



Wertschätzende Unternehmenskultur

Beim hochkarätig besetzten 1. Deutschen Arbeitsmarktforum von Bera wurden neue Ideen und Konzepte für die Arbeitswelt der Zukunft diskutiert



Hans-Joachim Fuchtel,
Staatssekretär beim
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Dem Arbeitsmarkt stehen tiefgreifende Veränderungen bevor. Welche das im Einzelnen sind und welche Chancen sich daraus ergeben, erfuhren die Teilnehmer des 1. Deutschen Arbeitsmarktforums am 19. November im Audi Forum Neckarsulm. Der Parlamentarische Staatssekretär vom Bundesministerium für Arbeit und Soziale Hans-Joachim Fuchtel lobte bei seiner Eröffnungsrede die Initiative der Bera: „Veranstaltungen wie diese helfen, den Standort Deutschland auch in Zukunft zu sichern.“

ÄLTERE, FRAUEN, PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND INTEGRIEREN

Bei dem hochkarätig besetzten Fachkongress setzten sich rund 150 Personalverantwortliche mit dem Arbeitsmarkt von morgen auseinander. Staatssekretär Hans-Joachim Fuchtel ging auf den demografischen Wandel ein. Die Konzepte der Bundesregierung sehen vor, ältere Menschen, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsprozess besser einzugliedern und alle Altersgruppen besser zu qualifizieren.

Franz Kühlmayer vom Hamburger Zukunftsinstitut beschrieb sozio-ökonomischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und den damit einhergehenden Wandel der Dienstverhältnisse. Prof. Dr. Christian Scholz, Direktor des Europa-Instituts an der Universität des Saarlandes und einer der führenden Köpfe des Personalwesens. Der Kongress vermittelte Konzepte und intelligente Modelle zu den Themen Personalentwicklung und -prozesse sowie Social Media und ihre Rolle im Personalmanagement, plädierte für ein verantwortungsbewusstes und zu-

kunftsorientiertes Personalmanagement.

In ihrer Zusammenfassung des Tages skizzierte Prof. Dr. Jutta Rumpp vom Institut für Beschäftigung und Employability in Ludwigshafen die Arbeitswelt der Zukunft. Danach zeichnet sich ein Ende der linearen Wertschöpfungskette ab. Traditionelle Arbeitsverhältnisse lösen sich auf. Es entstehen neue Berufe mit neuen Kompetenzfeldern. Ort und Zeit der Arbeit werden zunehmend entkoppelt. Arbeitnehmer mit Patchwork-Biografien arbeiten in Projektteams zusammen. Gleichzeitig gewinnt der Stabilitätsfaktor Familie wieder mehr an Bedeutung. Unternehmen mit attraktiven Optionen für eine Work-Life-Balance werden bevorzugt. In den Unternehmen geht die Tendenz zu intergenerativem Miteinander. Jüngere und Ältere ergänzen sich. Durch die Notwendigkeit, in Netzwerken zu arbeiten, verschieben sich Machtprozesse. Damit verändert sich auch Anforderungsprofile. Neben Fachkompetenz sind zunehmenden Medienkompetenz und Sozialkompetenz gefragt.

PERSONALENTWICKLUNG IST

CHEFSACHE

Um diese Entwicklungen zu bewältigen, kommt Jutta Rumpp zu dem Schluss: Personalentwicklung ist Chefsache. Die Unternehmensführung steht in der Verantwortung, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufrecht zu erhalten. Dies funktioniert nur in einer „wertschätzenden Unternehmenskultur“. Diese beginnt schon mit der frühen Suche nach Talenten und setzt sich fort in einer soliden Ausbildung und einer Nachwuchsförderung, die vor allem vernetztes Denken fördert. Bei der Mitarbeiterbindung muss nach Äl-

teren und Jüngeren unterschieden werden. Die Generationen unterscheiden sich in dem, was für sie wichtig ist. Unternehmen müssen hier flexibel agieren. Dies gilt auch bei der Stellenbesetzung. Möglichkeiten für einen Berufswechsel sollten ebenso vorgesehen sein wie die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern.

SOZIALE VERANTWORTUNG WÄCHST

Durch die steigende Veränderungsgeschwindigkeit in den Arbeitsprozessen werden lineare Wertschöpfungsketten aufgebrochen. Die Anforderungen an die Arbeitsplätze steigen. Der Arbeitsmarkt wird sich deshalb teilen in diejenigen, die durch Fort- und Weiterbildung ihren Arbeitsplatz sichern und diejenigen, die kaum noch eine Chance zur Eingliederung haben. Für Unternehmen steigt damit die soziale Verantwortung. Auch ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen gehört zum Arbeitgeber der Zukunft sowie die Sorge für die Vereinbarkeit von Beruf und Leben. Dazu zählt auch Gesundheitsförderung. Hier müssen künftig psychischen Erkrankungen stärker berücksichtigt werden. Entscheidende Erfolgsfaktoren der Zukunft sind aus der Sicht von Jutta Rumpp Vielfalt und effektive Kommunikation nach innen wie nach außen. Dabei sind vor allem drei Kriterien maßgebend: Verlässlichkeit, Glaubwürdigkeit und Beweglichkeit.

BERA PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GMBH

Benjamin Rieck
+49 (0) 71 31 898 16-25
benjamin.rieck@bera.eu
www.bera.eu