

SCHNELLE MÄRKTE – FLEXIBLE ARBEIT

Arbeit durch und durch zu regulieren, nimmt den Unternehmen in unserer temporeichen Welt die Chance, agil und innovativ zu handeln – meinen die beiden Hays-Vorstände Dirk Hahn und Christoph Niewerth.

Von Dirk Hahn und Christoph Niewerth

Unsere globalisierten Märkte geben ein hohes Tempo vor: Die Produkt- und Servicezyklen verkürzen sich immer häufiger, da Wettbewerber aus anderen Kontinenten den Druck erhöhen. Ganz zu schweigen von den digitalen und technischen Veränderungsprozessen, die binnen Wochen bis dahin bewährte Geschäftsmodelle ad absurdum führen. Disruptionen werden in der ökonomischen Welt zum Alltag.

Mit ihren starren und strikt geregelten Strukturen stoßen Unternehmen in dieser sich so rasant wandelnden Welt mehr und mehr an ihre Grenzen, um sich auf diesen Wandel einzustellen. Wenn es gelingt, auf den digitalisierten Märkten erfolgreich zu agieren, liegt dies vor allem an der großen Flexibilität einer atmenden Organisation, die sich ständig an veränderte Märkte anpasst und im Einklang mit neu entstandenen Bedingungen taktet.

Konkret bedeutet Flexibilität zum Beispiel, anstehende Aufgaben über Projekte anzugehen statt über die alte Linienorganisation – unter Nutzung des Know-hows externer Spezialisten. Sie bedeutet auch, dass sich etliche Unternehmen nur noch auf ihre Kernkompetenzen fokussieren und Wertschöpfungsnetzwerke die weiteren Aufgaben übernehmen.



Im Januar 2008 wurde Dirk Hahn als Chief Operating Officer in den Vorstand der Hays AG berufen und verantwortet den Vertrieb in den Geschäftsfeldern Engineering, Construction & Property, Healthcare, Legal, Life Sciences und Retail in Deutschland, den Bereich Rekrutierungsmanagement sowie unsere Landesgesellschaften in der Schweiz und in Österreich.



Im Januar 2012 wurde Christoph Niewerth als Chief Operating Officer in den Vorstand der Hays AG berufen und verantwortet den Vertrieb in den Geschäftsfeldern IT, Finance und Sales & Marketing in Deutschland, den Bereich Talent Solutions sowie unsere Landesgesellschaft in Dänemark.

Und: Dass wir nicht mehr an einem festen Arbeitsplatz von neun bis 17 Uhr arbeiten, sondern von zuhause aus, in einem Café oder in einem Coworking Space.

Denn Flexibilität ist keine Einbahnstraße, in der Unternehmen die Richtung vorgeben, wie sie zu laufen hat. Sie funktioniert nur, wenn sie sich positiv mit den lebensphasenabhängigen Bedürfnissen der Mitarbeiter verbindet. Auch diese wünschen sich in hohem Maße Flexibilität – um Kinder oder Eltern zu betreuen bzw. zu pflegen oder um ihren Wunsch nach Selbstständigkeit zu realisieren und Unternehmen als Externe zu unterstützen. Hier gilt es also, die subjektiven Interessen der Menschen mit den ökonomischen Notwendigkeiten eines Unternehmens zu verbinden.

Kein leichtes Unterfangen! Erst recht nicht, wenn von Seiten der Politik Signale gesendet werden, die Flexibilität der Arbeitswelt einzuschränken. Das hilft keinem, weder den Menschen noch den Unternehmen. Vielmehr benötigen wir eine bunte Welt mit viel Platz für Heterogenität – gerade über sie entsteht Innovation. Das Modell einer bis ins kleinste geregelten Arbeit schnürt das Korsett in unserer temporeichen Welt zu eng und nimmt allen Akteuren die Luft, agil zu handeln. Daher engagieren wir uns in Richtung Politik, um hier unseren Standpunkt zu vertreten. Wenn Sie dazu mehr wissen möchten, kommen Sie auf uns zu.