

Pressemitteilung

Die neue Welt der Arbeit

Das 2. deutsche arbeitsmarkt forum am 25.11.2011 im Neckarsulmer Audi Forum gab Lösungen für den sich dramatisch wandelnden Arbeits- und Bewerbermarkt.

Auf Unternehmen kommen Veränderungen zu, die mit immer größerer Geschwindigkeit voranschreiten. Der sich beschleunigende Wandel in der Arbeitswelt, welcher sich dieses Jahr noch deutlicher abzeichnet, stellt alle Beteiligten vor immer neue Herausforderungen. Bei der zweiten Auflage des deutschen arbeitsmarkt forums am 25.11.2011 im Neckarsulmer Audi Forum, wurde daher mit wissenschaftlich fundiertem Blick gezielt dieser Wandel beleuchtet und praxisnahe Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Nach dem großen Erfolg der ersten Veranstaltung im November 2010 lag der Fokus in diesem Jahr auf der Sicherung, Entwicklung und optimalen Nutzung der bestehenden Personalkapazitäten.



Die hochkarätigen Referenten vermittelten interessante Fakten und die wichtigsten Trends zum Arbeitsmarkt. 150 Top-Entscheider aus Politik, Wirtschaft und Verbänden informierten sich dieses Jahr auf dem Kongress über neue Lösungen, Konzepte und intelligente Modelle. Neben dem umfassenden Wissenstransfer nutzten die Teilnehmer in der faszinierenden Architektur des Audi Forums in Neckarsulm auch die Möglichkeit den persönlichen Kontakt zu anderen Entscheidern aufzunehmen und sich branchenübergreifend auszutauschen.



Vielfältige Lösungen

Unter bewährter Regie von der wissenschaftliche Beirätin Professorin Jutta Rump, standen Themen wie Fachkräftesicherung, Internationalisierung, zukünftige Organisationsformen von Arbeit und lebensphasenorientierte Personalpolitik im Mittelpunkt des Programms. Sie zählt zu den führenden Köpfen des Personalwesens in Deutschland und berät unter anderem die Bundesregierung.

Diskutiert wurden aber auch neue Entwicklungen wie die Bedeutung von Social Media für das Personalmanagement, das „gesunde Unternehmen“ als Managementaufgabe und die Ideen, die unter dem Stichwort lernende Organisation zusammengefasst sind. Dieses magische Dreieck ist die ganzheitliche Grundlage für ein erfolgreiches Personalmanagement“, betont Jutta Rump in Ihrer Begrüßung. Dieser Ansatz sei umso wichtiger, da die Wirtschaftszyklen immer enger werden und eine hohe Geschwindigkeit in den Märkten herrsche.



Vor allem praxisnahe Beispiele und Ideen aus der Arbeitswelt standen im Mittelpunkt. Die Referenten vermittelten daher in Vorträgen, Workshops und Diskussionsrunden auch Anregungen aus dem Unternehmensalltag. „Wir freuen uns über den regen Zuspruch aus Wirtschaft, Verbänden und Politik. Die unterschiedliche Zusammensetzung der Gäste aus sehr großen wie aber auch kleineren Unternehmen, zeigt die Bedeutung des Themas. Die durchweg positive Resonanz dokumentiert die Brisanz in den Unternehmen.“, betont Bernd Rath, Geschäftsführer der BERA GmbH, die das 2. deutsche arbeitsmarkt forum initiierte.



Drehbuch Zukunft

In seinem Auftaktvortrag „Drehbuch Zukunft – Der Quantensprung der Welt“ stimmte Professor Jürgen Kleiber-Wurm die Kongressbesucher auf die anstehenden Veränderungen in der Wirtschaft ein. In seiner positiven Aussicht betonte Kleiber-Wurm, dass Konkurrenz und Kampf zum Auslaufmodell werden. Denn bereits heute bestimmen Kooperation und Vernetzung die Weltgemeinschaft. Aus dieser Kooperation entstehen zukünftig gelingende Beziehungen und nachhaltige Erfolge. So sieht er im Anwachsen der Menschheit auf nun sieben Milliarden Menschen nicht das Problem, sondern die Lösung für die Zukunft. Denn ein neuer Ethic-Code nimmt Abschied von der Leidenskultur. Gekauft wird in Zukunft, was das Leben intensiv fördert. Professor Kleiber-Wurm zeigte auf, dass die Welt nicht älter sondern jünger wird und die Jungen dabei die Alten führen. Auch die Evolution schreitet fort und die Gehirne der heutigen Generation sind schneller und komplexer aufgebaut. Den Teilnehmern gab er mit auf den Weg, dass es Ihre Aufgabe sein muss, diese Zukunft zu managen.



Neue Infrastrukturen der Arbeit

Welf Schröter vom Forum Soziale Technikgestaltung und Zukunftsforscher des DGB ging der Frage nach, ob das Normalarbeitsverhältnis noch Zukunft hat. In seinen Studien stellte er fest, dass das in der Industriegesellschaft prägende Normalarbeitsverhältnis in seiner dominierenden Wirkung nachlässt. Der Trend geht hin zum Arbeiten im Netz, mit eigenständiger Einteilung, projektgebundener Bezahlung und flexibler Arbeitszeit. Er stellte die These auf, dass sich die Zukunft im virtuellen Raum entscheiden wird. Durch aktive und passive Ansammlungen von Datenmengen und Profilen entsteht ein „virtuelles



Ich“, dieses beeinflusst schrittweise das „natürlich Ich“. Dabei hat Schröter 25 Megatrends zur Veränderung der Arbeitswelt ausgemacht, wie z.B. die „Neue Brüchigkeit der Erwerbsbiographien“ oder die „wachsende Entortung und Entzeitlichung der Arbeit.“



Social Media und seine Bedeutung für die Mitarbeitergewinnung

Die beiden Experten Prof. Dr. Sonja Salmen und Dr. Martin Reti entführten in die neue Welt der sozialen Medien und erklärten deren faszinierenden Möglichkeiten bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Gerade bei der Generation Y sind Soziale Netzwerke und Medien wichtiger Bestandteil des Lebens. Für diese Young Professionals ist das Engagement im Web (2.0) ein Maßstab für die Attraktivität eines Unternehmens und daher absolut notwendig. Für Unternehmen heißt es dementsprechend: Gestalten oder gestaltet werden. Denn das Image des Unternehmens wird in Zukunft stärker durch Individuen insbesondere von „außerhalb“ geprägt werden.

Die beiden Experten gaben wertvolle Tipps, wie Unternehmen ihr Employer Branding im Netz verbessern können. Dazu zeigten sie Beispiele für gelungene Auftritte mit einer eigenen digitalen Identität, die Unternehmen attraktiv für mögliche Arbeitnehmer machen.

11 innovative Ideen zur Gewinnung von Fach- und Führungskräften

Professor Dirk Zupancic und Dr. Regina-Viola Frey von der German Graduate School in Heilbronn sind davon überzeugt, dass Unternehmen neue Ideen brauchen, um der Herausforderung des Fachkräftemangels erfolgreich zu begegnen. In Ihrem Vortrag gaben Sie dazu elf innovative Impulse und Tipps direkt aus der Praxis für die professionelle und



konsequente Umsetzung. Sie boten dabei einen spannenden Überblick über die gesamte Bandbreite des Personalrecruitings und -managements. Entscheidend für das Gelingen, so die Dozenten der GGS, ist die richtige Strategie. Die Umsetzung dieser Strategie beginnt bereits beim Aufbau der Arbeitgebermarke und zieht sich über das Bewerbermanagement und der Weiterbildung der bestehenden Mitarbeiter bis zum systematischen Benchmarking. Wichtig dabei ist die Erforschung und Berücksichtigung verschiedenster Anforderungen unterschiedlicher Kandidaten.

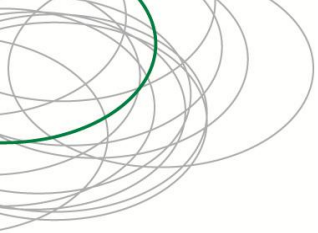
Gemeinsam für Fachkräfte

IHK-Hauptgeschäftsführerin Elke Schweig sprach über neue Konzepte zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Region. Denn gerade in Heilbronn-Franken wird es bis 2030 einen dramatischen Schwund an Fachkräften geben. Dadurch wird Personal zum limitierten Faktor in den Unternehmen. Zur Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit arbeitet die IHK Heilbronn-Franken gemeinsam mit den Unternehmen an einer nachhaltigen Personalpolitik durch vorausschauende demografische Personalplanung. Gleichzeitig betonte Schweig, dass die Region ihre Attraktivität nach außen zeigen muss. Aber auch die Unternehmen müssen durch eine Willkommenskultur ausländische Fachkräfte in die Region locken.



Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik

In Ihrem Vortrag betonte Jutta Rump noch einmal die Bedeutung der richtigen Konzepte im Personalmanagement. Heute reicht es nicht mehr aus, nach Plan zu kalkulieren, so Rump. Die Unternehmen müssen in Szenarien denken. Für das moderne Personalmanagement ergibt sich



daraus die Maxime, die Mitarbeiter und Führungskräfte in Bewegung zu halten und ihnen Balance zu geben. Aufgrund der demografischen Entwicklung und verlängerten Lebensarbeitszeit ist nicht nur die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Lebensarbeitszeit von Bedeutung, sondern auch die Beachtung der unterschiedlichen Werte sowie Denk- und Handlungsmuster.

Motivation und Beschäftigungsfähigkeit sind nur durch Lebensphasenorientierung zu realisieren. Das bedeutet eine Individualisierung der Personalpolitik unter Einbeziehung der persönlichen Umstände. Langfristig bringt eine solche Umsetzung einen hohen Wettbewerbsvorteil beim Ringen um die besten Mitarbeiter.

Veränderungen als unternehmerische Herausforderung

Hans-Joachim Contius sprach in seinen Workshop darüber, dass die Herausforderungen für Unternehmen in der Zukunft darin bestehen, Veränderungen mit möglichst geringem Motivations- und Leistungsverlust in der Organisation umzusetzen. Denn Wandel und Veränderung sind laut dem erfahrenen Trainer und Mentor die Konstanten in Unternehmen und Organisationen. Die >Learning Company< nutzt das wertvollste Kapital eines Unternehmens, die menschliche Intelligenz und das persönliche Engagement der Mitarbeiter. Denn der Erfolg eines Unternehmens wird laut Contius zukünftig darin begründet sein, dass seine Umsetzungs- und Anpassungsgeschwindigkeit viel höher ist als die Veränderungsgeschwindigkeit der Märkte. Allerdings geht es für ihn nicht darum, die Menschen zu verändern, sondern die Umstände, unter denen sie arbeiten. Gemeinsam mit den Teilnehmern erarbeitete er Strategien zur Umsetzung von neuen Strukturen, Systemen oder Verhaltensweisen.





Internationalisierung als Herausforderung für das Personalmanagement

Als weltweit tätiges Unternehmen und Partner des 2. deutschen arbeitsmarkt forums zeigte die Audi AG Chancen und Risiken einer Internationalisierung des Arbeitsmarktes. Ulli Link, Leiter des internationalen Personalmanagements Asien/Pazifik, erklärte, dass die sich verstärkende Globalisierung und die damit verbundene fortschreitende Internationalisierung die Personalarbeit der Unternehmen vor wachsende Herausforderungen stellt. In seinem Vortrag beschrieb er Konzepte vor, die es Nachwuchskräften in Fach- und Führungsebenen aus den verschiedenen Regionen ermöglichen, sich in dem weltweit tätigen Unternehmen zu entwickeln, um zukünftig Verantwortung in dezentralen Strukturen zu übernehmen. So nannte er beispielsweise als Antwort auf die Entwicklung in den Wachstumsregionen wie China die Stärkung des Managements vor Ort. Doch auch in der Zentrale müsse, so Link, das Verständnis für Internationalität und der jeweiligen Gegebenheiten vor Ort geschaffen werden. So sollen High-Potentials in den jeweiligen Ländern frühzeitig rekrutiert und gebunden werden.

Weiterhin stellte er die Programme der Audi AG für gezielte bilingualen Kandidaten vor, wie China Trainee-Programme oder Auslandspraktika für Studenten. Voraussetzung für all das, so Linke, ist eine detaillierte Personalplanung.

Brennen statt Ausbrennen

Für den Leiter des Seminarzentrums Schloss zu Hopferau Dr. Sebastian Spörer ist die Gesundheit der Mitarbeiter eine Managementaufgabe. Denn krankheitsbedingt fehlende Mitarbeiter verursachen hohe Kosten. Durch die verlängerte Lebensarbeitszeit und die deutliche Zunahme von psychischen Erkrankungen wird sich die Problematik noch erhöhen. Weiterdenken als die Konkurrenten wird daher immer mehr zu einer bedeutenden Strategie um Kosten zu senken, aber auch im Werben um die besten Talente. Spörer sprach gar von einem Kosten-Nutzen-Verhältnis von 1:6,3. Für ihn bestand in seinem Vortrag die strategische Unternehmensaufgabe darin, die Menschen emotional zu binden Führungskräfte zu verstehen und Belastungen ihrer Mitarbeiter Balance aus Anspannung und Entspannung. Im anschließenden Workshop



erarbeitete er gemeinsam mit den Teilnehmern Methoden zur Sicherung der Gesundheit der Mitarbeiter.

Innovatives Teambuilding durch soziales Engagement

Katrin Kaufmann von Habitat for Humanity sprach gemeinsam mit Habitat-Botschafter Hans Eichel über die Bedeutung von Corporate Social Responsibility (CSR) für das Rekrutieren und Halten von Mitarbeitern. Denn mittlerweile 60% der im Rahmen eines Projektes befragten Personen würden bei sonst gleichen Bedingungen den Arbeitgeber, der sich sozial engagiert, bevorzugen.

Im Rahmen von Corporate Social Responsibility (CSR)-Programmen nehmen Kooperationen zwischen Unternehmen und dem Non-Profit Sektor zu. Sie erklärten am Beispiel der BERA-Baureise nach Rumänien, in der ein Team des Personaldienstleisters in einer Woche ein Haus baute, wie modernes CSR als gesellschaftliche Engagement Teambuilding, Motivation, Unternehmensbindung sowie interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter steigert und die Attraktivität des Unternehmens erhöht.

Positiv in die Zukunft

In seinem Ausblick auf die anstehenden Zukunftsthemen fasste Bernd Rath noch einmal die drängendsten Arbeitsmarktfragen 2012 zusammen, wie die unsicher Lage auf den Finanzmärkten oder die Bedeutung neuer Kommunikationskanäle. Er gab allerdings zu bedenken, dass trotz stagnierender Wirtschaft der Fachkräftemangel weiter zunehmen wird.



Anschließend forderte er die Teilnehmer noch einmal dazu auf, sich den die Veränderungen rechtzeitig zu stellen. Denn diese werden kommen, ob man will oder nicht. Wichtig ist dabei, so der Grundsatz des BERA



Geschäftsführers, diese Veränderungen als Chance zu begreifen und nicht als Bedrohung. Unternehmen, Politik und Verbände müssen auf ihre Weise dafür sorgen, dass auch die Veränderungen gestaltet werden, um auch in Zukunft erfolgreich zu bleiben.

Zum Abschluss seines Vortrags wies Rath die Teilnehmer auf das 3. deutsche arbeitsmarkt forum im Oktober 2012 hin.

Kurzprofil

Die BERA GmbH ist einer der größten Arbeitgeber in der Region Heilbronn-Franken und beschäftigt über 1.200 Mitarbeiter in Aalen, Bad Salzungen, Crailsheim, Eisenach, Heilbronn, Künzelsau, Öhringen, Rothenburg, Schwäbisch Hall und Tauberbischofsheim.

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

BERA GmbH

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