

Personalmanagement im Zeitalter neuer Werte und digitaler Transformation – der Nachwuchs muss noch an den Herausforderungen wachsen ...!

Saarbrücken, Pforzheim, Stuttgart im Frühjahr 2015. *Die Arbeitswelt wird sich fundamental wandeln und damit auch die Aufgabenstellung für das Personalmanagement / HRM. Neben dem technischen Wandel sind es vor allem die neuen Werte der zukünftigen Mitarbeiter, die den Wandel treiben. Sie definieren die zukünftigen Anforderungen an ein modernes Personalmanagement. Die Zukunftsinitiative Personal (ZiP), ein Zusammenschluss führender Unternehmen der HR-Branche, hat es sich daher zum Ziel gesetzt, gemeinsame Perspektiven für die Zukunft von Arbeitswelt und Personalmanagement zu entwickeln. 2015 wurde dafür in Saarbrücken und Pforzheim auf den Dialog der „Generation-Y“ mit den Experten der Zukunftsinitiative und Managern aus der Praxis gesetzt. Die Ergebnisse wurden nun in Stuttgart vorgestellt. Danach war klar: Es besteht Handlungsbedarf!*

Bereits 2014 wurden erste Ideen zu einem solchen Dialog der Generation bei einem Pilot-Event in Köln („ZiP meets Students“) umgesetzt. Hierauf bauten 2015 nun zwei weitere Events unter dem Titel „Management meets Students“ auf, die Anfang Januar in Saarbrücken und im April in Pforzheim stattfanden. In Kooperation mit Professor Dr. Stefan Strohmeier vom Lehrstuhl für Management-Informationssysteme der Universität des Saarlandes wurden zunächst in Workshops die Wunschvorstellungen zukünftiger Mitarbeiter in den Bereichen „Werte/Kultur“, „Arbeitswelt“ und „HRM/Recruiting“ identifiziert. Nach diesem Kick-Off wurden beim Nachfolge-Event dann Lösungskonzepte für das Personalmanagement der Zukunft durch zukünftige HR-Manager entwickelt. Das zweite Event „Management meets Students“ fand an der Hochschule Pforzheim in Kooperation mit dem Lehrstuhl von Frau Professor Dr. Cathrin Eireiner statt. Bei beiden Events sorgte der Austausch mit Praxisvertretern nach den Workshops für den notwendigen Realitätscheck.

Inwieweit waren die Vorstellung von Bewerbern und Nachwuchs-Personalern aus Sicht der Manager praxistauglich? Auf der PERSONAL Süd in [Stuttgart](#) (20. Mai 2015) betonte Elke Jäger von ATOSS zu Beginn, wie wichtig der Dialog gewesen sei. Sowohl die Praxisvertreter als auch die zukünftigen HR-Manager hätten enorm von der Transparenz und dem Austausch profitiert. Der Realitätscheck wäre für den ein oder anderen auch ein Realitäts-Schock, so Jäger. Stefan Schüßler von SAP betonte, dass in Saarbrücken wieder deutlich wurde, dass sich HR und Manager auf einen Wandel von Werten und technologischen Anforderungen einstellen müssen. So forderten die Bewerber z.B. durchgehend Wertschätzung, Flexibilität und auch technologische Innovationen für eine bessere Worklife-Balance. Dr. Ralf Gräßler von VEDA sah hier HR in der Pflicht, den Wandel voranzutreiben, sogar über das Personalmanagement hinaus. Nach seiner Meinung müsse sich HR im Zeitalter der Digitalisierung als Transformator von Unternehmenskulturen und -strukturen verstehen. Wie Thomas Eggert von BEGIS dann aber deutlich machte, sahen das die zukünftigen HR-Manager in Pforzheim zum Teil anders. Sie definierten sich für das Thema Unternehmenskultur (und -struktur) nur bedingt als zuständig. Auch sonst beschränkte sich der Fokus der zukünftigen HR-Manager nach Ansicht von Eggert noch zu sehr auf weiche HR-Themen und eine ausgeprägte Mitarbeiter- und Feel-Good-Orientierung. Die Betonung von Worklife-Balance und Arbeitsatmosphäre wäre richtig und Vorschläge wie Ruhezeiten und Povernapping kreativ. Zugleich würden sie verkennen, dass HR-Arbeit auch harte Basisarbeit und schwierige Maßnahmen wie Personalfreisetzung umfasse.

Hier machten vor allem die Praxisvertreter in Saarbrücken und Pforzheim klar, dass HR-Management, insbesondere in Zeiten der Transformation, mehr ist als nur „Caring“. Dr. Ralf Gräßler wie auch Stefan Schüßler waren aber zuversichtlich, dass bei allen Handlungsbedarf gerade die „digitalen“ Nachfolgenergeneration der HR-Manager die notwendigen Fähigkeiten mitbringen würden, um kreativ den Wandel des Personalmanagements mit zu begleiten und zugleich an den Herausforderungen zu wachsen. Elke Jäger zeigte dabei Verständnis für den ein oder anderen Ausbildungsbedarf. Das Bachelor-Studium ließe zum Teil manche Praxiserfahrungen nur bedingt zu. Hier müssten Unternehmen sich nicht nur im Personalmanagement darauf einstellen, dass eine nachuniversitäre Ausbildung in Richtung Praxis-Kompatibilität notwendig sei. Aber auch die Unternehmen müssten sich wandeln. Dem Flexibilitätsdruck könne man z.B. nicht mit alten Rezepten begegnen.

Kontakt:

Zukunftsinitiative Personal (ZiP)
Dr. Winfried Felser (Sprecher)
NetSkill Solutions GmbH
Salierring 43, 50677 Köln
Telefon: +49 221 716 144 18
Mobil: +49 178 - 55 66 312
Telefax: +49 221 - 716 144 10
E-Mail: kontakt@zukunftsinitiative-personal.de
URL: <http://www.zukunftsinitiative-personal.de>

Kurz-Profile der aktuellen Mitglieder (alphabetisch aufgeführt):

ATOSS Software AG ist mit Consulting, Software und Services Spezialist für modernes Workforce Management. Bei rund 4.000 Kunden werden aktuell etwa 2,5 Millionen Mitarbeiter mit ATOSS Software geplant und gesteuert. Die Lösungen sind in über 20 Ländern und acht Sprachen im Einsatz.

Als BEGIS GmbH machen wir Ihnen das administrative Leben in der Personalarbeit einfacher. Dazu bieten wir mit unserer Software EDIB® Lösungen zur digitalen Personalakte, Dokumentenerstellung und digitalen Workflowgestaltung. Weiterhin übernehmen wir auch die komplette Digitalisierung der Personaldokumente.

börding messe veranstaltet als privater Messeveranstalter u. a. Messen für Human Resources Management, Personalentwicklung, betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit, Digital Marketing, E-Commerce, Office-Management-und Sekretariat mit Focus auf die Schweiz, Deutschland und Frankreich.

Seit fast 30 Jahren betreut d.vinci mittelständische Unternehmen und nationale wie internationale Konzerne. Durch die erfolgreiche Bearbeitung von Projekten und Aufgabenstellungen in allen Unternehmensbereichen haben sich die Recruiting-Spezialisten umfangreiche Erfahrungen, Branchen- und Marktkenntnisse erarbeitet. eRecruiting, Personalberatung, Personalmarketing und Recruiting Services sind die Kernkompetenzen und die Grundlage dafür, ganzheitliche Lösungen im Recruiting zu bieten.

Kienbaum zählt mit über 60 Jahren Beratungserfahrung zu den Branchenführern der Beratung in Europa. Kernkompetenzen sind die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften (Executive Search), Personalentwicklung und Vergütungsberatung (Human Resource Management) sowie das Management Consulting. Neben zahlreichen nationalen Standorten unterhält Kienbaum im europäischen und außereuropäischen Ausland eigene Beratungsgesellschaften.

NetSkill Solutions GmbH: Competence Site ist Deutschlands kompetenz-führende Plattform für Manager, Experten und Nachwuchskräfte. In über 100 Centern aus den Bereichen Management, IT, Produktion/Logistik, Finanzen, Branchen und Recht werden Nutzer durch hochkarätige Inhalte, Experten und Organisationen unterstützt.

Die perbit Software GmbH ist Spezialist für Human-Resources-Management-Systeme. Hohe Flexibilität, innovative Technologie und leichte Bedienbarkeit zeichnen die HR-Lösungen aus, die alle Anforderungen des administrativen, qualitativen und strategischen Personalmanagements unterstützen.

Als Marktführer für Business-Software unterstützt SAP weltweit 253.000 Firmen jeder Größe und aus allen Branchen – auch in der HR. Gemeinsam mit den Tochterunternehmen SuccessFactors und Fieldglass bietet das IT-Unternehmen leistungsstarke Lösungen für das gesamte Personalwesen.

Die Dr. Scherf Schütt & Zander GmbH bietet spezialisierte Beratungsleistungen in den Themen Personaleinsatzplanung, Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung, Zeitwertkonten und Demografieanalyse. Als produktunabhängiger Kompetenzträger leistet SSZ Unterstützung bei der Software-auswahl im HR-Bereich.

Die VEDA GmbH ist mit 30-jähriger Erfahrung einer der führenden Anbieter von Unternehmenssoftware für die Bereiche Human Resources und Finance & Accounting mit den vier Leistungssäulen Professional Services, Software, IT-Infrastructure und Outsourcing.