



die von einem offenen branchenübergreifenden Austausch profitieren. Das spannende Thema des Personalkongresses: Unterschiedliche Nationalitäten, Kulturen, Geschlechter und Identitäten bereichern unsere Gesellschaft. Entscheidend ist, wie die Potenziale der Vielfalt freigesetzt werden. Bis zu welchem Grad sind Unterschiede in einem Team nützlich? Wann werden sie hinderlich? Welchen Beitrag können Führungskräfte dazu leisten, Vielfalt fruchtbar werden zu lassen? Nähere Informationen hier.

6. MÜNCHNER PERSONALENTSCHEIDER-NETZWERKTREFFEN

Als exklusiver Städtepartner in München lädt die Augusta Personaldienstleistungen GmbH am 10.03.2016 zum Vortrag von **Peter Breidenbach** „Face-Reading für Personalentscheider“. Die Teilnahme ist für Personalfach- und Führungskräfte kostenlos. Anmeldung und nähere Informationen auf www.muenchner-personalentscheider.de

PERSONALFOKUS

FAZ-RATGEBER ZUM THEMA TOD UND TRAUER AM ARBEITSPLATZ

Die Themen Tod und Trauer scheinen unvereinbar mit unserem von Leistung und Dynamik geprägten beruflichen Umfeld zu sein. Stirbt ein Mensch im berufsfähigen Alter, hält die Trauer nicht nur im Leben von Angehörigen und Freunden Einzug, sondern auch im betrieblichen Alltag. Diese Tatsache stellt die Führungskräfte in den betroffenen Unternehmen vor eine kommunikative Herausforderung.

Die FAZ hat hierzu den Ratgeber "Plötzlich und unerwartet" herausgegeben, der wichtige Hinweise gibt und als Anregung dient, sich aktiv mit der Problematik auseinanderzusetzen.

PERSONALRECHT

ÖRTLICHE VERSETZUNG IM WEGE DES DIREKTIONSRECHTS

Die Zuweisung eines anderen Arbeitsorts stellt eine einseitige Leistungsbestimmung im Wege des Direktionsrechts dar, die nur nach billigem Ermessen iSd. § 106 GewO erfolgen darf. Erfordert die Weisung eine persönliche Auswahlentscheidung des Arbeitgebers zwischen mehreren Arbeitnehmern, ist die Leistungsbestimmung gegenüber demjenigen Arbeitnehmer zu treffen, dessen Interessen weniger schutzbedürftig sind, obwohl eine soziale Auswahl im eigentlichen Sinne bei Ausübung des Direktionsrechts nicht stattfindet. Je einschneidender die Auswirkungen der auf dem Direktionsrecht beruhenden Maßnahmen für den Arbeitnehmer sind, desto sorgfältiger muss die Abwägung der wechselseitigen Interessen erfolgen. Die Auffassung des Arbeitgebers, dass der Kläger im vorliegenden Fall eine nicht berufstätige Ehefrau, sowie drei minderjährige schulpflichtige Kinder habe und dies seine Privatangelegenheit wäre, ist rechtsfehlerhaft, LAG Schleswig-Holstein vom 26.08.2015 – 3 Sa 157/15, rkr (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de)

PERSONALTHEMA

BUSINESS INNOVATION: KIENBAUM VERÖFFENTLICHT STUDIE ZU IT-ORGANISATIONEN

Auf dem Weg zum Business Innovator mangelt es IT-Abteilung an strategischer Personalplanung

- » Strategische IT-Personalplanung gewinnt an Bedeutung
- » IT-Personalstruktur: Firmen erkennen vier wichtige Handlungsfelder
- » Digitalisierung: Unternehmen sollten die Rolle der IT-Funktion hinterfragen

Nur in wenigen deutschen Unternehmen ist der IT-Bereich an Innovationsprojekten maßgeblich beteiligt. Und das, obwohl digitale Innovationen angesichts des digitalen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft immer wichtiger werden. In lediglich 22 Prozent der deutschen Unternehmen treibt die IT-Organisation technologisch gestützte Business-Innovationen voran und entwickelt als sogenannter Business Innovator gemeinsam mit den Fachbereichen Geschäftsmodelle und -prozesse. Das ist das Ergebnis der Studie „IT-Organisation 2018“ der Beratungsgesellschaft Kienbaum und des Branchenverbands Bitkom, die sich mit strategischer IT-Personalplanung und der Rolle von IT-Bereichen beschäftigt. Dafür hat Kienbaum CIOs und IT-Verantwortliche von 120 Unternehmen befragt.

„Die Rolle der IT-Abteilung wandelt sich vom Dienstleister zum Business Innovator – dieser Wandel vollzieht sich in Deutschland allerdings sehr langsam, auch, weil Personal-Weitsicht im IT-Bereich fehlt. Das gefährdet letztlich die digitale Wettbewerbsfähigkeit der Firmen hierzulande“, sagt Thomas Heinevetter, Director bei Kienbaum und Leiter der Studie.

Strategische IT-Personalplanung gewinnt an Bedeutung

Weil sich die Rolle der IT wandelt, ändern sich auch die Ansprüche an die Fähigkeiten der IT-Mitarbeiter. Damit wird die strategische IT-Personalplanung und deren Organisation immer wichtiger: Schon heute hat bei 46 Prozent der Unternehmen die strategische Personalplanung der IT-Organisation besonders hohe Priorität. In zwei bis drei Jahren werden 73 Prozent der Befragten das Thema ganz oben auf ihrer Agenda haben. Den größten Nutzen sehen die Unternehmen dabei in der Steuerung des Personalkörpers, der Modellierung zukünftiger Personalbedarfe und der Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter. Allerdings fehlt es den Firmen häufig noch an geeigneten Methoden und Prozessen, strategischen Vorgaben und der nötigen Erfahrung: Gut die Hälfte der Firmen beklagt, dass ihre IT-Organisation nicht über das nötige Know-how in Methodik und Prozessen

verfügt, um das IT-Personal strategisch zu planen.

„Die strategische IT-Personalplanung ist für viele Unternehmen noch Neuland. Die fehlenden strategischen Vorgaben und die unzureichende Unterstützung durch die Personalabteilung deuten darauf hin, dass das Thema von den verantwortlichen Stellen noch zu wenig aktiv begleitet wird“, sagt IT-Organisations-Experte Thomas Heinevetter.

Firmen sehen vier Handlungsfelder für die Optimierung der IT-Personalstruktur

Um zukünftig die passende Personalstruktur für die Aufgaben der IT-Abteilung aufweisen zu können, identifizieren die Unternehmen vier besonders wichtige Handlungsfelder: Weiterentwicklung der Mitarbeiter-Kompetenzen und strategische IT-Personalplanung nennen mit 35 Prozent die meisten Befragten als entscheidende Stellschrauben. Die Definition und Differenzierung von Rollen sowie Anpassungen der IT-Aufbau-Organisation erkennen jeweils 21 Prozent der Unternehmen als wichtigste personalwirtschaftliche Themen.

„Welche Rolle spielt die IT eigentlich im Unternehmen? Das sollte im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung hinterfragt werden. Denn digitale Innovationen entstehen nur, wenn Mitarbeiter mit dem notwendigen Know-how einbezogen werden – und das sind eben die IT-Experten“, sagt Thomas Heinevetter.

Strategische Personalplanung setzt Rollendifferenzierung voraus

Die IT-Organisationen müssen die verschiedenen Rollen in der IT ausdifferenzieren, um darauf aufbauend eine strategische Personalplanung erfolgreich betreiben zu können: 71 Prozent der Unternehmen erhoffen sich davon eine Erhöhung der Spezialisierung und eine Verbesserung der Kompetenzen. Allerdings haben viele IT-Organisationen noch deutlichen Nachholbedarf hinsichtlich der Rollendifferenzierung. So haben bislang nur 55 Prozent der Befragten die Rolle des IT-Demand-Managers eigenständig ausgeprägt. Die Rollen IT-Provider-Manager, IT-Architekt und IT-Portfolio-Manager liegen sogar deutlich unter 50 Prozent, obwohl diese im Zuge steigenden Outsourcings und der Transformation der IT-Organisation in Richtung Demand-IT immer wichtiger werden.

„Rollendifferenzierung ist ein wichtiger Hebel, um die künftige IT-Personalstruktur zu erreichen. Ein IT-Rollenmodell strukturiert die Aufgaben im Sinne eigenständiger Rollen und steuert den Personalkörper im Hinblick auf Personalbedarfe und Kompetenzen“, sagt Kienbaum-Berater Heinevetter.

Die Studie „IT Organisation 2018“ können Sie hier [downloaden](#).



Anzeige

PERSONALintern.info



Basis
(Preis: 200,- Euro)

Stellengesuch

Kombi-Paket (Preis: 300,- Euro)

- PERSONALintern ■ FAZ (Print)

Kombi-Plus-Paket (Preis: 350,- Euro)

- PERSONALintern ■ FAZ (Print)
- karriere-marktplatz

Preis pro Einzelschaltung inkl. kostenloser Chiffre-Weiterleitung.

Weitere Informationen für Ihre Insertion unter:
Certo GmbH Verlag und Medienberatung · Tel. 02132 / 658632-0

www.personalintern.info