

Pressemitteilung

Chancen für Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt von morgen

Dem Arbeitsmarkt stehen tiefgreifende Strukturänderungen bevor, die weit größer sind, als von vielen Unternehmen vermutet. Sie umfassen alle Branchen und Unternehmensgrößen. Wie diese Änderungen konkret aussehen und welche Chancen und Vorteile sich daraus ergeben, erfuhren die Teilnehmer des 1. deutschen arbeitsmarkt forums am 19.11. in Neckarsulm.

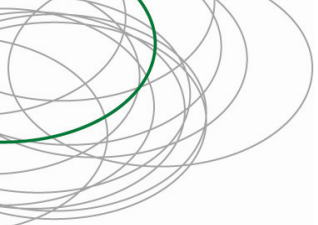
Der Kongress gab neue Konzepte und intelligente Modelle an die Hand, die sich den Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt widmen und stellte Lösungen für die Zukunft vor. Hochkarätigen Referenten vermittelten wissenswerte Fakten und die wichtigsten Trends zu den Themen Personalentwicklung und -management, Personalstrategie und -prozesse sowie Social Media und ihre Rolle für das Personalmanagement. Die Veranstaltung fand breite Unterstützung aus Politik, Wirtschaft und Verbänden.



Kompetente Partner

Initiiert wurde das 1. deutsche arbeitsmarkt forum vom Markt- und Innovationsführer BERA, der den Kongress bewusst im Süd-Westen Deutschlands veranstaltete, da diese Regionen aufgrund ihrer Wirtschaftsstruktur besonders von den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind.

Bernd Rath, Geschäftsführer der BERA: „Wir freuen uns über den regen Zuspruch aus Wirtschaft, Verbänden und Politik. Die zahlreichen



Teilnehmer kamen von nah und fern bzw. aus sehr großen wie aber auch kleineren Unternehmen. Das breite Interesse dokumentiert die Bedeutung des Themas. Ich bin davon überzeugt, dass die vielfältigen Informationen sowie der rege Austausch zur weiteren Entwicklung der anwesenden Unternehmen beiträgt.“

Inhaltliche Partner der Veranstaltung waren sowohl das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Vertreten durch den Parlamentarischen Staatssekretär Hans Joachim Fuchtel), als auch das Bundesministerium für Familie. Das Konzept traf in den Ministerien auf offene Ohren, da die anstehenden Aufgaben auf dem Arbeitsmarkt nur im Zusammenspiel zwischen Wirtschaft und Politik gelöst werden können.

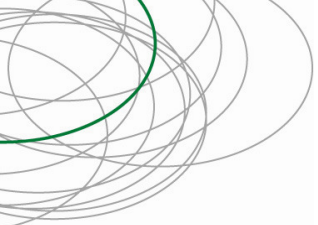
Komplexe Herausforderungen

Als wissenschaftliche Beirätin für das 1. deutsche arbeitsmarkt forum fungierte Prof. Dr. Jutta Rump. Sie ist Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) und erforscht seit Jahren personalwirtschaftliche Fragestellungen. Sie ist nicht nur durch ihre zahlreichen Bücher und Forschungsarbeiten bekannt, sondern zählt auch zu den renommiertesten Personalexperten im deutschsprachigen Raum. In Ihren Forschungen zeigt sie, dass viele Unternehmen den Herausforderungen durch die zunehmende Beschleunigung von Abläufen und der steigenden Veränderungsgeschwindigkeit keine Maßnahmen entgegensetzen. Ihre Forschungsergebnisse bilden dementsprechend die wissenschaftliche Grundlage des 1. deutschen arbeitsmarkt forums.

Konzepte der Bundesregierung

In seiner Eröffnungsrede sprach Hans Joachim Fuchtel die strukturellen Veränderungen der letzten Jahrzehnte auf dem Arbeitsmarkt an. Diese, so Fuchtel sind nicht aufzuhalten. Im Gegenteil, weitere Verschiebungen werden folgen. Um den Herausforderungen zu begegnen wird die Ausbildung der jungen und die Weiterbeschäftigung oder Wiedereingliederung älterer Menschen genauso wichtig sein wie eine verstärkte Erwerbsbeteiligung von Frauen, eine bessere Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund sowie die bessere Qualifizierung aller Altersgruppen.

Fuchtel stellte dafür die Konzepte der Bundesregierung vor, beispielsweise die Ausweitung der bundesweiten Bildungsförderung.



Für die Umsetzung der Konzepte und Maßnahmen nahm Fuchtel in seiner Rede die Unternehmen in die Pflicht, da bei ihnen die Hauptverantwortung für die Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt liegt.



Parlamentarische Staatssekretär Hans-Joachim Fuchtel MdB

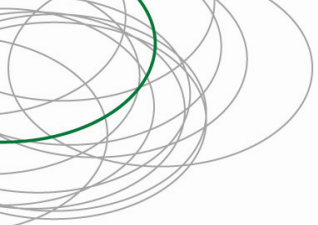
Die neue Welt der Arbeit

Der Trend- & Zukunftsforscher Franz Kühmeyer sprach in seiner Keynote von tiefgreifenden sozio-ökonomischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und für jeden persönlich. Diese neue Komplexität und Dynamik auf den Märkten schlüsselte das Mitglied des Zukunftsinstituts detailliert auf. Er benannte in seinem Vortrag aber auch konkrete Erfolgsfaktoren und zeigte anhand eingängiger Beispiele auf, wie zukunftsorientiertes Arbeiten gelingen kann.

Er beschrieb, wie sich bereits heute auf Unternehmensebene nicht nur ein deutlich gesteigener Vernetzungsgrad beobachten lässt, sondern auch das Auflösen eingelernter Rollenbilder. Führungskräfte müssen dafür heute eine wesentlich höhere Dynamik und Komplexität überblicken und handhaben.

Auch die Dienstverhältnisse in den Unternehmen wandeln sich, so Kühmeyer, und damit auch der grundlegende Bezug dazu. Ein Mitarbeiter wird immer mehr zu einer Person, der die Interessen eines Unternehmens im Rahmen einer konkreten Aufgabe vertritt und nicht mehr das Gesamtunternehmen.

Im gleichen Maße ändert sich die Ortsunabhängigkeit und Flexibilität der Arbeit, die ganz neue Herausforderungen an Kommunikations- und Arbeitszeitmodelle stellt.

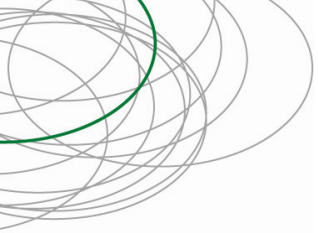


Franz Kühmayer bei seinem hochgelobten Vortrag.

Nachhaltiges Personalmanagement

Prof. Dr. Christian Scholz von der Universität Saarland gehört zu den führenden Köpfen des Personalwesens in Deutschland. Er stellte die provokante These auf, dass spätestens nach den Erfahrungen der Wirtschaftskrise Personalmanagement nachhaltig ausgestaltet werden muss. In seinem Vortrag zeigte er, wie Nachhaltigkeit gestaltend und wertschöpfend für den Unternehmenserfolg eingesetzt werden kann. Zusätzlich gab er Orientierungspunkte für das zukünftige Handeln in der Personalarbeit, um kurzfristigen Erfolg nachhaltig zu sichern. Dafür legte er empirische Studien über die Erwartungen der Mitarbeiter an ein verantwortungsbewusstes und zukunftsorientiertes Personalmanagement vor. Als generelles Ziel gab er aus, Nachhaltigkeit als vernetztes ökonomisch-ökologisch-soziale Leitbild mental zu verankern. Personalverantwortliche Entscheider müssen dafür konkret geschult werden und die Umsetzung der drei genannten Nachhaltigkeitsdimensionen laufend überprüft werden.





Globalisierung der Arbeitsmärkte am Beispiel China

Diplom-Sinologin Marina Salland-Staib sprach über die Schwierigkeiten bei kulturüberschreitenden Geschäftsbeziehungen. Die Expertin ist bereits seit vielen Jahren für den Daimler-Konzern im Chinageschäft tätig und berät als interkultureller und interdisziplinärer Businesscoach verschiedenste Ministerien. Sie erklärte am Beispiel China, wie deutsche Unternehmen und Mitarbeiter am wachsenden Arbeitsmarkt partizipieren können. 2009 waren ca. 600 Unternehmen in Deutschland aktiv, die über 6000 Arbeitsplätze geschaffen haben. Aufgrund der hohen Attraktivität des deutschen Marktes und der strukturellen Bedingungen ist die Tendenz, so Salland-Staib, stark ansteigend.

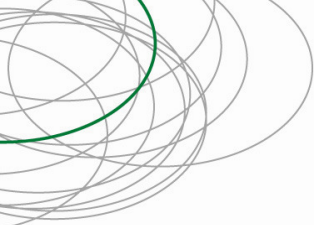
Auch die chinesischen Unternehmen im Heimatland sind ständig auf der Suche nach Fach- und Führungskräften, um das Management internationaler aufzustellen und um vom ausländischen Know-how zu profitieren. Durch das dynamische und schnelle Wachstum des Marktes sowie die wachsende Anzahl an Kooperationen zwischen chinesischen und deutschen Unternehmen wird dieser Bedarf ständig weiter steigen.

Mitarbeiterentwicklung als Top-Management Verantwortung

In seinem Vortrag kritisierte Prof. Dr. Dirk Zupancic, dass das Top-Management seine Verantwortung im Bereich der Personal- und Führungskräfteentwicklung oft vernachlässigt. Aufgrund des steigenden Wettbewerbs um fähiges Personal wird der Druck allerdings steigen. Der Geschäftsführer der German Graduate School of Management and Law (GGS) in Heilbronn vertritt daher die These, dass sich das Top-Management zukünftig vermehrt in die strategische Mitarbeiterentwicklung einmischen muss. So zeigte er anhand Studien, dass Unternehmen, die Personalarbeit durch das Top-Management intensiver, systematischer und zielgerichteter betreiben, eine höhere Unternehmensleistung erbringen, stärker wachsen und eine bessere Mitarbeiterbindung ausweisen.

Kompetenzmanagement bei der AUDI AG

Judith Klaes, Leiterin Kompetenzmanagement bei der Audi Akademie GmbH, sprach darüber, wie sich die Kompetenzanforderungen eines Großkonzerns an Fachkräfte ändern und wie sich die Audi AG auf diese Anforderungen einstellt. In ihrem Vortrag beschrieb Klaes die Ziele des strategischen Kompetenzmanagement-Ansatzes der Audi. Der



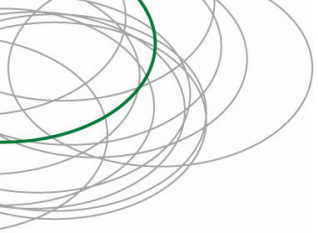
Kompetenzmanagementprozess ist beim Automobilhersteller ein Regelkreislauf in der Personalentwicklung. Qualifizierungsmaßnahmen werden auf Basis einer regelmäßigen Einschätzung der Kompetenzen der Mitarbeiter getroffen. Audi hat dafür ein Anforderungsprofil entwickelt, das als Basis für die Kompetenzprofile und Kompetenzentwicklung dient. Daraufhin wird immer der interne Wissenstransfer durch unternehmensinterne Experten als Referenten eingesetzt. Die Audi AG, so Klaes, wird dadurch zu einer Lehrenden und Lernenden Organisation. So wächst die Berufsfamilie (alle Mitarbeiter einer Berufsgruppe oder Fachkompetenz) über das sie verbindende Fachthema optimal zusammen. Dies ist besonders wichtig, da Berufsfamilien die Verantwortung für die fachliche Exzellenz des Unternehmens tragen.



Social Media und Personalarbeit

Georg Blum, Geschäftsführer der Unternehmensberatung CommunDia GmbH stellte die neuesten web 2.0 Trends vor und veranschaulichte in seinem Vortrag die Bedeutung von Social Media für das Personalmanagement. In einer spannenden und von Dynamik geladenen Präsentation erläuterte die Unterschiede zwischen Facebook, Xing, Twitter und Co. Er zeigte die vielfältigen Kommunikationsmöglichkeiten und veranschaulichte anhand konkreter Beispiele die Bedienung dieser Portale für die Personalarbeit.

Anschließend sprach Blum darüber, wie Social Media ein Unternehmen verändert. So können die sozialen Medien in jeder Phase erfolgreich eingesetzt werden. Entscheidend dafür sind der richtige Kanal, die



Differenzierung der Inhalte je nach Zielgruppe und die Art der Aufbereitung. Ein gut vernetztes Unternehmen, so Blum, kann die Beziehungen zu Kunden, Partnern und Mitarbeitern stärken. Wichtig dafür sind allerdings Transparenz und Glaubwürdigkeit.

Fachkräftemangel – eine Region wird aktiv

Als Partner des 1. deutschen arbeitsmarkt forums wurde die Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken von Geschäftsführer Steffen Schoch vertreten. Er referierte über den Wettstreit um geeignetes Personal. Dieser findet heute nicht nur zwischen Unternehmen statt, sondern auch zwischen Regionen – weltweit. In seinem Vortrag sprach Schoch über den steigenden Bedarf an Fachkräften in der Region und die Maßnahmen der Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken, diesen zu begegnen. So hat die Region frühzeitig ein Hochschulnetzwerk aufgebaut, um Studenten konkret anzusprechen und eine Affinität zur Heilbronn-Franken zu wecken. Schoch erklärte anhand positiver Beispiele aus der Region wie Unternehmen erfolgreich rekrutieren, beispielsweise mit ausgefallenen Anzeigen oder besondere Recruiting-Events.

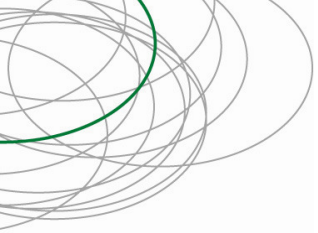
Weiterhin beschrieb er den Relocation-Service, der beim Umzug unterstützt und dabei hilft der Familie in der Region zu Recht zu finden.

Bildung als Wettbewerbsfaktor

Um die Spitzenstellung in der Welt zu behaupten, muss Deutschland konsequent in Bildung und Ausbildung investieren. Diese These vertrat Prof. Dr. Nicole Graf von der Dualen Hochschule Heilbronn in Ihrem Vortrag. In ihrer bekannt lebendigen Art erläuterte sie, dass dem Fachkräftemangel nicht nur mit Rekrutierung zu begegnen ist, sondern auch mit Verbesserung des bereits bestehenden Fachkräftepotentials. Durch konkrete Vorschläge in den Bereichen Weiterbildung und Qualifizierung zeigt Graf, wie man die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter verbessern und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert werden kann.

Strategien zur Zukunftssicherung

Doris Bogendorfer, Bereichsleiterin Personalentwicklung der BERA GmbH, nannte die wichtigsten Faktoren zur Mitarbeitergewinnung und -bindung. Mit über 25 Jahren Führungserfahrung in verschiedenen Branchen wies die



engagierte Referentin deutlich darauf hin, dass die Mitarbeiter das wichtigste Erfolgskapital eines Unternehmens darstellen. Sie forderte dazu auf, Instrumente und Methoden zur nachhaltigen Personalentwicklung einzuführen. Die Unternehmensleitung muss, so Bogendörfer, eine gemeinsame Vorstellung von Führung und Zusammenarbeit entwickeln und gute Konzepte für eine nachhaltige und erfolgreiche Firmenpolitik haben. Dafür sollte Vertrauen aufgebaut und Ehrlichkeit gelebt werden. Die innere Überzeugung von diesen Eigenschaften ist eine Grundbedingung und muss dementsprechend vorgelebt werden. Dazu gehören auch Visionen, die für alle erstrebenswert sind, Integrität innerhalb der Firma, Überzeugungskraft und die Etablierung von Kontrollmechanismen.

Die verkannte Ressource – Arbeitnehmer mit Handicap

In ihrem lebendigen Vortrag wies Christiane Paroch darauf hin, dass noch immer viel zu viele Arbeitnehmer mit Handicap auf die Gelegenheit warten, am Berufsleben teilzunehmen. Aufgrund des demographischen Wandels wird es für Arbeitgeber immer wichtiger werden, dieses bislang nicht genutzte Arbeitsmarktpotential zu mobilisieren. Dazu stellte sie Verfahren für ein betriebliches Eingliederungsmanagement vor, um Potential festzustellen, Zielvorstellungen zu geben und den Weg dorthin zu fördern. Sie erklärte einen systematisch standardisierten Merkmalskatalog, anhand dessen tätigkeitsbezogene Anforderungen auf einem Anforderungsprofil und Arbeitsfähigkeiten auf einem Tätigkeitsprofil mit den gleichen Merkmalen beschrieben und direkt miteinander verglichen werden können. Aus einem daraus resultierenden Handlungsbedarf, so Paroch, lassen sich Maßnahmen gezielt ableiten.

Kurzprofil

Die BERA PERSONALdienstleistungen GmbH ist größter Anbieter für Personallösungen in der Region Heilbronn-Franken und beschäftigt ca. 1.000 Mitarbeiter in Aalen, Crailsheim, Heilbronn, Hohenlohe, Rothenburg, Schwäbisch Hall, Tauberbischofsheim und Eisenach.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.bera.eu oder direkt über:

BERA PERSONALdienstleistungen GmbH

Benjamin Rieck (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
Lohtorstraße 2
74072 Heilbronn
07131 / 898 16 - 25
benjamin.rieck@bera.eu
www.bera.eu