

# Drei Fragen an ...

... Arne Reis, seit Januar 2018 neuer Head of Human Relations bei HRpepper Management Consultants.



**HRP: Welche Veränderungen streben Sie bei HRpepper an, speziell im HR-Bereich?**

**Arne Reis:** Bei uns steht HR für „Human Relations“. Wir betrachten unsere Mitarbeitenden nicht als Ressourcen, sondern als Investoren, die mit ihrer Arbeits- und Innovationskraft ihr wichtigstes Kapital in den Dienst unseres Unternehmens stellen. Daher fragen wir uns stetig, wie wir die Employee Experience, also das Mitarbeiter- und Bewerbererlebnis, verbessern können. Wichtigste geplante Neuerungen sind der Aufbau einer internen Akademie, Bewerbungstage für neue Consultants und das konsequente Etablieren von Feedback auf organisationaler und Peer-to-Peer-Ebene.

**HRP: Welche Tools, Apps oder Produkte sind für Sie in der Personalarbeit wichtig?**

**Reis:** HRpepper ist eine Transformationsberatung. Unsere Beraterinnen und Berater unterstützen Kunden oftmals bei den anspruchsvollen organisationalen Herausforderungen, die sich aus der Digitalisierung ergeben. Daher ist es auch für uns intern wichtig, mutig digitale Lösungen auszuprobieren. So vernetzen wir uns über kollaborative Tools wie Yammer, MS Teams und Trello. Im Recruiting setzen wir schon länger mit Erfolg auf zeitversetzte Videointerviews. Sie verschaffen den Bewerbern Flexibilität und uns einen sehr guten Eindruck bereits vor dem persönlichen Kennenlernen.

**HRP: Wie sieht für Sie die Personalarbeit zukünftig aus?**

**Reis:** Bei uns gilt das, was auch bei unseren Kunden gilt: HR wird daran gemessen, welchen Wertbeitrag es für das Geschäft erbringt. Dieser Trend wird sich weiter verstärken. Personaler werden vom Business Partner zum Business Designer. Sie entwickeln Lösungen und Produkte, die die Bedarfe ihrer Kunden bestmöglich abdecken. Bei HRpepper bedeutet das zum Beispiel eine noch engere Zusammenarbeit mit unseren sechs thematischen Practices, vor allem in den Bereichen Recruiting und Kompetenzentwicklung.

**HRP: Vielen Dank für das Gespräch.**

## Brückenteilzeit kommt

**Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit**

Erst Vollzeit, dann in Teilzeit und später wieder zurück in Vollzeit? Ab dem 1. Januar 2019 soll es mit der neuen Brückenteilzeit einfacher werden, die eigenen Arbeitszeiten passender zum Leben zu gestalten. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) um einen Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit ergänzt wird. Dieser Anspruch führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer Teilzeitphase nicht in der „Teilzeitfalle“ stecken bleiben, sondern wieder zu ihrer vorherigen Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeit) zurückkehren können.

Quelle: [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

## Online-Jobbörsen überholen Arbeitsagenturen

Der Wettbewerbsfaktor Nummer eins im deutschen Markt für Zeitarbeit und Personaldienstleistungen ist die Rekrutierungsstärke. Waren die Arbeitsagenturen bislang stets der wichtigste Rekrutierungskanal, zeigt sich in der aktuellen Lünendonk®-Studie eine Zäsur: Erstmals sind die Online-Jobbörsen wichtiger als die Arbeitsagenturen. Durchschnittlich rekrutieren die führenden Anbieter mehr als 28,4 Prozent der Zeitarbeitnehmer über Online-Jobbörsen, über die Arbeitsagenturen liegt der Anteil nur noch bei 19,6 Prozent. In der Vorjahresuntersuchung hatte der Anteil der über die Arbeitsagenturen eingestellten Zeitarbeitnehmer noch bei 24,3 Prozent gelegen. Das zeigt die aktuelle Lünendonk®-Stu-

die „Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs-Unternehmen in Deutschland“.

**Digitalisierung bleibt das dominierende Thema der nächsten Jahre**

Aus der Marktperspektive betrachtet sollte die Möglichkeit, innovative Technologien oder externe (Online-)Dienste anzubinden, nicht unterschätzt werden. Für die Personaldienstleister geht es darum, flexible und mobile-fähige Prozessketten abzubilden, bei denen auch externe Services wie Stellenmarkt-Suchmaschinen und automatisches Matching mit vorhandenen Kandidatenprofilen eingebunden werden können.

Quelle: Lünendonk & Hossenfelder GmbH