In Zusammenarbeit mit
PERSONALIMFOKUS

16. September 2015

arbeiten 4.0

Zukunft Personal | HRM Expo daily

Das offizielle Messe-Journal

Das erste HR Battle

Nun hat es stattgefunden – das erste HR Battle, ein neues Format auf der Zukunft Personal. Gestern durften Thomas Eggert, Geschäftsführer, BEGIS GmbH und Stefan Nette, Human Resources Advisor, Cushman & Wakefield LLP erstmalig batteln. Das Thema: „Generation Y: Wandler der Arbeitswelt oder selbstherrliche Faulenzer?"

Thomas Eggert

Stefan Nette

▶ **Zukunft Personal:** Wie war es, Herr Eggert?
Thomas Eggert: Nach wie vor bin ich der Meinung, dass die ganze Diskussion um die Generationen (egal ob X, Y oder Z) nur ein Hype ist, den uns viele Berater oder selbsternannte Profis, egal welchen Alters, eintrichtern wollen. Wenn es nach Studien über diese neuen Generationen geht, dann wollen die nur von einem Feel-Good-Manager betreut werden, kein Risiko eingehen und Loyalität zum Unternehmen spielt sowieso keine Rolle mehr. Dabei kann ich es gar nicht oft genug wiederholen – warum soll ich als Babyboomer nicht auch die Möglichkeiten der neuen Techniken nutzen und meinen Job vom Home-Office (oder Strand) aus machen?
Stefan Nette: Ich bin der Meinung, dass mit dem Label Generation Y viel Unfug getrieben wird. Das Problem fängt schon bei der Gestaltung diverser Studien an, die eine viel zu restriktive Peer Group haben und prägt somit letztlich auch das Bild vieler Personalentscheider, die aufgrund ihres angelesenen Wissens ein negatives Meinungsbild prägen und verbreiten. Es ist mir wichtig, hier ein differenzierteres Bild zu verbreiten und ich hoffe, mir ist dies gelungen.

▶ **Zukunft Personal:** Und wenn wir uns schon über die Möglichkeiten der Selbstverwirklichung unterhalten – ist das Ganze nicht nur ein Thema für „Besserverdiener"?
Eggert: Ja, denn ich habe zumindest noch keine Studie über die neuen Generationen gelesen, in der Handwerker befragt wurden. Oder welche Möglichkeit hat ein Bäcker oder Friseur? Soll ich jetzt ihm folgen und mir die Haare schneiden lassen, während er Kicker spielt? Etwas schwierig. Und ich bin auch davon überzeugt, dass man voneinander lernen kann, aber die neue Generation scheint der Meinung zu sein, sie wissen sowieso alles besser – das müssen sie aber erst einmal beweisen.
Nette: Selbstverwirklichung ist in meinen Augen kein Thema Besserverdienender, auch ein Handwerker kann sich selbst verwirklichen. Klar ist jedoch, dass wir bei der Thematik Generation Y vor allem über den akademischen Nachwuchs und seine Ansichten sprechen, das ist auch eines der Kernprobleme in der Diskussion, denn diese Perspektive verzerrt in gewisser Weise das Bild, was letztlich einer ganzen Generation übergestülpt wird.

▶ **Zukunft Personal:** Was nehmen Sie mit?
Eggert: Eine Aufteilung in Schubladen beziehungsweise Generationen macht wenig Sinn – wichtiger ist es, sich mit den einzelnen Menschen auseinander zu setzen und seine persönliche Situation zu betrachten.
Nette: Es muss noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden und ein differenzierter Blick ist nötig. Es ist nicht zu vertreten, dass ganze Kohorten in die Klischeeschublade gepresst werden. Es ist falsch, der Generation Y pauschal Faulheit oder Überheblichkeit vorzuwerfen, denn faule oder überhebliche Babyboomer gab es auch schon. Am Ende muss in meinen Augen ein Konsens stehen, der beiden Seiten (Arbeitgebern und Generationsangehörigen) Chancen und Entwicklungsperspektiven zeigt.

Haben Sie gestern das HR Battle verpasst? Keine Sorge, denn heute findet ein weiteres statt, diesmal zum Thema „Candidate Experience Pro und Contra: Wie wichtig muss HR Bewerber nehmen?"
Halle 2.1, Praxisforum 1, 15:45-16:30 Uhr

Feiern & HR-Netzwerken – was ist heute Abend los?

E-Learning Party

Ab 17:00 Uhr gibt es viel informellen Austausch zu wichtigen aktuellen E-Learning-Trends. Hier können Sie netzwerken und feiern.
Halle 2.2, Themenforum E-Learning

HR SKYdinner und 23. Deutscher Personalwirtschaftspreis

Ab 18:00 Uhr trifft sich das Personalmanagement und zeichnet die besten Köpfte aus.
28. Etage des KölnSKY

Whitepaper Digitale Personalakte

Digitale Personalakten:
· entlasten von Routineaufgaben
· vereinfachen das Suchen und Finden
· verbessern die Auskunftsfähigkeit

Kostenlose Whitepaper

Whitepaper Mitarbeitergespräche

Software für Mitarbeitergespräche:
· beschleunigt die Vorbereitung
· vereinfacht die Durchführung
· erweitert die Auswertungsmöglichkeiten

www.hamburger-software.de/whitepaper

Hamburger Software

Premiumpartner:
frey competence BERATUNG | COACHING | TRAINING
Hamburger Software
iGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Berufliche Ausbildung: Messe-Schwerpunkt und Zukunftsthema im Personalmanagement

Im Gespräch mit dem Kooperationspartner IHK Köln und dessen Geschäftsführer Gregor Berghausen, der für den Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung zuständig ist.

Gregor Berghausen

- **Zukunft Personal:** Wie kam es zu der Kooperation der IHK Köln mit der HRM Expo in diesem Jahr?
  Gregor Berghausen: Wir stellen eine neue, sehr positive Wahrnehmung der dualen Berufsausbildung bei den Personalverantwortlichen in den Unternehmen fest. Deshalb sind wir angesprochen worden, uns bei der „Zukunft Personal" als Kooperationspartner zu beteiligen und zu engagieren. Wir präsentieren unterschiedliche Möglichkeiten beruflicher Aus- und Fortbildung sowie die IHK-Dienstleistungen im Bereich der Weiterbildungs- und Anerkennungsberatung sowie der Fachkräftesicherung.

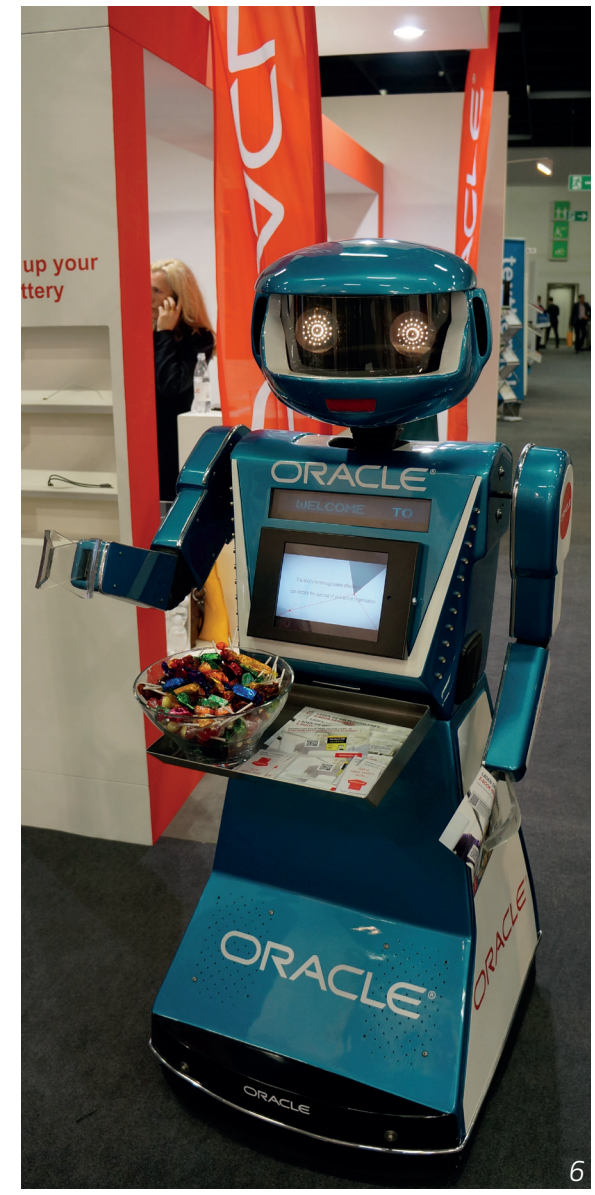
- **Zukunft Personal:** Wie können insbesondere KMU das Förderprogramm „Stark für Ausbildung" nutzen?
  Berghausen: Gerade nebenamtliche Ausbilder und Ausbilderinnen in kleinen und mittleren Unternehmen sind inzwischen bei der Ausbildungsorganisation und -durchführung besonders gefordert. Hier liefert „Start für Ausbildung" Unterstützung durch Qualifizierung, Netzwerkbildung und Austausch.

- **Zukunft Personal:** Welche Rolle spielen ausländische Auszubildende in deutschen Unternehmen?
  Berghausen: Jugendliche mit Migrationshintergrund stellen vor allem in den städtischen Zentren inzwischen die Mehrheit der Schulabsolventen. Damit braucht in Zukunft jede Ausbilderin und jeder Ausbilder eine ausreichende interkulturelle Kompetenz, um die Auszubildenden ansprechen und angemessen fördern zu können.

- **Zukunft Personal:** Wie kann das in aller Welt als vorbildlich gesehene deutsche betriebliche Ausbildungssystem für die neue Generation noch attraktiv gestaltet werden?
  Berghausen: Tatsächlich ist das duale Ausbildungssystem in aller Welt als vorbildlich anerkannt, allerdings hat es in Deutschland in den letzten Jahren deutlich an Glanz verloren. Hintergrund ist sicherlich die Diskussion um eine angeblich zu geringe Akademikerquote und zu geringe Verdienstmöglichkeiten. Glücklicherweise dreht sich aktuell der Wind. Die Ernüchterung vieler Studierenden über eine zu große Theorielastigkeit und die große Anzahl von Studienabbrechern lassen die Vorteile von praxisnaher Ausbildung und Ausbildungsvergütung wieder verstärkt in den Vordergrund treten.

- **Zukunft Personal:** Und eine letzte Frage: Was halten Sie von Betrieben, die bei Auszubildenden Führerschein und Auto als Anreiz- und Bindungssystem einsetzen?
  Berghausen: Das ist eine gute Entwicklung, denn es macht deutlich, dass sich die Unternehmen um die Auszubildenden bemühen müssen und dies auch gerne tun. Natürlich müssen wir aufpassen, dass dies am Ende keine unendliche Spirale wird.

Für Sie entdeckt: die besten Give-aways



1 *Ob Bewerber oder Personaler: Im Job ist korrekte Kleidung Pflicht. Diese handliche Schuhcreme von europass Deutschland gehört in jeden Businesskoffer, Halle 2.2, M. 19*

2 *Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Personalthema. Die praktischen Massagestäbe verteilt die Redaktion von PERSONAL IM FOKUS, Halle 3.1, H.28*

3 *Seminarteilnehmer müssen ja einiges ertragen: Coaching-Phrasen oder abgetragene Seminarteppiche. Genau das hat die werdewelt GmbH in einem bissigen Sprüchebüchlein zusammengetragen, Halle 2.2, L.30, M.32*

4 *Bewerber interviewen und dabei Kaffee trinken, geht nicht? Doch, mit viasto Bewerberinterviews können Sie Bewerber interviewen, die Videos abspeichern und Kaffee trinken, Halle 3.2, A.05*

5 *Papa hat Pause. Mama hat Pause. Kürzer kann man die Work-Life-Balance von arbeitenden Eltern nicht auf den Punkt bringen, zur Entspannung dafür gibt es Kuchen, Halle 3.1, F.02, K.27*

6 *Digitalisierung zum Anfassen – der laufende und sprechende Roboter Oskar von Oracle verteilt Smartphone Putztücher und hält mit allen Besuchern ein nettes Pläuschchen. Schöne neue Arbeitswelt, Halle 3.2, C. 27, E.26*

Smart und schnell: HR-Startups für eine moderne Arbeitswelt

25 Neuunternehmen haben im Sommer gemeinsam in Berlin die Fachgruppe HR-Startups gegründet. Ziel ist es, im Bundesverband eine Plattform zu schaffen, die in geschützter Atmosphäre Austausch und Vernetzung ermöglicht. Als Vorsitzenden wählte die Gruppe Dr. Simon Werther (HRinstruments), als stellvertretende Vorsitzende Matthias Geis (Campusjäger) und Lea Böhm (AllesRoger).

Bundesverband Deutsche Startups e.V.

Dr. Simon Werther: „Wir wollen mit der Gründung der Fachgruppe HR-Startups aktiv an der Arbeitswelt unserer Zukunft mitwirken: Arbeiten 4.0 und Digitalisierung der Arbeitswelt sind hier nur zwei sehr aktuelle Trends. Eine Zielsetzung unserer Fachgruppe ist die Vernetzung von HR-Startups mit etablierten Unternehmen. Darüber wollen wir dem wichtigen Thema HR mehr Sichtbarkeit verleihen – schließlich geht es um die Auswahl und Entwicklung der Arbeitskräfte von morgen. Das vielfältige Portfolio unserer Mitgliedsunternehmen verdeutlicht, wie innovativ und umfassend wir uns mit dem Thema HR auseinandersetzen.“

Kurz & knapp: 2 Startups auf der Messe im Blitzlicht

© Franz Pfluegl

4Scotty ist ein Reverse-Recruiting-Portal für alle Berufe rund um die Informationstechnologie mit Sitz in Berlin. IT-Spezialisten registrieren sich unter Angabe der eigenen Expertise, dem anvisierten Betätigungsfeld sowie der eigenen Gehaltsvorstellung und werden von Unternehmen umworben. „Unternehmen profitieren von einem einfachen und transparenten Zugang zu IT- und Softwareexperten. So können schnell und zielgerichtet offene Stellen neu besetzen werden“, sagt Matthias Schleuthner, Gründer mit langjähriger Erfahrung im Bereich IT-Teamleitung, Personalberatung und Unternehmensführung.

Er hält heute zum Thema „Wie gewinne und binde ich IT-Experten wenn ich selbst keiner bin“ um 15:25 Uhr einen Vortrag.

Halle 2.1, Startup Village

© Franz Pfluegl

HRinstruments gestaltet innovatives Feedback Management und modernes Performance Management. „Feedback muss Spaß machen, deshalb legt HRinstruments größten Wert auf intuitive Bedienung“, betont Dr. Simon Werther, Gründer mit Promotion in Wirtschafts- und Organisationspsychologie.

Wie eine echte Veränderung von Mitarbeitern, Führungskräften und Teams durch eine etablierte Feedbackkultur gelingt, erfahren Interessierte heute um 14:35 Uhr bei seinem Vortrag „Change Management 4.0: Wie innovative Puls- und Mitarbeiterbefragungen zu echter Veränderung führen“.

Halle 2.1, Startup Village

Startups auf den Zahn gefühlt mit zwei „Undercover Personalern“

Anbieter möchten verkaufen, Personaler möchten den Sinn von HR-Tools verstehen und Unternehmensleitungen möchten vom Nutzen einer finanziellen Investition überzeugt werden. Das ist grob gesagt die betriebliche Realität und Ausgangslage auf der die kurios anmutende Idee von Tsalikis und Junge basiert.

Jannis Tsalikis, HR Director bei VICE Deutschland, Mitinitiator des HR BarCamps sowie des HR-Awards „Die Goldene Runkelrübe“ und Ralf Junge, Senior PR Berater bei fischerAppelt und spezialisiert auf digitale Personalkommunikation, nehmen als konservative und beratungsresistente Personaler verkleidet, live und vor Fachpublikum Startups kritisch unter die Lupe. Wir haben vorab über Sinn und Unsinn in der HR-Branche mit ihnen gesprochen.

Wer, wie diese zwei Insider, die HR-Branche und die deutschen Personalabteilungen gut kennt, sieht in der Aktion sehr viel Sinn. „Startups sind oft kaum bis gar nicht gut vorbereitet auf die herausfordernden Fragen zum Teil sehr konservativer Personalabteilungen und ihren in Nadelsteifen vorstehenden Leitungen“, sagt Tsalikis. Er und der HR-Fachmann Junge bieten mit diesem neuen Messeformat Gründern in der HR-Szene eine einmalige Chance, sich zwar im Rollenspiel aber sehr authentisch und real den klassischen praxisrelevanten Fragen von Personalern und Geschäftsführern zu stellen. Auch wenn es dabei locker und nicht immer ganz ernst zugeht (das garantieren die Kostüme von Tsalikis und Junge!) findet dennoch eine fachlich fundierte Diskussion statt.

Die zwei „Undercover Personaler“ Tsalikis und Junge betonen, dass niemand vorgeführt werden soll, sondern nach jahrelangen Verkaufsvorträgen auch auf der Zukunft Personal, kluge Anbieter klug ihre Innovationen einem klugen Fachpublikum präsentieren sollen. Denn: Wer es auf dieser Bühne schafft, zu überzeugen, schafft es überall in den Personalabteilungen und Chefetagen deutscher Unternehmen. Überzeugen Sie sich selbst!

Besuchen Sie unsere Fachbeiträge, 2. Messetag, Halle 2.2, Praxisforum 3:

15.10 Uhr Impulsvortrag:
Zeitarbeit 2030: Personaldienstleister als Experten für betriebliche Flexibilisierung

15.45 Uhr Podiumsdiskussion:
Industrie 4.0 braucht Zeitarbeit 3.0

VITAMIN Z®
Zeitarbeit –
Vitamin für Wirtschaft und Arbeitsmarkt
Halle 2.1, Stand T.14
iGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
www.vitamin-z.info

Nicer working environments in practice

"Do good and talk about it!" the saying goes. It's no secret that you can't tempt the younger generation with money alone. They want a friendly working environment, scope for development, and a culture where mistakes and feedback are seen as something positive. Above all, they want to be involved in decision-making processes and they want to leave their mark. They want a job that is more than just a job. Employees can get themselves a competitive advantage by making their company culture and management values visible to interested candidates under the label Great Place to Work. Here are the results of employee surveys that were made in the framework of Great Place to Work. They show the difference between companies that were commended and those that were not. The values show the percentage of staff who agreed to a particular statement. Those in brackets were given by employees who worked in companies that had not been commended.

On September 17, 2015 Great Place to Work will present three commended Best Practice examples from the Benelux countries that show how the workforce can be supported for continuous innovation, how a company can become one of the most attractive workplaces in a highly competitive market, and how to create an HR strategy that is in line with company goals. (Hall no. 3.1, Praxisforum 6, International) The presentations will be in easy English.

Question, Agree, commended company in per cent (Agree not commended company in per cent).
My job has a special significance, it's not just a job: 86% (78%)
People here like coming to work: 85% (59%)
Everyone who works here has the chance to experience recognition for their work: 76% (51%)
I am offered training and support for my professional development: 75% (59%)
We are encouraged to make sure we find the right balance between work and our private life: 72% (56%)
Everyone here pulls together: 80% (50%)

Source: Great Place to Work®.

Talk: Connecting an employee's personal vision with business performance

Country: Netherlands
Company: &samhoud
No. of employees: 103
Sector: Professional Services | Management Consulting

Talk: How ALD Automotive managed its journey to a Great Place to Work® in Belgium

Country: Belgium
Company: ALD Automotive
No. of employees: over 3000 throughout Europe
Sector: Leasing and service company

Talk: How to empower employees for constant innovation in the banking sector

Country: Luxembourg
Company: ING Luxembourg
No. of employees: 796
Sector: Financial Services & Insurance - Banking/Credit Services

Think outside the German HR box!

Interview with the CEO Ralf Hocke on the international orientation of HRM Expo 2015

Ralf Hocke

HRM Expo: The exhibition Zukunft Personal is also called HRM Expo. What led to this name and what do you expect for the future of the trade?
Ralf Hocke: We started to use this international name for the exhibition because our visitors from abroad deserve the same attention as guests from Germany or German-speaking countries. The internationalization of the fair is a long-term project. At the HRM Expo, HR professionals from all over the world can connect, get information about new trends, and find solutions that help them in their daily work. Our aim is to make this even more widely known in the worldwide HR community. At the same time, we are intensifying our cross-border collaboration.

HRM Expo: What is the role of internationalisation within Human Resource Management in the German Small and Medium-Sized Enterprises (SME) sector?
Hocke: One of the biggest challenges for HR managers in the SME sector is finding and developing talent. If companies don't find qualified employees in their home country, they have to test the waters across borders. But (at least as far as I can make out) even companies with locations in different countries aren't yet really internationalizing their personnel management. Large companies are more likely to have done so, because internationalization involves not just cultural issues – in recruiting, leadership and cooperation within the company – but also a common talent pool and a common approach in HR.

HRM Expo: What does the International Forum offer to its visitors?
Hocke: A high-quality program of presentations that rivals any congress. We present a panel of experts who show the most innovative and interesting contributions to our exhibition topic: "work 4.0". In particular the spotlight on the Benelux countries shows human resources concepts that HR people could easily copy for their own organization.

HRM Expo: Which three steps do HR experts need to take to ensure that their companies remain competitive in the globalized world?
Hocke: See digitization as a chance, believe in the power of change, and be innovative by trying out new ideas for HR!

HuRrah – the HRM Expo Blog is there!

This HR blog puts together on one platform a selection of articles by guest writers, experts and other HR bloggers that reflect the authors' views of the world of HR. This exciting and highly topical expert insight will be available to the HRM Expo Community not only during the next three days, but will also remain a source of information, inspiration and support for your daily HR tasks throughout the year.

Register now on: blog.zukunft-personal.de

Impressum
Redaktion Rossella Vicenzino Timis
Mitarbeiter Josephine Jaguste, Kirsten Keller, Annika Rauen, Linda Wiese
Fotograf Franz Pfluegl
Verlagsanschrift VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str.2-4, 53177 Bonn
Anzeigenleitung Uwe Mark, T: 089 9739 9743, anzeigen@personal-im-fokus.de

Druck Berk Druck GmbH, Oderstraße 5-7, 53879 Euskirchen
Herstellung c/o sieprath gmbh, Karl-Friedrich-Straße 76, 52072 Aachen
Verbreitung
HRM Expo daily ist eine Sonderveröffentlichung von PERSONAL IM FOKUS in Kooperation mit der spring Messe Management GmbH und wird exklusiv an Messebesucher auf der Zukunft Personal 2015 verteilt.