

DREI FRAGEN AN ...



Andrea Achhammer,
seit 1. März 2019 neue Leiterin HR bei der Allianz Suisse



Dominique Schaefer
leitet seit 1. April 2019 die Personalentwicklung bei xBAV.

WELCHE VERÄNDERUNGEN STREBEN SIE BEI DER ALLIANZ SUISSE AN, SPEZIELL IM HR-BEREICH?

Ich höre von unseren Lernenden, dass wir eine coole Arbeitgeberin sind. Mein Ziel ist, dass nicht nur sie so denken, sondern dass wir dank unserer Unternehmenskultur eine noch bessere Position auf dem Arbeitsmarkt haben. Dafür müssen wir den Bedürfnissen der verschiedenen Generationen Rechnung tragen. Aus diesem Grund engagieren wir uns bei der schweizweiten Initiative für lebenslanges Lernen und wirken beim Forschungsprojekt „Late Careers – Proaktive Gestaltung später Laufbahnen in Organisationen“ mit.

WELCHE VERÄNDERUNGEN STREBEN SIE BEI XBAV AN, SPEZIELL IM HR-BEREICH?

Als stark wachsendes InsurTech-Unternehmen professionalisieren wir unsere Organisation so, dass sie gleichzeitig schnell und wendig bleibt. Wir führen Learning- und Development-Prozesse ein, die zu unserer Kultur passen, und bauen die Wirkung unserer Führungskräfte durch Trainings aus. Gerade bei komplexen Themen spielt außerdem der Fokus eine entscheidende Rolle. Für diesen gemeinsamen Fokus arbeiten wir mit der Management-Methode Objectives and Key Results (OKR).

WELCHE TOOLS, APPS ODER PRODUKTE SIND FÜR SIE IN DER PERSONALARBEIT WICHTIG?

Die Bedeutung von sozialen Medien in der Personalarbeit ist in den letzten Jahren rasant gestiegen. Wir schauen uns auf LinkedIn nach geeigneten Kandidaten um, verwenden LinkedIn Learning für die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und haben dieses Jahr eine Weile den Instagram-Kanal der Allianz Gruppe bewirtschaftet. Neben Social Media ist auch unser Webauftritt ganz wichtig. Im Mai ging unsere neue internationale Karrierewebsite online.

Für eine businesswirksame Personalarbeit setzen wir auf digitale Lösungen für Mitarbeiterentwicklung und OKR. Im Recruiting und in HR-Operations haben wir die Tools Jobs for Friends und Personio eingeführt. Beides erfolgreich und auf allen Ebenen. Für das standortübergreifende und agile Miteinander arbeiten wir mit Collaboration-Tools. Bei der Auswahl unserer Tools ist uns wichtig, dass sie unsere agile Arbeitsweise unterstützen, einfach und nutzerfreundlich sind.

WIE SIEHT FÜR SIE DIE PERSONALARBEIT ZUKÜNFTIG AUS?

Mitarbeitende wollen heute für Unternehmen arbeiten, bei denen nicht nur der Lohn und die Weiterentwicklungsmöglichkeiten stimmen, sondern die zum Beispiel auch das Miteinander und die Nachhaltigkeit großschreiben. In der Personalarbeit der Zukunft wird es also immer wichtiger, dass wir diese Themen gemeinsam mit anderen Stellen im Unternehmen aktiv begleiten. Wir sind heute schon in viele Projekte im Unternehmen eingebunden, begleiten Veränderungsprozesse und beraten Führungskräfte. ■

Die Personalarbeit der Zukunft verlässt den HR-Elfenbeinturm. Und sie hilft, Mitarbeitern in den Fachbereichen stärker ihre Ziele zu erreichen. Persönlich, fachlich wie organisatorisch. Personalarbeit wird dadurch anspruchsvoller, sie trägt aktiv zum Unternehmenserfolg bei. Als Change-Agent gibt HR außerdem Impulse zur Veränderung von Arbeitsweisen, Teamwork und der firmenkulturellen Weiterentwicklung. ■

FRAU ACHHAMMER,
VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!

HERR SCHAEFER,
VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!