

Pauschale Kritik an Gen Z greift zu kurz

Julie Gruber ist CEO von Wolkenrot und Expertin im HR-Interim-Management. Sie kennt die Anforderungen der Branche genau.



© Armin Bonelli

... Von Alexander Haide

Wolkenrot ist ein kompetenter Ansprechpartner für Unternehmen in allen Bereichen von HR und der Vertriebspartner für selbstständige HR-Profis in Österreich. Die Personalmanager mit Sitz in Wien-Hietzing haben es sich zur Aufgabe gemacht, diejenigen zusammen zu bringen, die zusammengehören, denn jeder soll von den Stärken des anderen profitieren. Wolkenrot bietet Unternehmen rasch und unkompliziert Unterstützung durch erfahrene HR-Interim-Manager und -Managerinnen und gewährleistet, dass HR-Agenden zu jedem Zeitpunkt optimal erledigt werden.

In Zeiten des Umbruchs und der Polykrisen sind Experten wie Wolkenrot-CEO Julie Gruber gefragte Berater. Im **medianet**-Interview beleuchtet Gruber die aktuellen Strömungen beim Recruiting und in der HR-Welt.

medianet: Welche Unternehmen brauchen HR-Interim-Management?

Julie Gruber: Im Prinzip kann für jedes Unternehmen der Einsatz von HR-Interim-Management sinnvoll sein – unabhängig von der Größe oder der Branche. Wenn es um die Aufgaben von Personalabteilungen geht, denken viele in erster Linie an Recruiting und Personalverrechnung. Aber professionelles, strategisches Personalmanagement geht weit darüber hinaus und ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen. Nicht zu unterschätzen ist die Bedeutung

von Themen wie beispielsweise Personalentwicklung, effiziente HR-Prozesse, Personalplanung, Vergütung oder auch Führung.

medianet: *Weshalb ist lebenslanges Lernen eine Ihrer Kernbotschaften?*

Gruber: Unternehmen, Organisationen und Rollen verändern sich heute laufend und in einem hohen Tempo, einerseits bedingt durch die volatile geopolitische und wirtschaftliche Lage, andererseits auch durch die zunehmende Digitalisierung und natürlich das rasante Fortschreiten von Technologien wie der Künstlichen Intelligenz.

Viele Tätigkeiten werden in fünf Jahren nicht mehr in derselben Form ausgeübt werden wie heute. Deshalb sind Offenheit, Lernbereitschaft und kontinuierliche Weiterentwicklung zentrale Qualitätskriterien – für Mitarbeitende sowie für Unternehmen.

medianet: *KI gilt als Wunder-tool, das Jobprofile verändert. Ist die Euphorie überzogen – und wie sollte KI eingesetzt werden?*

”

Eine gute Konflikt- und Feedbackkultur ist zentral für die Entwicklung der Mitarbeitenden. Fehler machen zu dürfen, gehört zum Prozess der Weiterentwicklung dazu.

Julie Gruber
Wellenrot

“



© Amin Bonelli

Führungsduo

Die Wellenrot-Leading Ladies Anita Stadlmann, CIFO (r.), und CEO Julie Gruber.

Gruber: Die Künstliche Intelligenz ist kein Wundertool, wird aber zunehmend selbstverständlicher Bestandteil des betrieblichen Alltags. Auch zurecht, denn sie kann Arbeit effizienter und schneller machen, Prozesse unterstützen und helfen Fehler zu reduzieren. Bei diesem Thema steht für mich nicht im Vordergrund, wie KI dazu beitragen kann, Jobs zu ersetzen, vielmehr sehe ich sie als Chance, Tätigkeiten sinnvoll weiterzuentwickeln.

In den Personalabteilungen gibt es viele repetitive Aufgaben, wenn diese automatisiert und von der KI übernommen werden, bleibt den Mitarbeitenden wieder mehr Zeit für andere Tätigkeiten, bei denen menschliche Faktoren wie beispielsweise Empathie unersetzlich sind. Unternehmen, die sich früh und gezielt mit geeigneten KI-Tools auseinandersetzen und ihre Mitarbeitenden entsprechend fortbilden, können daraus einen echten Wettbewerbsvorteil gewinnen.

medianet: *Sie sehen den demografischen Wandel als unterschätzte Chance. Viele Arbeitgeber bemängeln jedoch die Leistungsbereitschaft der Gen Z ...*

Gruber: Die pauschale Kritik an der Gen Z greift einfach zu kurz: Sie ist nicht weniger leistungsbereit, sondern geht Arbeit teilweise anders an und definiert Leistung einfach anders. Meiner Meinung nach steckt in dieser Generation viel Potenzial. Entscheidend ist aber, die Stärken

der jungen Leute ernst zu nehmen und diese gezielt zu fördern. Zeitgleich müssen Arbeitgeber dann auch Rahmenbedingungen schaffen, in denen diese Stärken sichtbar werden und eingesetzt werden können.

medianet: *Konfliktkultur und Feedback statt Top-down-Management – sind klassische Konzernkarrieren und lebenslange Unternehmenszugehörigkeit Relikte der Vergangenheit?*

Gruber: Eine gute Konflikt- und Feedbackkultur ist zentral für die Entwicklung der Mitarbeitenden. Fehler machen zu dürfen, gehört zum Prozess der Weiterentwicklung dazu. Damit aus diesen dann wirklich gelernt wird, braucht es aber auch eine gezielte Reflexion und konstruktives Feedback durch die Führungskraft.

Auch heute sind langjährige Karrieren in einem Unternehmen möglich und können immer noch sehr attraktiv sein, dafür müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden die Chance bieten, sich intern zu entwickeln und zu verändern. Natürlich kann auch ein Jobwechsel sehr bereichernd sein, dieser erweitert beispielsweise den eigenen Blick, bringt frische Impulse und neue Erfahrungen. Ein Muss für eine erfolgreiche Karriere ist ein Jobwechsel aber nicht.

medianet: *Ist angesichts dieser Entwicklungen nur HR-Interim-Management hilfreich, weil klassische HR-Abteilungen überfordert sind?*

Gruber: HR-Interim-Management bietet Unternehmen die große Chance, auf neue Anforderungen flexibel und professionell zu reagieren. Aber nicht, weil interne HR-Abteilungen grundsätzlich überfordert sind, sondern weil niemand in allen Spezialthemen gleichzeitig bis ins Detail Experte sein kann und auch nicht sein muss.

Aufgabe der internen Personalisten ist es, das große Ganze im Blick behalten und bei den Themen Recruiting und Mitarbeiterentwicklung strategisch im Sinne der Unternehmensziele zu steuern. Für spezielle Projekte holt man sich dann gezielt externe Expertise ins Haus. Das schafft der eigenen Personalabteilung auch den notwendigen Raum, damit das Tagesgeschäft ganz normal weiterlaufen kann.

medianet: *Wie genau unterstützen Sie Unternehmen in ihren HR-Belangen?*

Gruber: Das kommt natürlich immer auf den aktuellen Bedarf des jeweiligen Unternehmens an und bleibt stets auch flexibel. Im Prinzip kann man sagen, dass wir immer dort unterstützen, wo fachlich oder ressourcentechnisch ein Engpass entsteht.

Das Wellenrot-Netzwerk umfasst rund 30 selbstständige, erfahrene HR-Managerinnen und Manager mit mehrjähriger Führungserfahrung in Unternehmen unterschiedlicher Größe, vom Mittelstand bis zum Konzern. Da sie viel Erfahrung mitbringen, brauchen sie keine lange Einarbeitung und finden sich schnell in bestehenden Strukturen zurecht, dadurch können sie sehr rasch operativ wirksam werden. Gerade in schwierigen Situationen, während Veränderungsprozessen oder bei zeitkritischen Projekten schaffen wir schnell zusätzliche Sicherheit, bieten Orientierung und bringen die Umsetzung rasch voran.