

Brücken in die Praxis bauen

Die Zukunftsinitiative Personal (ZiP), ein Zusammenschluss führender Unternehmen der HR-Branche, hat es sich zum Ziel gemacht, 2015 an die Hochschulen zu gehen und dort den direkten Dialog mit Studenten zu suchen. Dabei können beide Seiten viel voneinander lernen.

Die erste Veranstaltung fand am 26. Januar an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken statt. Prof. Dr. Stefan Strohmeier hatte 25 Studenten aus verschiedenen Fachbereichen zu der ganztägigen Veranstaltung eingeladen. Stefan Schübler, SAP Deutschland, und Dr. Winfried Felser von der Competence Site moderierten und manövierten erfolgreich durch den Tag. Im Mittelpunkt der drei „World Cafés“ zu den Themen Recruiting, Arbeitswelt und Unternehmenskultur standen die Fragen:

- Was erwartest Du von einem Arbeitgeber/von uns?
- Wie willst Du gefunden und angesprochen werden?
- Wie finden wir Dich?
- Wie stellst Du Dir den ersten Kontakt mit einem Unternehmen vor?
- Was ist Dir wichtig?
- Was heißt Karriere für Dich? Was bedeutet eine Karriere im Bereich HR für Dich?
- Wie willst Du zukünftig arbeiten? Was ist Dir an Deiner Arbeit wichtig?
- Wie sieht Deine Arbeitsumgebung aus?
- Was sind Deine Kriterien für oder gegen einen Arbeitgeber?
- Wie wichtig sind Dir Image/Marke/Größe/Werte eines Unternehmens?
- Was ist Dir wichtiger: Image oder Firmenkultur?

Die international besetzte Studentengruppe zeigte, dass es keine einheitlichen Vorstellungen von der und Wünsche an die Ar-

beitswelt gibt. Für den Ingenieur aus China standen die Arbeitsinhalte und Herausforderungen im Vordergrund. Auch das Thema Homeoffice wurde kontrovers diskutiert. Die deutschen Studentinnen der BWL legten Wert auf Work-Life-Balance und eine gute Kinderbetreuung. Die Bedeutung der „weichen Faktoren“ zog sich durch alle Diskussionen. Dabei tauchten die Schlagworte Herz und Wertschätzung mehrfach an den Pinnwänden auf. Einhellig waren die Wünsche nach einer guten Arbeitsatmosphäre, Aufstiegsmöglichkeiten, Spaß und Familienfreundlichkeit. Die Studenten wollen zukünftig angenehm leben und arbeiten und das am besten wohnortnah.

Diese Generation weiß, was sie will

Die Stichworte Gehalt und Leistungskultur rangierten eher am Ende der Skala. Diese Generation wünscht sich herausfordernde Projekte statt monotoner Arbeit. Karriere versteht sie eher als Mittel zum Zweck. Sie wünscht sich Flexibilität, Abwechslung, Entfaltungsmöglichkeiten und eine funktionierende Dialogkultur. In puncto Recruiting möchte sie als Subjekt und nicht als Objekt behandelt und wahrgenommen werden. Das heißt, die Wertschätzung beginnt schon bei der Bewerbung und zeichnet sich durch Transparenz auf beiden Seiten aus. Probearbeitstage finden viele hilfreich.

Die Studenten fassten die Ergebnisse des Tages zusammen und präsentierten sie den Veranstaltern und den eingeladenen Unternehmensvertretern aus Saarbrücken:

- **Frank Milius**, NEOCOSMO GmbH, früher imc AG, Geschäftsführer
- **Thomas Engel**, Saarstahl AG, Leiter Personalbereich Obere Führungskräfte
- **Stefan Meßner**, Landeshauptstadt Saarbrücken, Leiter des Personal- und Organisationsamtes

Die Highlights der Diskussion waren sicherlich:

- Verständnis für die „neuen“ Werte und Anforderungen, auch durch die Manager
- Gleichheit der Generationen oder doch nicht?
- Wohltuende Kritik an Blütenträumen und Einforderung von Realismus
- Herausstellung der Attraktivität alternativer Arbeitgeber

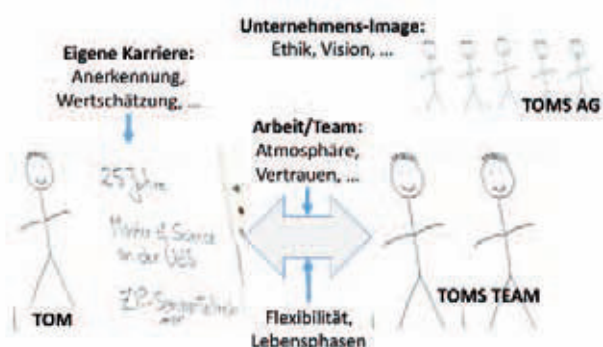
Die lebhafte Diskussion mit den Unternehmensvertretern zeigte, wie wichtig diese Dialogveranstaltungen für beide Seiten sind. Alle Beteiligten verdienen Lob für diesen unentgeltlichen Einsatz. (Fl.)

Foto: © Zukunftsinitiative Personal



Wenn Studenten, Manager und die HR-Wirklichkeit aufeinandertreffen

Erfahrungsbericht zum Event der Zukunftsinitiative Personal (ZiP) in Saarbrücken 2015



Hoch priorisierte weiche Faktoren in Saarbücken, Kairos statt Kronos – Quelle: Zukunftsinitiative Personal 2015

Ich stehe kurz vor dem Ende meines Masterstudiums und je näher der Abschluss kommt, desto wachsender verfolge ich die Themen um die Zukunft der Arbeit, der Arbeitswelt und des Personalmanagements, aber auch der Karriere-Optionen. Studierende haben selten die Chance, sich mit potenziellen Arbeitgebern auszutauschen. Als ich an der Universität Saarbrücken auf dem Flyer die Stichworte „Management meets Students“ und „Zukunftsinitiative Personal“ las, erkannte ich die Chance, das zu ändern.

Beim Event stellen wir bereits in der Vorstellungsrunde fest, dass unter den Teilnehmern sowohl Berufstätige und Absolventen als auch Studierende aus den verschiedensten Fachrichtungen vertreten waren. Auch die anwesenden Manager waren in ihren Projekten breit aufgestellt und kamen aus der Stahlindustrie, Software-Entwicklung, Personalberatung und dem öffentlichen Dienst. Alle gemeinsam hatten wir das Ziel, unsere Ansichten über Arbeitswelt, Recruiting und Unternehmenskultur auszutauschen und die aktuellen Entwicklungen auf diesem Gebiet zu diskutieren.

Der Tag war gut und produktiv organisiert und bot auch Freiraum für das Networking. Um die Unterhaltungen produktiver zu gestalten, haben die ZiP-Mitglieder drei sogenannte „World Cafés“ zu den Themen „Arbeitswelt“, „Recruiting“ sowie „Unternehmenskultur“ eröffnet. Eingeteilt in Gruppen, rotierten wir durch alle drei Cafés und erarbeiteten zu jedem Thema unsere Visionen. Dank dieser intensiven Arbeitsmethode konnten die Gruppen in jeder Runde das Thema vertiefen und durch die Gewichtung der Interessen und Zukunftswünsche eine eindeutige Botschaft formulieren.

In allen drei World Cafés bzw. Themenbereichen konnte man feststellen: Weit vor „Gehalt“ und anderen „harten Faktoren“

betonten wir Teilnehmer durchgängig „weiche Faktoren“ wie „Anerkennung“, „Arbeitsatmosphäre“, „Vertrauenskultur“ und vor allem „Kreativität“ und „sinnerfüllte Arbeit“.

Wenn dies repräsentativ ist und wir hier einen Perspektivwechsel erkennen, bedeutet dies auch für Unternehmen eine wesentliche Rahmenbedingung für die eigene Unternehmenskultur, die Arbeitswelt und die eigenen Prozesse, Systeme und Kommunikationsansätze. Wer wertschätzt heute schon wirklich Bewerber so wie sie es sich wünschen oder setzt auf Jobvideos für das wechselseitige Kennenlernen? Aber auch die Originalität mancher Antworten wird mir als Teilnehmerin nachhaltig in Erinnerung bleiben wie „Power Napping“ bzw. „Schlafen“ als wichtiger Aspekt der Arbeitsumgebung. Power Napping ist für den deutschen Mittelstand sicherlich noch ein ungewöhnlicher Ansatz. Wer aber den Anforderungen entsprechen will, muss sich dem stellen. Aber auch weniger exotische Ideen sollten reflektiert werden, wie eine „dialogische Gestaltung von Arbeitsinhalten“ und die „artgerechte Führung“. Mit letzterem Ausdruck ist gemeint, dass Arbeit und Führung auf Bewerber zugeschnitten sind.

Mit unseren „Blüenträumen“ wagten wir uns dann in die große Runde. Dank einer offenen Atmosphäre gab es keine Scheu, Fragen zu stellen. Das Management und die HR-Abteilungsleiter fanden unsere Ansprüche zum Teil unrealistisch. Jedoch gaben sie zu, dass sie vor 20 bis 30 Jahren dieselben Erwartungen hatten – es aber nicht gewagt hätten, diese Ansprüche hinsichtlich z.B. Work-Life-Balance und flexibler Arbeitszeitformen dem Arbeitgeber zu kommunizieren. Das mussten sie sich noch erarbeiten. Zudem legten sie früher auf Image und Philosophie eines Unternehmens weniger Wert (im Vergleich zur heutigen Generation), es war eher das Gehalt entscheidend.

Saarbrücken war für mich insgesamt ein inspirierender und erfolgreicher Tag.



Autorin:
ANNA PITSCH-SCHREIBER,
studiert Wirtschaft und Recht
im letzten Mastersemester an der
Universität des Saarlandes.
Ihr Schwerpunkt liegt auf IT und
Pharma Compliance.
E-Mail: anna@
pitsch-schreiber.de