

Wissen, das Sie an Ihr Ziel bringt

Nachlese



Nachlese: Forum für Human Resource Management 2011

Die MitarbeiterInnen von morgen, 13. – 14. Oktober 2011 in Salzburg

Die HR-Tagung des Forum Personal mit über 100 HR-Verantwortlichen zum Thema „Die MitarbeiterInnen von morgen“ startete mit einem Überblick zu demographischen Faktoren.



Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability fasste Ihren Vortrag weiter, als „nur“ auf die Bevölkerungsentwicklung einzugehen. Sie wies auf die starke **Verzahnung von demographischen Entwicklungen mit dem Wertewandel in der Gesellschaft** hin und drückte es so aus: *„Wertewandel und Wertesysteme prallen aufeinander. Heute führt die Generation Golf die Generation Multimedia.“* Für Rump ist in die entscheidende Frage: Wie halte ich mich und meine MitarbeiterInnen in Bewegung und bleibe trotzdem in Balance? Wobei die Balance ja gerade für die Beschäftigungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist.

Ihre Empfehlungen für ArbeitgeberInnen:

- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
- Ausbildung und Nachwuchsförderung
- Mitarbeitergewinnung – Ausweitung der Rekrutierungsprofile
- Umgang mit Vielfalt/Diversity Management
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Wenn man das Thema Demographie im Unternehmen diskutiert, dann kommt man zwangsläufig auch auf die Personalplanung. **Rainer Strack**, BCG, präsentierte, wie man strategisch eine **Personalplanung** aufsetzen kann und worauf man im Detail achten sollte.

Denn eine strategische Planung zeigt sehr schnell auf, wie viel Zeit man zum Handeln hat und wann man schon mit personellen Maßnahmen steuernd und qualifizierend eingreifen muss.

Eine Studie von der BCG gemeinsam mit der EAPM ergab auch, dass „HR oft zu wenig in die Strategie eingebunden ist, um an diesem Thema zu arbeiten.“ Eine strategische Personalplanung legt auch die Risiken offen. – Ein wichtiges HR-Tool in Zeiten immer knapper werdender Humankapital-Ressourcen.

Wie „ticken“ die künftigen MitarbeiterInnen? Diese Frage beantwortete **Bernhard Heinzlmair**, Institut für Jugendforschung, sehr anschaulich an den Werten, die für die jeweiligen Generationen als Orientierung dienen. „Die Position der Jugend in unserer Gesellschaft ist ambivalent. Heute lernen die Alten von den Jungen.“ Aber auch die Werte haben sich gewandelt. Erfolg muss heute sichtbar sein und es hat eine Verschiebung von Leistungserbringung zum Leistungsverkauf stattgefunden. Ebenso hat sich die Kommunikation geändert. „Was Sie nicht in Bildern ausdrücken können, kommt bei Jugendlichen nicht an“, so Heinzlmair.



Die gesellschaftlichen Änderungen machen auch nicht vor Institutionen, Unternehmen und Organisationen halt. Deshalb haben wir **Erich Foglar, Sigrid Maurer, Claus Raidl und Jutta Rump** zu einer **Podiumsdiskussion** gebeten. Unter der **Moderation von Karin Bauer**, Der Standard, lag der Fokus auf Erwartungen an junge Menschen und wohin wir uns deshalb entwickeln. Aus aktuellem Anlass (einen Tag vor dem Metallstreik) wurden auch die Kollektivvertragsverhandlungen und Verhandlungspositionen von Foglar und Raidl aufgenommen. Das Spektrum der Themen reichte von Erwartungen an Arbeitgeber über Lehrlinge zum Umgang mit jungen MitarbeiterInnen.

MitarbeiterInnen von heute sollen auch die MitarbeiterInnen von morgen sein. Wie man das unterstützen kann, stellte **Heinrich Geißler**, Beratung & Forschung Geißler, anhand von **alter(n)sgerechten Berufsverläufen** vor. „Zentrale Herausforderung ist es, die Arbeitsfähigkeit von Menschen zu erhalten und die altersgerechten Bedürfnisse und Kompetenzen durch eine langfristige Planung zu nutzen.“ Dies geschieht durch Einstiegs-, Aufstiegs-/Umstiegs-, Verweil- und Ausstiegs-Arbeitsplätze. Wenn man diese so wählt, dass eine kurze Weiterqualifizierung bei einer Änderung des Arbeitsplatzes reicht, kann eine lange produktive Tätigkeit, die auf die jeweilige Lebensphase abgestimmt ist, ermöglicht werden. Internationale Forschungen und auch Praxis-Beispiele in Österreich verdeutlichen, dass dies leicht umzusetzen ist.

Eine der angesprochenen Unterschiede der Generationen ist die Kommunikation und da spielt **Social Media** eine bedeutende Rolle. Deshalb endete der erste Tag mit einem Ausflug in die digitale Welt. Der Fokus lag dabei besonders auf Recruiting und Employer Branding – also Schwerpunkte mit sehr starkem HR-Bezug. **Helmut Bronnenmayer**, Social Media Consulting, führte die TeilnehmerInnen in die digitale Welt. Wichtig ist die Authentizität, da die unterschiedlichen Quellen sonst den Suchenden kein abgerundetes Bild des potenziellen Arbeitgebers widerspiegeln. Auch die Bedeutung für bestehende MitarbeiterInnen ist nicht zu unterschätzen. Social Media Guidelines ermöglichen es, das gewünschte Verhalten

aufzuzeigen aber auch mögliche Konsequenzen darzustellen. Für den Einstieg ins Social Web empfiehlt Bronnenmayer lieber klein anzufangen und die nötigen Kapazitäten gut zu planen. Eine Strategie auszuarbeiten sollte der erste Schritt sein. An dieser können dann alle Onlineaktivitäten anknüpfen.

Auch die TeilnehmerInnen brachten sehr viele Erfahrungen und Beispiele zu den unterschiedlichen Aspekten ein. Um KollegInnen an diesem Wissen teilhaben zu lassen, gab es 4 Workshopgruppen zum Generalthema.

Der zweite Tagungstag wurde von **Wolfgang Mazal**, Universität Wien, eröffnet. Er zeigte auf, wie Flexibilisierung und alternative Arbeitsformen derzeit aus arbeitsrechtlicher Sicht gesehen werden.

Einen kritischen Blick warf er besonders auf

- Neue Selbständige
- Werksverträge
- Pauschalen
- Vertrauensarbeitszeit

Dabei erläuterte er die Erwartungen des Gesetzgebers an die ArbeitgeberInnen.

In Zukunftsthemen, die sich mit Menschen beschäftigen, darf Bildung nicht fehlen. So stellte **Gerhard Riemer**, Industriellenvereinigung, die **Entwicklungen und Trends in der österreichischen Bildungslandschaft** dar. Klares Ziel ist es, Österreich zu den Innovationsführern zu machen. Derzeit haben wir durchschnittlich sehr hohe Ausgaben pro Schüler, aber entgegen dem EU-Trend immer geringere Investitionen in Bildung im Verhältnis zum BIP. Er stellte die Visionen im Schule- und Hochschulbereich vor. Abschließend sprach Riemer zu neuen Modellen für Lehrlinge.

Den Abschluss der Tagung bildeten 2 Praxisvorträge. **Fiona Colman**, VERBUND AG, stellte den Recruiting-Prozess im Verbund vor. Zusätzlich ging sie auch auf das Employer Branding sowie die Frauenförderung ein. **Gabriele Aurednicek**, Wiener Stadtwerke, ergänzte diesen Themenbereich mit dem Lehrlingsrecruiting und der Lehrlingsausbildung.

Abseits der Vorträge boten die Pausen und das Abendessen viel Raum zum Netzwerken. Rege wurden dabei die Inputs diskutiert und Erfahrungen ausgetauscht.



Termin schon vermerken:

**Forum für
Human Resource Management 2012
11. – 12. Oktober in Salzburg**

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!