ticker

Seminare

AuA-Club



Magazin

Das Heft

Service

Human Resources
Software

Quiz

Abo bestellen! 
Zum Shop 
Kontakt 
Impressum

© HUSS-MEDIEN

Umgang mit der Krise

„Was tun in der Krise?“ das fragen sich viele Personalverantwortliche.

Die HR Alliance als Vereinigung mehrerer Initiativen im HR-Umfeld hat sich daher Gedanken gemacht. Herausgekommen sind fünf Handlungsmaximen, mit denen Personalchefs den derzeitigen Herausforderungen begegnen können:

1. HR stellt ethisches Handeln im Unternehmen sicher.

Die HR-Leiter im Unternehmen sind berufen, das ethische Handeln sicherzustellen. Dazu gehört, sich aktiv in die Diskussion über Ethik in der Wirtschaft einzubringen und daran die personalpolitischen Instrumente und Prozesse im Betrieb zu messen.

2. HR fördert eine aktive Kommunikation zur Krise.

Gerade in der Krise ist eine aktive Kommunikation wichtig. Die Belegschaft sollte wissen, welche Folgen sie für das Unternehmen und ihre Arbeitsplätze hat. Es empfiehlt sich, eng mit der Abteilung für interne und externe Kommunikation zusammenzuarbeiten.

3. HR findet kreative Alternativen zum Personalabbau.

Arbeitnehmer entlassen ist nicht die einzige Lösung in der Krise. Es gilt, sich Gedanken über andere, flexiblere Möglichkeiten zu machen, wie die Nutzung von Arbeitszeitkonten, Kurzarbeit und befristete projektbezogene Verträge für neue Mitarbeiter.

4. HR fördert weiterhin Investitionen ins Talent Management.

Das Gebot der Stunde lautet: Jetzt bloß nicht an der Talentförderung sparen. Es gibt ein Leben nach der Krise und da werden Spitzenkräften weiterhin rar sein. Unternehmen sollten also ungebrochen Talentwerbung und -bindung betreiben, in die Arbeitgebermarke investieren und ihre Anstrengungen beim Beziehungsmanagement beibehalten.

5. HR hilft, die Employability von Absolventen zu sichern.

Aufgabe der Personalabteilung ist es ferner, die Employability von Absolventen zu sichern. Es ist wichtig, selbst in der Krise in Kontakt mit den Hochschulen zu bleiben, um den Einstieg von Nachwuchs zu fördern. Gut sind dabei Projektverträge, Praktika und andere Formen, die die Absolventen an das Unternehmen binden.

„Der Nutzen fortschrittlicher Personalarbeit beweist sich gerade in schweren Zeiten. Mit unserem Verhaltensszenario möchten wir Personalmanager/-innen dazu ermutigen, sich nicht mit der Rolle passiver Exekutoren zu begnügen, sondern selbstbewusst und produktiv auf die Krise zu reagieren. Sie können zudem die Krise als Chance nutzen, um allemal notwendige Veränderungen einzuleiten, Tradiertes auf den Prüfstand zu stellen und zum Beispiel bürokratische Strukturen zu reduzieren“, sagt Thomas Sattelberger, Gründungsmitglied der HR Alliance und Personalvorstand der Deutschen Telekom AG.

[zurück](#)

Bes

A
Ar

G

Ar

Klick
kostenk

AuA se

G E
Germa

Ar

