In Zusammenarbeit mit
PERSONAL IM FOKUS

15. September 2015

arbeiten 4.0

Zukunft Personal | HRM Expo daily

Das offizielle Messe-Journal

Herzlich Willkommen auf der Zukunft Personal 2015!

Liebe Messebesucherin, lieber Messebesucher,

zum Alltag eines Messeveranstalters gehören zahlreiche Geschäftsreisen. Um die Reisezeit sinnvoll zu nutzen, nehme ich unterwegs an Telefonkonferenzen teil oder arbeite auf mobilen Endgeräten. Auch zuhause werfe ich dann oft noch einen Blick in die E-Mails, um mich auf den nächsten Tag vorzubereiten. Arbeit und Freizeit verschmelzen im Zeitalter der Digitalisierung. Feste Arbeitszeiten und -orte stehen immer häufiger zur Diskussion.

Diese Entwicklung ist schon heute für viele Beschäftigte Realität. Doch die Digitalisierung der Arbeitswelt hat eben erst begonnen. Menschen und Maschinen werden zukünftig immer stärker zusammenarbeiten – Stichwort Industrie 4.0. Neue, disruptive Geschäftsmodelle erzeugen in vielen Unternehmen einen enormen Innovationsdruck. Produktzyklen verkürzen sich und Produktionsbedingungen verändern sich rasend schnell.

© Franz Pflueg!

Die Frage ist: Führen neue Arbeitsbedingungen zu mehr Freiheit und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz oder droht uns eine Diktatur der Technik? Nicht nur der Gesetzgeber, sondern auch Führungskräfte und Personalmanager sind gefordert, die Arbeitswelt von morgen menschlich und gleichzeitig gewinnbringend für Unternehmen zu gestalten. Darum geht es in dem Top-Thema der Zukunft Personal „Arbeiten 4.0“, das sich wie ein roter Faden durch Ausstellung und Programm zieht.

Lassen Sie sich überraschen von den Produktneuheiten der Aussteller und den Impulsen der Top-Speaker. Nutzen Sie interaktive Diskussionsformate wie das FutureLAB HR, um neue Ideen und Ziele für Ihr Personalmanagement zu entwickeln.

Ich wünsche Ihnen einen interaktiven, vernetzten und spannenden Aufenthalt auf der Zukunft Personal 2015!

© Franz Pflueg!

Ihr
Ralf Hocke,

Geschäftsführer spring Messe Management

PS: Informieren Sie sich auch auf unserer App „Zukunft Personal | HRM Expo“ oder unter ***www.zukunft-personal.de*** über das aktuelle Programm und die ausstellenden Unternehmen.

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. · LEARNTEC 26.–28. Januar 2016 | Messe Karlsruhe

Gute Arbeit für alle!

Das diesjährige Messemotto „Arbeiten 4.0“ wird bei allen Ausstellern und dem ganzen Messeprogramm allgegenwärtig und greifbar sein. Trends, Werte und Handlungsfelder, die aus der vierten industriellen Revolution (Industrie 4.0) stammen, verrücken aktuell das Arbeits- und Privatleben in seinen Grundpfeilern. Denn das Zusammenspiel zwischen Mensch und Maschine wird digitaler und dadurch flexibler und vernetzter. „Der Flexibilitätsbedarf der Wirtschaft wird in den kommenden Jahren weiter steigen“, fasst Marcel Speker den Blick in die Zukunft der Arbeitswelt zusammen. Speker ist Kommunikationsleiter des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und Mitglied der iGZ-Projektgruppe „Zeitarbeit 2030“, die sich intensiv mit den kommenden Herausforderungen des Arbeitsmarkts befasst. Ein alle Bereiche betreffender Dialogprozess ist durch die Bundesregierung in Gang gesetzt worden, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht mehr ignorieren können und der Antworten gibt auf die Frage: „Wie wollen wir zukünftig arbeiten?“ Dabei verändern sich nicht nur betriebliche Strukturen und Arbeitsbedingungen, unverrückbar geglaubte Organisationsformen und althergebrachte Regeln zwischen Führungskräften und Mitarbeitern lösen sich auf. Schon jetzt werde deutlich, dass Flexibilität im Arbeitsleben keine Einbahnstraße mehr sein könne. „Die Bewerber sind sich mehr und mehr ihres Wertes bewusst – und setzen ihn auch selbstbewusst ein“, so Speker weiter, der am 16.9. um 15:10 Uhr dazu einen Vortrag hält (Halle 2.2, Praxisforum 3).

Diese Veränderungen bewirkten viele Ängste aber auch neue Chancen für unsere Arbeitswelt in einer immer älter werdenden Gesellschaft. Sicher ist: Es wird Verlierer und Gewinner geben. Während die Digitalisierung uns immer schneller und weiter diktiert, muss der Sozialstaat herkömmliche aber nicht mehr passende soziale Sicherheitssysteme neu gestalten, um alle Beteiligten weiterhin am Arbeitsleben zu integrieren und neue soziale und generationsübergreifende Kompromisse zu schließen. Dabei setzt die Bundesregierung auf Bürgerdialog und soziale Medien: Per Facebook oder Twitter aber auch auf für den Herbst angekündigte Kinofestivals wollen Politiker die Meinung des arbeitenden Volkes hören, um neue Arbeitsmodelle, Dienstleistungen und Produkte zu entwickeln. Auch wenn es noch eine Zeit dauern wird bis Busse ohne Fahrer fahren, Operationen alleine durch Roboter durchgeführt werden und Büroangestellte keine festen Büros mehr haben, hat die digitale Revolution und deren Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und soziale Sicherung längst begonnen.

Wer sich weiter über die Arbeit 4.0 informieren möchte, dem sei ein prominenter Veranstaltungstipp ans Herz gelegt:

Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Nicht nur Andrea Nahles wird auf der diesjährigen Zukunft Personal das Messemotto „Arbeiten 4.0“ im Fokus haben.

„Arbeiten 4.0: Der Mensch bleibt im Mittelpunkt“

Donnerstag, 17. September 2015

10 Uhr, Kristallsaal, Congress-Centrum Koelnmesse

Den Nachwuchs im Blick: Die Zukunftsinitiative Personal

Die Zukunftsinitiative Personal (ZiP) ist ein Zusammenschluss führender Unternehmen der HR-Softwarebranche mit dem Ziel, in den direkten Dialog mit Studenten zu treten und daraus voneinander für die Praxis zu lernen.

Thomas Eggert, Geschäftsführer der BEGIS GmbH und Mitglied im ZIP nimmt heute um 12 Uhr an der Podiumsdiskussion zur ZiP teil (Halle 3.1, Praxisforum 7).

Eggert, der auch im Messebeirat Zukunft Personal und HR Blogger ist, spricht über die Erwartungen junger Studenten an Unternehmen: Die Arbeitswelt wird sich fundamental wandeln und damit auch die Aufgabenstellung für das Personalmanagement. Neben dem technischen Wandel sind es vor allem die neuen Werte der zukünftigen Mitarbeiter, die die Veränderungen antreiben. Sie definieren die zukünftigen Anforderungen an ein modernes Personalmanagement. Diese Themen hat die ZiP mit Führungskräften und Studenten verschiedener Hochschulen diskutiert. 2015 wurde dafür in Saarbrücken und Pforzheim auf den Dialog der „Generation-Y“ mit den Experten der ZiP und Managern aus der Praxis gesetzt. Die Ergebnisse werden heute vorgestellt. Interessant dabei ist, dass das Thema Unternehmenskultur für viele Studenten nicht wirklich greifbar ist. Durch ihre fehlende Loyalität versucht die junge Generation einfach mal ein Unternehmen und wenn es nicht passt, wird der Job gewechselt. Wie sollen dabei neue Unternehmenskulturen entstehen oder bestehende sich verändern? Das muss man sich wirklich einmal fragen.

Überraschend ist in der Kulturdiskussion das Thema im Umgang mit dem „Du“. Entgegen der vorherrschenden Meinung sind sich die meisten einig, dass sie im Beruf lieber das „Sie“ bevorzugen – dies soll mehr Distanz zum Privatleben wahren.

In der Diskussion mit Personalmanagern erhält man schnell den Eindruck, Studenten, die aus dem Bereich Personalmanagement kommen, bevorzugen die „weichen“ Themen wie Personalentwicklung oder Mitarbeiterbindung, während die „harten“ Personalverwaltungsaufgaben eher in den Hintergrund geraten. Wenn man weiter nachfragt, stellt sich aber schnell heraus, dass den Studenten schon bewusst ist, dass zum Personalgeschäft auch Aufgaben wie die Gehaltsabrechnung oder Kündigungen gehören. Die anderen Themen wie Feel-Good-Management oder Candidate Experience stehen aber nun mal viel stärker in der öffentlichen Diskussion. Eins war aber klar: Es besteht Handlungsbedarf, das Arbeitsfeld einer Personalabteilung umfassender für den Nachwuchs darzustellen und dabei die Verwaltungsaufgaben attraktiver durch moderne Systeme zu gestalten.

LEARNTEC 2016 | Lernen mit IT | 24. Internationale Fachmesse und Kongress

Zukunft Lernen.

www.learntec.de

26. – 28. Januar 2016
Messe Karlsruhe

LEARNTEC

IDEEN VERBINDEN.
Karlsruhe – Messen und Kongresse

Neu Neu Neu: Wo gibt's was?

So viele Messe-Neuheiten und interaktive Formate gab es noch nie in Köln! Das zeigt auch, wie die Personalbranche in Bewegung ist und mit welcher Kreativität HR-Themen angegangen werden können. Wait & pray für Personaler war gestern, heute heißt es: Mitmachen, gestalten und nicht mehr nur verwalten! Und das nicht nur in den nächsten 3 Tagen auf der Messe, sondern erst recht danach in der betrieblichen Praxis.

© Franz Pfluegl

Blogger Lounge: Meet and greet all the Blogger!

An HR-Blogs kommen Sie als Personaler nicht mehr vorbei. Jeden Tag kommen neue HR-Blogger hinzu. Auf der Zukunft Personal gibt es nun die Möglichkeit, diese HR-(Quer) Denker live zu erleben und mit ihnen in die kritische HR-Diskussion zu gehen. Treffen Sie Ina Ferber, employerreputation; Gero Hesse, Saatkorn; Christoph Athanas, metaHR Blog oder Stefan Scheller, persoblogger in Vorträgen und Workshops. Die einstündigen Sessions finden Sie in der Blogger Lounge des Start-up Village HR in der Halle 2.1.

Wann Sie welchen bekannten HR-Blogger zu welchem Thema eine Stunde lang hautnah und interaktiv erleben können, erfahren Sie hier: *http://bit.ly/1JuQxbD*

FutureLAB HR: Personalaustausch per Mausklick!

Stellen Sie sich vor, Sie können zu einem wichtigen HR-Thema einfach mal Ihre Meinung sagen oder eine Frage stellen und erhalten eine schnelle Rückmeldung. Geht nicht? Schon gar nicht auf der Messe? Doch es geht: auf der virtuellen Ideenbörse in Halle 3.2, Praxisforum 3 stehen für die Besucher Laptops auf den Stehtischen, in die eingetippt werden kann, was das HR-Herz begehrt: Fragen und Antworten, Kommentare und Argumente. Der so entstehende kollektive Fachaustausch wird durch eine Software gestützt moderiert. Einfach mitmachen und die besten Ideen mitnehmen!

HR Solution Check: Lösungen am laufenden Band

Eine weitere Innovation sind die moderierten Präsentationsrunden von IT-Anbietern in Halle 3.2, Praxisforum 8. Hier können Personaler wie auf einem großen Marktplatz Produktanbieter zu wichtigen Themen wie beispielsweise Social Recruiting, Talentmanagement, Digitale Personalakte oder Big Data unverbindlich kennenlernen und via softwaregestützten Moderationswerkzeugs nextmoderator direkt Fragen stellen und Antworten erhalten. Nutzen Sie diese Chance: Hören Sie sich für Sie relevante Vorträge an und lassen Sie sich anschließend an den Ständen die Angebote präsentieren und den Nutzen für den gewinnbringenden Einsatz in Ihrem Unternehmen erklären. Eine kompakte und effektive Möglichkeit für Sie, im direkten Anbietervergleich neue Produktideen kennenzulernen.

Messe-Standtipp

Bleiben Sie in Bewegung: Psychische Gefährdungsbeurteilung, Digital Health Trends oder erfolgreiches BGM – am Stand von vitaliberty ist der Name Programm: moove! heißt die Devise. Hier können Sie einfach Ihren eigenen aktuellen Stresspegel testen lassen oder im Einzelgespräch praxistauglich erfahren, wie Sie Ihre Mitarbeiter im stressigen Arbeitsalltag schützen. Und bekommen dafür noch eine kleine gesunde Überraschung. *Halle 2.1, Stand S.22.*

HR Battle: Personaler mit Kampfgeist

Bei diesem Format steigen an jedem Messetag zwei Kontrahenten live in die Arena und debattieren über mehrere Runden jeweils ein aktuelles Personalthema, das Personaler und Unternehmen derzeit herausfordert. Die mal mit Ernst aber auch mal mit leichter Polemik diskutierten Thesen sind: Generation Y: Wandler der Arbeitswelt oder selbstherrliche Faulenzer (15.9.)? Candidate Experience Pro und Contra: Wie wichtig muss HR Bewerber nehmen (16.9.)? Brauchen wir mehr Demokratie in Unternehmen (17.9.)?

Jeweils zwei Gegenspieler diskutieren vor den Augen der objektiven Schiedsrichterin und Moderatorin Anke Fabian. Welche Pro- und Contra- Argumente die besten waren, entscheiden die anwesenden Zuschauer direkt vor Ort. Diesem Spaß kombiniert mit fachkundigem Meinungsaustausch stellen sich jeden Nachmittag in Halle 2.1, Praxisforum 1, folgende bekannte Personalexperten-Duos:

Thomas Eggert, Geschäftsführer, BEGIS GmbH mit Stefan Nette, Human Resources Advisor Cushman & Wakefield LLP.
15.9.2015, 16:45 – 17:15 Uhr

Henrik Zaborowski, Recruitingcoach und Interim Business Development Manager mit Michael Witt, Teamleiter Recruiting, Voith Industrial Services GmbH.
16.9.2015, 15:45 – 16:30 Uhr

Sven Franke, Mitinitiator Film „AUGENHÖHE", Equity Change Management mit Prof. Dr. Axel Koch, Professor für Training & Coaching, Hochschule für angewandtes Management.
17.9.2015, 16:45 – 17:15 Uhr

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

Daily Topic: Each day of the fair focuses on a special topic – Find out more here

Topic of the Day 9/15: Digital Transformation

New technologies need new leaderships

Capgemini Consulting and MIT Sloan Management Review reveal why organizations are struggling to drive digital transformation, and look at the need for C-level leadership.

Although the impact of digitization is not new, the digital economy is entering a new age that presents unprecedented challenges for CEOs everywhere. Digital tools are invading the business environment, provoking significant changes in the way we work, communicate, and sell. This has given rise to new opportunities and challenges, and has triggered the digital transformation of enterprises. Digitization can extend the reach of organizations, improve management decisions, and speed up the development of new products and services. At the same time, the excessively rapid adoption of new technologies can disrupt traditional business models. Organizations need to carefully tread the path towards digital transformation using a concrete strategy that will harness its strengths and mitigate its dangers. We believe that digital transformation is first and foremost business transformation. Leaders must constantly challenge their organizations to make sure that technology-enabled change can lead to productivity gains and significant competitive advantage, but they must also understand where and how the fundamentals of their current operations could actually be unsettled by agile new entrants or new business models.

Topic of the Day 9/16: Candidate Experience

From attraction to selection: Candidate experience is crucial

Oliver Mattern, CEO of menschmark GmbH & Co. KG – a consultancy that specializes in employer branding for small and medium sized companies – about the new role of employees

Job seekers decide whether or not a potential employer is attractive based on their own very first experience with a company. Candidates could easily have several employers to compare – which means that HR professionals need to pay close attention to what exactly it is that they are offering!

This offering is much more than the actual job offer – it comprises the entire recruitment cycle. All points of contact – whether or not the candidate actually uses them – need to be aligned along a common strategy. For instance, if your company says it acts and responds in a very individual manner and that it is open to a wide variety of talent, you have to reflect this approachability and openness in your recruitment process. The system you have in place needs to allow candidates to get in touch with you quickly and easily through a variety of channels. And once they have contacted you, you have to respond quickly. A system like this lays the foundation for a promising job interview – which is the next critical spot the candidate will measure against your value proposition. The challenge is to install an effective set of measures and at the same time address candidates individually. By combining these two elements, you create a positive candidate experience – the basis for attracting and hiring the best people. It may sound simple, but it isn't! Never underestimate the personal effort recruiters have to put in if they want to create this atmosphere.

Topic of the Day 9/17: New Work

You'll be surprised at how some work is getting done

Google recently opened its own coffee shop on the company campus in Mountainview, California. Branded The Coffee Lab, its décor is reminiscent of a Starbucks, with warm wood paneling and chalkboards that advertise daily specials and upcoming live music. This is not headline news – especially when you consider how many corporate campuses have coffee shops. But it's a signal that the landscape of the workplace is changing. The Coffee Lab is evidence of how organizations are providing employees with working environments that combine some of the relaxed amenities of home, (dubbed the "first place" by sociologist Ray Oldenburg), with the energy of a street-corner café (a typical "third place"), bringing them together at the "second place" – the workplace. Frank Graziano, manager of advanced applications at Steelcase, has visited the new café. "Google's solution provides workers with the vibe they are craving from the workplace," he reports. "The Coffee Lab becomes a third place on campus, literally. This kind of place is neutral territory. If you want to meet with outside vendors or partners, it's like a front porch to the campus." Business tasks today are more varied and challenging, and in some countries workers are increasingly mobile and scattered around. Employees in every kind of organization are working longer and harder, and they need a physical environment that re-energizes and inspires them.

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
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 Verbreitung c/o sieprath gmbh, Karl-Friedrich-Straße 76, 52072 Aachen
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.