

8. HR Forum an der Hochschule Mainz

Prof. Dr. Susanne Rank, Theresa Teichmann

Unter dem Titel „Unternehmenskultur und Personalmanagement“ fand am 14. September 2016 das 8. HR Forum der Hochschule Mainz in Kooperation mit der IHK Rheinessen und der HWK Rheinessen statt. Unter den rund 100 Gästen waren Unternehmer, Geschäftsführer, Personalleiter und Personalentwickler aus Groß- und mittelständischen Unternehmen der Rhein-Main-Region sowie Professoren und Hochschulangehörige. Veranstaltet wurde das 8. HR Forum erneut von der Fachgruppe Human Resource Management & Sozialkompetenz des Fachbereichs Wirtschaft der Hochschule Mainz.

Die einzelnen Foren wurden wissenschaftlich eingeführt und moderiert von den Professoren der Fachgruppe: Prof. Dr. Michael Christ, Prof. Dr. Kurt W. Koeder, Prof. Dr. Ulrich Kroppenbergs und Prof. Dr. Norbert Rohleder. Nach den Grußworten der Vizepräsidentin der Hochschule, Prof. Bettina Tabel, eröffnete Prof. Dr. Susanne Rank als Fachgruppensprecherin das HR Forum mit einem Überblick über die Fachgruppenaktivitäten.

ten. Sie stellte Anne Klanke, Geschäftsführerin und Mitglied der Unternehmensleitung der Lorenz Snack-World Holding GmbH, vor. Frau Klanke stellte in ihrem Plenumsvortrag dar, wie sich die Unternehmenskultur durch die Veränderung vom eigentümergeführten Unternehmen zur Managementverantwortung durch eine angestellte Unternehmensleitung gewandelt hat und welche Herausforderungen nun an das Personalmanagement gestellt wurden. Zentraler Baustein des Unternehmenskulturwandels war dabei die zeitnahe Führungskräfteentwicklung durch eine eigene Akademie. Das Performance Management System wurde an den Unternehmenskulturwandel angepasst. Da sich Rahmenbedingungen ständig verändern, wies Anne Klanke zum Ende ihres Vortrags darauf hin, dass der Kulturwandel auch bei Lorenz Snack-World ein laufender Prozess bleibt.

In einer kurzen wissenschaftlichen Einführung zum Forum 1 „Cultural Fit – Unternehmenskultur für Bewerber greifbar machen“, stellte Prof. Dr. Christ dar, welchen Stellenwert die Wertekon-



Dr. Thomas Schneider-Bienert – Döhler GmbH

formität der Mitarbeiter mit der Unternehmenskultur und welche Auswirkungen dieser Aspekt auf die Rekrutierung hat. Dr. Thomas Schneider-Bienert von der Döhler GmbH stellte daraufhin den Cultural Fit-Test, der auf der Döhler-Karriere-Seite zu finden ist, vor. Für verschiedene Bewerberzielgruppen gibt es jeweils angepasste „Critical Incidents“, kritische Situationen aus dem (Unternehmens-)Alltag, mit entsprechenden Verhaltensalternativen, aus denen die Bewerber auswählen können. Am Ende des Tests erhält der Bewerber einen klaren Hinweis, ob er zum Unternehmen passt und daher eine Bewerbung Sinn macht. An dieser Stelle wies Dr. Schneider-Bienert ausdrücklich darauf hin, dass der Test freiwillig ist und keine Erfassung der Bewerberdaten oder -ergebnisse erfolgt. Der Test soll eine Hilfestellung bei der Suche nach geeigneten Arbeitgebern darstellen, da dem Bewerber die Unternehmenskultur transparent gemacht wird.

Harald Düster von der Sebapharma GmbH & Co. KG stellte nach der Einführung von Prof. Dr. Norbert Rohleder insbesondere die Wichtigkeit der Wertschätzung während des gesamten Onboarding-Prozesses, der Integration neuer Mitarbeiter, heraus. Er berichtete offen aus seiner unternehmerischen Praxis, inwiefern die Wertschätzung gerade in der Rekrutierung bei Sebapharma umgesetzt wird. Sein Tipp war, dass man doch einen Kandidaten, der fünfzehn Minuten vor dem eigentlichen Termin ankommt, nicht warten lassen müsse, sondern – wenn möglich – sich auch fünfzehn Minuten früher die Zeit für



Fachgruppe HRM & Sozialkompetenz (v.l.): Prof. Dr. Ulrich Kroppenbergs, Prof. Dr. Susanne Rank, Prof. Dr. Norbert Rohleder, Prof. Dr. Kurt W. Koeder, Prof. Dr. Michael Christ, Theresa Teichmann

ihn nehmen könne. Aus seiner Sicht ist der Onboarding-Prozess – von der Stellenausschreibung bis zur Beendigung der Probezeit – gut planbar.

Wie Mitarbeiterbindung von Auszubildenden in Bäckereien funktionieren kann, zeigte Herr Goeken vom Unternehmen Goeken backen aus Bad Driburg auf eindrucksvolle Art und Weise. Trotz des Bäckereisterbens expandiert das Unternehmen. 2013 wurde das Unternehmen mit dem BakerMaker Award ausgezeichnet. Das Instrument der Preisverleihung kann bei Teilnahme eines Unternehmens für einen deutlichen Qualitäts- und Attraktivitätsschub sorgen. Der BakerMaker Award wird seit einigen Jahren vom Matthaes Verlag in Stuttgart verliehen. Er zeichnet Ausbildungsbetriebe in Deutschland aus, die sich einerseits durch eine exzellente inhaltliche Ausbildung und personelle Betreuung hervorheben, aber auch durch transparentes und motivierendes Kommunikationsverhalten, intern wie extern, die Auszubildenden zum Verbleib im Unternehmen ermuntern können. Durch eine überarbeitete, innovative Employer Branding-Strategie des Unternehmens Goeken werden Auszubildende für den Bäckerberuf und andere Ausbildungsberufe gefunden und die Abbruchquote minimiert. Insbesondere eine Incentive-Strategie und die Integration der Auszubildenden binden diese an das Unternehmen.



Reinald Wolf – Matthaes Verlag

Nach einer kurzen Einführung in das Thema Unternehmenskultur aus der Sicht der Literatur durch Prof. Dr. Kurt W. Koeder zeigte Frau Moyer vom Unternehmen Schott AG sehr interessant den Strategie- und Kulturentwicklungsprozess ihres Hauses auf. Danach stellte sie zwei Bausteine des Kulturwechsels vor: Teamdialog und Führungskräfteentwicklung. Besonders spannend waren dann die Onboarding-Instrumente für die neuen Mitarbeiter, die sehr intensiv auch mit den Forumsteilnehmern diskutiert wurden. Abgerundet wurde der Vortrag durch die Frage der Messbarkeit des Unternehmenskulturprozesses auf der Basis einer Mitarbeiterumfrage.

Den Abschlussvortrag des HR Forums gestaltete Robert Schröder. Er ist Check- und Trainingskapitän der Deutschen

Lufthansa AG, seit fast 30 Jahren Verkehrspilot und seit zwanzig Jahren Flight Safety Officer. In seinem Vortrag veranschaulichte er das Thema Flugsicherheit, Risiko, Menschen und Menschsein. Er zeigte auf, wie Menschen, ihre Eigenschaften, ihr Verhalten und damit die Unternehmenskultur zum Kern eines Luftfahrtunternehmens und seines Wettbewerbsvorteils werden und belegte eindrucksvoll, wie Unternehmenskultur systematisch gesteuert und optimiert werden kann.

Nach dieser gelungenen Veranstaltung ist die Fachgruppe HRM und Sozialkompetenz bereits in der Planung für das nächste 9. HR Forum, welches am 13. September 2017 stattfinden wird.

Fotos: Lina-Maria Schön



Harald Düster (li.) – Sebapharma GmbH & Co. KG mit Prof. Dr. Norbert Rohleder (re.)



Nina Moyer – Schott AG