

6. HR Forum an der Hochschule Mainz: Keynote-Speaker Prof. Dr. Lothar Seiwert begeistert mit seinem Vortrag „Simplify your Time“ zum Zeit- und Lebensmanagement

Stefanie Fecher, Achim Saulheimer, Sarah Bruhn



„Simplify your Time“ – Prof. Dr. Lothar Seiwert beim Abschlussvortrag

Unter dem Titel „Personalführung 3.0 – Führung im Umbruch“ fand am 17. September 2014 das 6. HR Forum der Hochschule Mainz statt. Besonders im Fokus standen dabei Herausforderungen im Kontext von Mitarbeiterführung, Rekrutierung, Integration und Bindung von Mitarbeitern. In bewährter Zusammenarbeit mit der IHK Rheinhessen und der HWK Rheinhessen wurde die Tagung auf dem Campus der Hochschule Mainz veranstaltet.

Wie auch im letzten Jahr fanden sich wieder rund 95 Teilnehmer ein, darunter Unternehmer und Geschäftsführer sowie Personalleiter, -referenten und -entwickler aus mittelständischen und Großunternehmen der Rhein-Main-Region. Die Forumsteilnehmer erhielten wiederum die Möglichkeit, während der Veranstaltung unterschiedliche Foren zu besuchen und somit in den Wissensaustausch mit Experten der verschiedenen Fachgebiete zu treten. Organisiert und durchgeführt wurde das 6. HR Forum erneut von der Fachgruppe HRM und Sozialkompetenz; die maßgebliche Organisation wurde von Stefanie Fecher übernommen.

Welchen Herausforderungen steht ein modernes Human Resource Management aktuell gegenüber? Zunehmend fordern Arbeitnehmer einerseits ihre Karrierebestrebungen zu verwirklichen und andererseits auch eine ausgeglichene Work-Life-Balance mit der Anstellung in einem Unternehmen erreichen zu können. Diese Aufgabe sowie der demografische Wandel sind nur einige Problemstellungen, mit denen sich die Unternehmen im Umfeld einer sich rasant verändernden Arbeitswelt konfrontiert sehen. Es müssen anspruchsvolle Konzepte und Lösungen gefunden und hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit geprüft und diskutiert werden. Das 6. HR Forum bot hierzu wieder die entsprechende Plattform an.

Dementsprechend widmete sich der Einführungsvortrag dem Thema „Erfahrungswissen als Chance nutzen – das Projekt Perspektive 50plus“. Die zunehmende Alterung unserer Gesellschaft und damit besonders die Problematik, auch über 50jährige Arbeitnehmer nach einem Jobverlust erneut in die Arbeitswelt zu integrieren sowie ihre Fähigkeiten zu fördern, stellt die Personalwelt vor



Stefanie Fecher
Hochschule Mainz



Achim Saulheimer
Hochschule Mainz



Sarah Bruhn
Wissenschaftliche Hilfskraft
am Fachbereich Wirtschaft

anspruchsvolle Herausforderungen. Für diese Menschen ist es oftmals schwieriger, erneut Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und dort in den Wettbewerb mit ihren häufig jüngeren und gut ausgebildeten Mitbewerbern zu treten. Dabei ist es besonders wichtig, die gesammelte Berufserfahrung und das bereits erworbene umfangreiche, intangible Wissen der älteren Generation zu schätzen und es als Bereicherung für das Unternehmen zu nutzen. Das Bewusstsein über den Marktwert der eigenen Arbeitskraft muss gestärkt und gefördert werden, um die 50plus-Generation zu ermutigen auch neue Karrierewege einzuschlagen.

Die beiden Referenten, Dr. Jürgen Dumke vom Jobcenter Mainz-Bingen und Holger Metzler von der CH. METZLER Gebäude-Systemtechnik GmbH aus Ober-Olm, stellten Lösungsvorschläge vor und regten zur kritischen Auseinandersetzung mit der Thematik an.

Die vier im Anschluss an den Plenumsvortrag stattfindenden Foren beschäftigten sich mit den Themen „Führen in Teilzeit“, „Führung virtueller Teams“, „Rekrutierung und Bindung von Auszubildenden“ sowie „Förderung einer gelebten Willkommenskultur als Wettbewerbsvorteil“. So wurden Maßnahmen und

Lösungen erörtert, die eine Führung in Teilzeit und somit eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung ermöglichen. Im parallel stattfindenden Forum wurden Führungsmodelle für virtuelle Teams vorgestellt. Am Nachmittag widmete sich ein Forum der Gewinnung von Auszubildenden und deren Bindung an das Unternehmen. Wie es möglich ist, einen Wettbewerbsvorteil durch die Integration von Mitarbeitern aus dem Ausland zu erzielen und eine offene Willkommenskultur zu leben, erläuterten ebenfalls zwei Experten in einem weiteren Forum. Die Referenten der Unternehmen DATEV eG, berlin factory, Adam Opel AG sowie der Techniker Krankenkasse und der Witten School of Management GmbH erörterten ihre Ansätze und Konzepte, woraus sich lebhafte Diskussionen mit den Teilnehmern entwickelten. Weiterhin konnten die Zuhörer nach jedem Vortrag spezifische Fragen stellen, das Präsentierte diskutieren und sicherlich einige praxisbezogene Anregungen für das eigene Unternehmen mitnehmen. Die einzelnen Foren wurden begleitet von Moderatoren der Fachgruppe Human Resources Management und Soziale Interaktion der Hochschule Mainz: Prof. Dr. Susanne Rank, Prof. Dr. Norbert Rohleder, Prof. Dr. Kurt W. Koeder und Prof. Dr. Rüdiger Nagel führten durch die Foren, leiteten die Thematik ein und zogen Resümees aus den Diskussionen.

Zum Ende der Veranstaltung hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, ein Feedback abzugeben. Viele bewerteten das 6. HR Forum als „sehr gelungene Tagung“, mit der Möglichkeit eines guten Austauschs mit den Experten und anderen Besuchern, in einer angenehmen und sehr professionellen Atmosphäre. Als interessant und hilfreich für die eigene HR-Arbeit wurden die diskutierten Themen empfunden. Die Konzepte, die präsentiert wurden, umfassten beispielsweise im Falle der Umsetzung einer Führung in Teilzeit folgende Parameter: klare Definition von Kompetenzen, genaue Abstimmungen mit dem zu führenden Team und der Führungskraft hinsichtlich Flexibilität und Erreichbarkeit. Bedingungen für eine erfolgreiche Teamarbeit in virtuellen, so



Prof. Dr. Michael Kaufmann begrüßt den Keynote-Speaker Prof. Dr. Lothar Seiwert



Die Teilnehmer nutzen Netzwerkmöglichkeiten in der Pause.



„Das Wichtige ist selten dringend, und das Dringende ist selten wichtig“ – eine der Botschaften von Prof. Dr. Lothar Seiwert

genannten verteilten Organisationen sind im Wesentlichen geprägt durch: gute Kommunikation, hohe Motivation, starke Identifikation und abgestimmte Kooperation zwischen den Mitarbeitern. Dabei spielt jedoch auch das persönliche Wertesystem eine große Rolle ebenso wie die Bereitschaft eigenes Wissen zu teilen. Strategien für das Ausbildungsrecruiting umfassen zum Beispiel eine Intensivierung des Kontakts zu Schülern sowie nachhaltigere Beziehungen zu Bildungseinrichtungen und eine starke Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit. Zur Umsetzung des Diversity Managements sollten konkrete Maßnahmen beitragen, wie beispielsweise eine Willkommenskultur auf allen Unternehmensebenen zu leben, die Bildung von Netzwerken zu ermöglichen und regelmäßig „social events“ stattfinden zu lassen.

Ein spannender Blick auf das Zeit- und Lebensmanagement wurde den Teilnehmern durch den diesjährigen Abschlussvortrag von dem mehrfach ausgezeichneten Keynote-Speaker Prof. Dr. Lothar Seiwert ermöglicht. Der Autor des Buches „Simplify your Time“ präsentierte

den Zuhörern ein griffiges Konzept, das in sieben Schritten zu einer Balance im Alltag führen kann, so dass Arbeit und Freizeit ausgewogener sind und der Mitarbeiter besser zu sich finden kann. In einem Zeitalter mit zunehmendem Leistungsdruck und Schnelllebigkeit sowie der ständigen mobilen Vernetzung wird der Wunsch nach Einfachheit und Entschleunigung immer größer. Auch ist es offensichtlich, dass aus dieser Hektik die Volkskrankheit Burn-Out hervorgehen kann. Doch diesen Phänomenen kann durch eine geschickte Zeit- und Lebensstrategie entgegengewirkt werden. Mit seinem sehr anschaulichen und lebendigen Vortrag zog Professor Seiwert das Publikum in seinen Bann. Er referierte über zahlreiche Möglichkeiten den Alltag zu „entstressen“. Zum Beispiel durch Priorisierung, eine Unterscheidung in dringende und wichtige Tätigkeiten, denn: „Das Wichtige ist selten dringend und das Dringende ist selten wichtig“, so Seiwert. Außerdem räumte er mit der Lebenslüge „Keine Zeit zu haben“ auf, denn letztendlich verfüge jeder Mensch über ausreichend Zeit. Es sei nur die Frage, wie man sie verwende und einteile. Jeder Mensch solle sein eigener „Life-Leader“

sein und darüber bestimmen, wie Arbeit und freie Zeit miteinander in Einklang zu bringen sind. Diese hier genannten lebenserleichternden Maßnahmen sind nur ein paar wenige Beispiele und Tipps von vielen, mit denen Professor Seiwert an diesem Abend die Besucher begeisterte und ihnen alltagstaugliche Anregungen mit auf den Weg gab.

Durch die gemeinsame Mitwirkung der engagierten Organisatoren sowie der motivierten Experten und Moderatoren ist es erneut gelungen, eine sehr interessante und abwechslungsreiche Tagung zu gestalten. Die Fachgruppe Human Resources Management und Sozialkompetenz der Hochschule Mainz unter Leitung von Prof. Dr. Rüdiger Nagel dankt allen Beteiligten herzlich und wird nach diesem erneuten Erfolg ein weiteres HR Forum im September 2015 sicherlich erneut mit praxisrelevanten und aktuellen Themen veranstalten. Näheres hierzu in Kürze; alle Interessenten sind schon heute herzlich eingeladen, teilzunehmen und gerne auch Ideen und Anregungen einzubringen. ■