



Heilbronn-Franken.com

November 2013



"FÜHREN UND GESTALTEN" BEIM 3. DEUTSCHEN ARBEITSMARKT FORUM

Lösungskonzepte und neueste Erkenntnisse zur Arbeitswelt der Zukunft – das erlebten die Teilnehmer des 3. deutschen arbeitsmarkt forums vergangenen Freitag im Audi Forum. Dabei gingen die hochkarätigen Referenten der Frage nach, was Nonnen uns über die Berufswelt lehren, wie Büroräume gestaltet werden sollten und inwiefern Wissensmanagement auf eine neue Ebene gelangt ist.

Über 130 Gäste aus Baden-Württemberg und weit darüber hinaus kamen nach Neckarsulm, um wichtige Impulse aus Wissenschaft und Praxis für ihren eigenen Arbeitsalltag mitzunehmen. Schon zum dritten Mal führte die BERA den hochkarätigen Human-Resources-Kongress durch. Der Personalexperte versteht sich als strategischer Partner der Unternehmen in der Region und als Arbeitsmarktgestalter. 2010 entstand die Idee zum arbeitsmarkt forum, das sich von Anfang an großer Beliebtheit erfreute. Der Kongress hat das Ziel, renommierte Referenten und zukunftsweisende Themen in die Region zu holen und so Unternehmen Impulse an die Hand zu geben, mit denen sie sich für die Zukunft wettbewerbsfähig aufstellen können.

In insgesamt drei Keynotes und drei Panelslots konnten sich die Teilnehmer in diesem Jahr ihr individuelles Programm zusammenstellen und sich in exklusiver Atmosphäre mit den anderen Teilnehmern und den Referenten zu den Trends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt austauschen.

Rückbesinnung ist der Schlüssel für Fortschritt

Der HR-Fachkongress war gespickt mit vielen Highlights: Prof. Jan Teunen eröffnete den Tag mit seiner Keynote zum Thema „Weltall, Arbeit und Welt“ und stellte gleich zu Beginn klar: „Business as usual ist tot.“ Vor allem wolle er Erinnerungsarbeit leisten und erklärte, dass Arbeit als Konzept dazu gedacht sei, die Welt als schönen und tugendhaften Ort zu erhalten. So müssten Arbeitgeber bereits in den Büros und Arbeitsräumen anfangen. Dabei stellte Teunen den Vergleich zu einem Haus auf, das auf vier Säulen steht: Wirtschaftlichkeit, Schutz, Zusammengehörigkeit und Kulturpflege. Wenn Unternehmen diese vier Säulen in ihre tägliche Arbeit integrieren, können Mitarbeiter motiviert arbeiten und „etwas Schönes schaffen“.

Über Nonnen und Lachse

An die Motivation der Mitarbeiter schloss sich Prof. Dr. Gerald Hüther mit einer Keynote an: „Was Menschen motiviert, gern zu arbeiten“. Doch lieber wollte der Neurobiologe mit den Teilnehmern der Frage nachgehen, was Menschen demotiviert. „Nur dann können wir diese Faktoren abstellen, unsere Muster durchbrechen und dadurch unser Verhalten ändern.“ Dabei stellte der Neuro-Experte seine Erkenntnisse aus der Tierwelt dar. So müsse der Lachs nicht sterben, wenn er am Ort seiner Geburt gelaicht habe, sondern könne durchaus weiterleben, wenn man ihn zurück in den Ozean brächte. Dabei gilt es, Muster zu durchbrechen, die Hüther gleich auf die Arbeitswelt übertrug. Durch Beobachten könne man ein bestimmtes Verhalten erkennen. Wenn Arbeitgeber dieses ändern wollen, müssten sie die Muster aufgreifen und diese durchbrechen. Der Experte gemahnte gleich darauf jedoch, den Mitarbeiter nicht zu vergessen und zeigte das am Beispiel eines Nonnenklosters in Kanada auf. Die Nonnen arbeiteten gerne, da sie ihre Aufgaben verstehen und das Gefühl haben, an den Prozessen mitwirken zu können. Ihr Tun ergibt für sie einen Sinn und motiviert sie, jeden Tag gern ihrer Arbeit nachzukommen. Hüther resümiert daraus: Freiheit und Autonomie sind wichtige Faktoren. Würden diese verletzt, könne das demotivierend wirken.



Fachthemen in den Panels

Über Trends im Human Resources Management sprach Dr. Joël Cachelin und stellte seine neuesten Erkenntnisse aus der HRM-Trendstudie vor. Der Schweizer HR-Experte stellte fest: Die klassischen HR-Aufgaben wird es in Zukunft nicht mehr geben. Vielmehr müsse sich HR neuen Aufgaben wie Change und Innovationsmanagement widmen, wollten sie weiterhin Bestand haben. Auch das Schlagwort Big Data Mining werde für die Personalabteilung immer wichtiger. Schon heute könnten Unternehmen anhand der am Rechner produzierten Daten wichtige Erkenntnisse über den Mitarbeiter generieren: Wann ist ein Kollege Burn-out-gefährdet? Wie hoch ist seine wahre Produktivität? Wissen, dass für die Zukunft wertvoll sei, wenn es darum ginge, Mitarbeiter zu fördern. Zur gleichen Zeit referierte Dr. Alfred Wolf zum Thema „Neuro-Biochemie und Führungskräfteentwicklung – Leistungsmanagement im Umbruch“. Mit anschaulichen Beispielen brachte er das eher schwierige medizinische Thema den Teilnehmern näher und erläuterte, dass Stress durchaus messbar sei und sich durch Belohnungs- und Anerkennungssysteme steuern ließe.

Wandel im Unternehmen generiert neue Aufgabenfelder

In einem zweiten Panel sprachen Prof. Dr. Martin Schulz LL.M. und Stephan Grabmeier. Der Professor an der German Graduate School of Law in Heilbronn skizzierte das Berufsbild eines erfolgreichen Compliance Managers und erläuterte, warum die Funktion einen immer wichtigeren Stellenwert im Unternehmen einnimmt: Das Unternehmensimage würde jahrelang mühevoll aufgebaut und gestaltet, könnte jedoch schnell wieder zerstört werden, wenn rechtliche Belange oder Unternehmensregeln nicht beachtet würden. Dementsprechend wichtig sei es, dass Compliance zur Chefsache erklärt wird. Gleichzeitig zeigte der Innovator Stephan Grabmeier in einem zweiten Vortragsraum anhand der Deutschen Telekom AG auf, wie wichtig es sei, sich in Zukunft strategisch zu einer Organisation 2.0 zu entwickeln. Gerade in Zeiten, in denen immer mehr ältere Mitarbeiter das Unternehmen verließen, müssten Wege gefunden werden, Wissen an die Jüngeren zu übermitteln, zu managen und dieses kontinuierlich weiter zu entwickeln. Durch etablierte interne Social Networks könnten Mitarbeiter zudem noch besser zusammen arbeiten und sich Ideen schneller entwickeln lassen.

Neu denken lernen und Räume schaffen

In einem letzten Panel regte Prof. Uli Weinberg, Leiter der School of Design Thinking am Hasso Plattner Institut, eine neue Form der Zusammenarbeit an. Interdisziplinäre Teams, so seine Erfahrung, können innovative Lösungen zu Problemstellungen finden. Dabei sei aber die Raumgestaltung ein wesentlicher Faktor. Die meisten Unternehmen hätten ihre Büros nämlich nicht auf Zusammenarbeit, sondern auf individuelles Arbeiten ausgelegt. Dazu präsentierte er verschiedene Raumkonzepte, in denen sich Teams zusammenfinden und konstruktiv miteinander arbeiten und sich austauschen könnten. Im zweiten Vortragsraum ging es hingegen um die Arbeitgeberattraktivität, die einen immer wichtigeren Stellenwert bei der Wahl des Arbeitgebers einnimmt. So könnten attraktive Zusatzprogramme wie beispielsweise erweiterte Versicherungspakete für Arbeitnehmer das Zünglein an der Waage sein, das sich ein begehrter Bewerber schließlich doch für das eine und gegen das andere Unternehmen entscheidet.

Das Verlangen nach Sicherheit und Flexibilität

Über das Konzept der Flexicurity, der Vereinbarkeit von Sicherheit und Flexibilität, sprach zum Ende des Tages Prof. Dr. Jutta Rump in ihrer Keynote. Sie erklärte, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber das Bedürfnis nach beiden Konzepten hätten und diese in einem Spannungsfeld zu vereinbaren suchen. So hätten Arbeitgeber das Bedürfnis, sich auf ihre Mitarbeiter verlassen, sie aber gleichzeitig flexibel einsetzen zu können. Arbeitnehmer hingegen suchten immer mehr nach einem Ausgleich von Beruf und Freizeit bei gleichzeitiger Beschäftigungssicherheit.

Innovative Impulse und exklusiver Austausch

Das 3. deutsche arbeitsmarkt forum bot für die Teilnehmer einen bunten Strauß an praxisrelevanten Themen und innovativen Lösungskonzepten. Am Ende des Tages waren sich alle einig: Vieles würden die Besucher des Kongresses in ihre Arbeitsabläufe integrieren und zum geplanten 4. deutschen arbeitsmarkt forum in zwei Jahren wiederkehren!