

NEUES PERSONALMANAGEMENT

MIT FOKUS AUF DIGITALISIERUNG 4.0 UND CONSULTING



SUSANNE HEGER
GESCHÄFTSFÜHRERIN PERSONAL BEI T-SYSTEMS
MULTIMEDIA SOLUTIONS

*„Unsere Mitarbeiter
sind unsere wichtigsten
Werbebotschafter“*

Sonderpublikation in Die Welt am 20. Oktober 2016



**BETRIEBLICHES
GESUNDHETS-
MANAGEMENT**
Mit einem Klick zum Arzt

LESEN SIE DIESE AUSGABE DIGITAL!
Wahlweise als E-Paper mit der EMP-App
oder auf neuerunternehmergeist.de



EMPLOYER BRANDING
Image ist nicht alles



MITARBEITER-APPS
Carsten Lucassen, Viessmann



CLOUD-COMPUTING
Mathias Weber, Bitkom



**LESEN SIE DAS
VORWORT MIT**
Katharina Heuer, DGFP

IHR FIRMFITNESS-PARTNER FÜR DEUTSCHLAND

- ✓ Über **1.200** Fitness- und Gesundheitsstudios, Schwimmbäder und Golfanlagen
- ✓ Förderung der Gesundheit & Aktivität Ihrer Mitarbeiter - **geringere Fehlzeiten**
- ✓ Mitarbeiter trainieren **deutschlandweit**, einfach & flexibel mit nur einer Mitgliedschaft
- ✓ Kostenoptimierte Lösung für Ihr **betriebliches Gesundheitsmanagement**



www.interfit.de

Auch als App!





Katharina Heuer

Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)

„Nur gemeinsam werden wir die zukünftige Arbeitswelt gestalten können.“

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT UND HR

In unserem Netzwerk erleben wir jeden Tag, auf welche einschneidende Weise digitale Technologien und Geschäftsmodelle Unternehmen grundlegend verändern und wie neue, digital geprägte Unternehmen am Markt entstehen. Digital ist die neue Normalität. Das hat weitreichende Konsequenzen für alle Wertschöpfungsprozesse und Unternehmensbereiche, insbesondere aber auch für das Personalmanagement. In der HR-Community werden zurzeit im Wesentlichen vier Themen intensiv diskutiert und in den Unternehmen vorangetrieben:

Flexiblere und individuellere Arbeits- und Beschäftigungsmodelle: Die Machtverhältnisse auf den Arbeitsmärkten verändern sich zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher die Frage: Wie werden wir den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht, die individuellere Arbeitsbedingungen und ein zeitlich und örtlich flexibleres Arbeiten fordern?

Digitale Kompetenzen und neue Lernkonzepte: Digitale Technologien und Geschäftsmodelle erfordern veränderte Kenntnisse und Fähigkeiten. Welche Kompetenzen werden zukünftig für die lebenslange Employability und den konkreten Job benötigt? Wie findet zukünftig Lernen statt?

Digital Leadership und neue Führungsmodelle: Auch im digitalen Zeitalter braucht es Führung. Digital Leadership ist sogar Überlebens-

strategie für Management und Führungskräfte. Hier erleben wir, dass in den Unternehmen momentan viel im Umbruch ist. Man experimentiert beispielsweise mit partizipatorischen Elementen wie der Wahl von Führungskräften und einem grundsätzlich neuen Verständnis von Führung als Ermöglichung von Leistung und Innovation.

Digital HR: Auch HR selbst braucht eine Digitalisierungsstrategie, denn digitale Technologien werden weder vor dem Werkstor noch vor der Personalertür haltmachen. Wie gestaltet HR effiziente digitale Prozesse, nutzenstiftende Smart Services und letztlich den eigenen und unternehmensspezifischen Transformationsprozess?

Die Politik hat den großen Transformationsdruck auf die Arbeitswelt von heute und morgen aufgenommen. Mit dem bis Ende 2016 angelegten Dialogprozess Arbeiten 4.0 schafft das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen guten Rahmen für einen teils öffentlichen, teils fachlichen Dialog über die Zukunft der Arbeit.

Fest steht: Nur gemeinsam werden wir die zukünftige Arbeitswelt gestalten können. Der gesetzliche Rahmen wird an vielen Stellen anzupassen sein. Aber auch die Sozialpartner – auf tariflicher und insbesondere betrieblicher Ebene – dürfen wir auf dem Weg in das digitale Zeitalter nicht vergessen. Hierzu braucht es ein starkes HR-Management – gerade jetzt in diesen Um- und Aufbruchzeiten!

HÜLYA EMPFIEHLT!

Ich empfehle Ihnen den Artikel auf Seite 8 über die richtigen Maßnahmen zur Förderung von Talenten in Unternehmen.
Hülya Hayran, Project Manager

INHALT

- 4 Cloud-Computing
- 5 Mitarbeiter-Apps
- 6 Titelstory – Susanne Heger
- 8 Employer Branding
- 8 Talentmanagement
- 10 BGM

NEUES PERSONALMANAGEMENT

Project Manager: Hülya Hayran
hulya.hayran@europeanmediapartner.com

Geschäftsführer: Kristoffer Andersson

Redaktionsleiter: Mels Gylldorff

Layout und Anzeigengestaltung: Alben Reese

Lektorat: Nicole Birken

Distribution: Die Welt Gesamt, Oktober 2016

Druck: Axel Springer SE

EUROPEAN MEDIA PARTNER

European Media Partner Deutschland GmbH
Neuer Wall 59,
DE-20354 Hamburg
Tel.: +49 40 299 977 400
Email: info@europeanmediapartner.com
www.europeanmediapartner.com

European Media Partner sind Spezialisten im Content-Marketing. Durch ein hochwertiges redaktionelles Umfeld und eine hohe Verbreitung schaffen wir eine optimale Medienpräsenz auf dem Markt. Wir helfen Unternehmen durch passgenaue Produkte ihre Zielgruppe treffsicher zu erreichen.

Folgen Sie uns: @europeanmediapartnerdeutschland

neuerunternehmergeist.de

Recyclen oder weiterreichen!

ANZEIGE

glasklar.
Das braucht Arbeitsrecht

Glasklar sind unsere Antworten auf alle arbeitsrechtlichen Fragen. Es braucht erstklassige juristische Expertise, eindeutige Aussagen und gradlinige Kommunikation, um diesem besonderen Anspruch gerecht zu werden. Dies darf jeder Mandant bei seinen arbeitsrechtlichen Problemstellungen erwarten. Leidenschaftlich und konzentriert gestalten wir maßgeschneiderte Lösungen für komplexe Sachverhalte in allen Bereichen des Arbeitsrechts.

fringspartners.
ARBEITSRECHT

fringspartners Arbeitsrecht | Königsallee 76-78 | 40212 Düsseldorf
Tel. +49 (0)211 229821-0 | kanzlei@fringspartners.de | www.fringspartners.de



HR weiter gedacht.

Intelligente HR-Lösungen bilden Ihre Prozesse klar und effizient ab. Software und Services – so wie Sie es brauchen.

- » PERSONALBESCHAFFUNG
- » BILDUNGSMANAGEMENT
- » PERSONALZEITWIRTSCHAFT
- » PERSONALENTWICKLUNG
- » PERSONALABRECHNUNG
- » PERSONALEINSATZPLANUNG
- » PERSONALMANAGEMENT
- » ABRECHNUNGSSERVICE
- » MOBILE LÖSUNGEN



SP_Data GmbH & Co. KG
fon: 05221 9140 444 | info@spdata.de | www.spdata.de

Lohnbuchhaltung ist trocken?

Na und, guter Humor auch.

Lohnbuchhalter sind Helden. Geben Sie ihnen einen cleveren Helfer an die Hand, der die Arbeit einfacher, angenehmer und rentabler macht.

helden-der-lohnbuchhaltung.de

Agenda:

Software für Lohn- und Gehaltsabrechnung

ANZEIGE

V
Veneko

Clever Energie sparen

Optimieren durch Verbrauch. Profitieren Sie durch unsere Einkaufsgemeinschaft und senken Sie langfristig Ihre Energiekosten.
www.veneko.de

Clever Bewerber suchen

Als expandierendes Unternehmen sucht Veneko Personal. Der Rekruter Stellenmarkt bietet dafür eine optimale Vernetzung und Technologie: Verbreitung der Stellenangebote im Netzwerk, Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit, firmeneigener Stellenmarkt, Social-Media-Tools, Bewerberdatenbank.
www.rekruter.de



JOB- UND PERSONALBÖRSE

Eine Software. Eine Datenbank. Ein Ziel. Ihre Mitarbeiter.

Mit der Personalmanagement-Software ibo Pegasus rekrutieren, verwalten und entwickeln Sie Ihre Mitarbeiter schnittstellenfrei – auf einer Plattform. Dank modularem Konzept stellen Sie sich Ihr eigenes Personalmanagement zusammen.



- PERSONALVERWALTUNG
- MITARBEITERBEURTEILUNG
- PERSONALENTWICKLUNG
- BEWERBERMANAGEMENT

ibo Software GmbH | Im Westpark 8
35435 Wetztenberg | T: +49 641 982 10-700
info@ibo.de | www.ibo.de/pegasus

ibo
wir können. sympathisch anders.

VORTEILE DURCH SICHERE CLOUD-LÖSUNGEN

Cloud-Computing wird bei vielen HR-Managern als Thema noch nicht wahrgenommen. Dabei können gerade kleine und mittelständische Unternehmen profitieren.

Eine aktuelle Studie kommt zu keinem schmeichelhaften Fazit: Die Personalabteilungen lassen sich bei der digitalen Transformation abhängen. So lautet das Ergebnis eines Forschungsprojekts der Personal- und Managementberatung Kienbaum und der International School of Management (ISM).

Die voranschreitende Digitalisierung macht aber auch vor HR-Abteilungen nicht halt. Um technisch auf der Höhe der Zeit zu sein, bildet das Thema Cloud inzwischen eine wichtige Komponente.

Gerade im Personalbereich erscheint ein solcher Ansatz zunächst brisant. Schließlich geht es um sensible, personenbezogene Daten. Mathias Weber, Bereichsleiter IT Services vom Verband Bitkom, räumt jedoch Bedenken aus: „Es gibt einen Trend, dass selbst komplexe Themen wie im Personalbereich cloudbasiert umgesetzt werden



Mathias Weber, Bereichsleiter IT Services vom Verband Bitkom

können.“ Und Weber geht noch einen Schritt weiter: „Die Technologien für eine sichere und datenschutzkonforme Verarbeitung von Daten sind verfügbar.“

Grundsätzlich wird unter dem Begriff Cloud Computing die Bereitstellung von IT-Infrastruktur und IT-Leistungen über das Internet verstanden. Dazu gehören Speicherplatz sowie innovative und aktuelle Software. Unternehmen müssen nicht mehr auf die traditionelle Datenbearbeitung zurückgreifen. Clouds werden mittels



Clouds werden mittels einer virtuellen „Rechnerwolke“ bestehend aus einer Vielzahl verschiedener, miteinander vernetzter und verbundener Rechner zur Verfügung gestellt.

einer virtuellen „Rechnerwolke“ bestehend aus einer Vielzahl verschiedener, miteinander vernetzter und verbundener Rechner zur Verfügung gestellt. Zudem werden die oft kosten- und zeitintensiven Installationen und Wartungen eigener Rechnersysteme meist überflüssig. Außerdem sind die Anwendungen standortunabhängig einsetzbar. Von der höheren Flexibilität können gerade kleine und mittelständische Unternehmen profitieren, die häufig keine oder nur eine kleine eigene IT-Abteilung besitzen.

Mit dem Label „Trusted Cloud“ wird Unternehmen der Einstieg in die Technologie erleichtert. Erst wenn ein von Experten geprüfter, umfangreicher Kriterienkatalog erfüllt wurde, darf das Label geführt werden. „Unternehmen können damit werben, dass sie einen vertrauenswürdigen Cloud-Service anbieten“, so IT-Experte Weber.

Ein weiterer Aspekt sorgte in der Vergangenheit für rechtliche Probleme, aber auch hier wurde eine Lösung gefunden: Cloud-Provider können ihre

Services mit Blick auf den Datenschutz zertifizieren lassen. Damit sind die Anwender nicht mehr verpflichtet, den Cloud-Service-Provider auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu prüfen. „Das beflügelt den Einsatz von Cloud-Services enorm“, so Weber. Sowohl das Trusted-Cloud-Label als auch die datenschutzrechtliche Zertifizierung von Cloud-Services wurden vom Bundeswirtschaftsministerium entscheidend vorangetrieben. Mit diesen Möglichkeiten steht der Nutzung dieser Technologie nichts mehr im Wege. Sie muss von HR-Abteilungen nur noch umgesetzt werden.

Text: Helge Stroemer

FAKTEN

44 Prozent der Unternehmen in Deutschland setzen Cloud-Computing ein, weitere 24 Prozent planen oder diskutieren den Einsatz. 83 Prozent der Kunden erwarten von ihrem Cloud-Anbieter, dass er seine Rechenzentren ausschließlich in Deutschland betreibt. Quelle: Cloud-Monitor 2015.

ANZEIGE

Speakap – das mobile interaktive Intranet

Wie kommuniziere ich effizient in einem Unternehmen mit vielen Non-Desk-Mitarbeitern? Ein niederländischer Technologieanbieter hat die Antwort.

Wir sprachen mit Erwin van der Vlist, der im Jahr 2009 zusammen mit Patrick van der Mijl in Amsterdam das Unternehmen um die mobile, interaktive Intranet Lösung Speakap gründete, und dem Business Development Manager Michael Sommer.

Herr van der Vlist, die Idee zu Speakap basiert auf Ihren beruflichen Erfahrungen im Einzelhandel? van der Vlist: Mitarbeiter im Verkauf haben in der Regel keinen festen Schreibtischplatz mit Rechner und sind damit häufig von Informationen via E-Mail oder klassischem Intranet abgeschnitten. Unser Ziel war es, für Mitarbeiter in allen Branchen und Funktionen – im Vertrieb, in der Produktion oder eben im Einzelhandel – eine Lösung zu schaffen, die sie dort erreicht, wo sie gerade sind. Die Anwendung ermöglicht den kurzfristigen Austausch von wichtigen Informationen, Neuigkeiten und Dateien über mobile Geräte wie Handy oder Tablet und natürlich auch über den PC. Sommer: Die Plattform bildet für den einzelnen User eine übersichtliche Chronik ab, ermöglicht es, Arbeitsgruppen zu bilden und Chatfunktionen mit einzelnen

Teilnehmern oder in Gruppen zu nutzen und vereinfacht so die unternehmensweite Kommunikation und Zusammenarbeit sowie das Einbinden externer Partner. Nach einer Woche erreicht die App in der Regel bereits die Hälfte der Mitarbeiter, nach einem halben Jahr nutzen sie erfahrungsgemäß alle Beschäftigten. van der Vlist: Speakap ist kein „nice-to-have“, sondern ein zentrales Tool im Unternehmen. Es kann das Intranet, aber auch interne Mails und andere Messaging-Dienste ersetzen.

Nach den Niederlanden, Belgien und Spanien kommt Speakap nun auf den deutschen Markt. van der Vlist: In den Niederlanden boomt die Anwendung, nun wollen wir diesen Erfolg in andere europäische Länder bringen. Wir haben renommierte Kunden wie MediaMarkt, Rituals und Bosch gewinnen können und sind einer der am schnellsten wachsenden Anbieter einer social app in Europa.

Wie groß ist der Implementierungsaufwand für Unternehmen? Sommer: Speakap ist ready-to-go, eine vollständige Lösung für den unmittelbaren Einsatz. Die Anwendung bietet den Nutzern eine für alle Geräte optimierte und unternehmensspezifisch gebrandete Oberfläche.



Erwin van der Vlist, Gründer



Michael Sommer, Business Development Manager



WOZU EINE FIRMIENINTERNE APP EINRICHTEN?

3 FRAGEN AN DIRK RUPPRECHT



Dirk Rupprecht, Geschäftsführer der Fitcompany GmbH

Wie groß ist die Nachfrage nach einem BGM?

Die Nachfrage ist in den letzten Jahren stark gestiegen, was auf die Globalisierung, auf das schnelle Wachstum und die erwartete Flexibilität zurückzuführen ist. Dieser Spagat, eine gesunde Work-Life-Balance herzustellen, ist nur mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement möglich. Auch kleinere und mittelständische Unternehmen können sich ein betriebliches Gesundheitsmanagement leisten. Analysen und Maßnahmen sind mit jedem Budget vereinbar.

Physiotherapie am Arbeitsplatz – wie stelle ich mir das vor?

Diese Angebote sind mit Physiotherapeuten und Trainern gekoppelt, die die Arbeitsplätze analysieren und beurteilen. Daraus lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten, die dem jeweiligen Mitarbeiter vermittelt werden, ob in der Produktion oder an Büroarbeitsplätzen.

Ernährung ist ein wichtiger Faktor: Wir haben viel zu viele übergewichtige Menschen – wie wollen Sie die Menschen zum Umdenken anregen?

Das Thema Ernährung ist ein großer Baustein. Ein Teilbereich des BGM ist die betriebliche Gesundheitsförderung, die u. a. Seminare, Schulungen und Vorträge zu den unterschiedlichsten Themen beinhaltet.

Text: Katja Deutsch

Engmaschige Information, Kommunikation und Austausch – eine allen Mitarbeitern zur Verfügung stehende Unternehmens-App steigert den Zusammenhalt und fördert die Zusammenarbeit.

Mitarbeiterzeitungen sind ein wichtiges Instrument firmeninterner Kommunikation, haben aber den Nachteil, dass sie in größeren Zeitabständen – zum Teil vierteljährlich oder seltener – erscheinen und daher nur mit Verzögerung über aktuelle Entwicklungen/Ereignisse informieren. Mithilfe einer Mitarbeiter-App können interne Themen nicht nur viel schneller als bei einer gedruckten Zeitschrift kommuniziert, sondern auch „neue“ Zielgruppen für die interne Kommunikation erschlossen werden. Durch die Bereitstellung auf privaten Smartphones werden erstmals Mitarbeiter ohne Bildschirmarbeitsplatz erreicht, die bisher keinen Zugang zum klassischen Intranet hatten. Davon profitieren vor allem produzierende Unternehmen, bei denen ein großer Teil der Belegschaft bislang von digitalen Kommunikationskanälen abgeschnitten war.

„Die App ist eine Ergänzung zu unseren bestehenden Kanälen, geht aber inzwischen weit darüber hinaus“, erklärt Carsten Lucassen, Leiter Digitale



Carsten Lucassen, Leiter Digitale Kommunikationsprojekte bei Viessmann

Kommunikationsprojekte beim Heiztechnik-Spezialisten Viessmann. Neben zentralen Informationskanälen für alle Mitarbeiter gibt es in der „Vi2Go“-App eine Reihe standortbezogener Bereiche – aktuell für vier deutsche und sechs internationale Werke, natürlich in der jeweiligen Landessprache. Im Unterschied zum Intranet können die Mitarbeiter selbst wählen, welche Kanäle sie „abonnieren“ möchten. Das gewährleistet ein höchstmögliches Maß an Transparenz und sorgt für hohe Akzeptanz: Acht

Monate nach dem Start nutzen bereits mehr als 90 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland das Angebot. Zu diesem Erfolg haben weitere Funktionen wie die Anzeige der Kantinen-Speisepläne, ein „Schwarzes Brett“, die interne Stellenbörse und die Anzeige der persönlichen Zeit-/Urlaubskontos beigetragen.

Information, Kommunikation, Prozesse und Zusammenarbeit bilden heute das Grundgerüst vieler Intranet-Lösungen. In einer Mitarbeiter-App ist noch weit

mehr möglich, denn die Grenze zu einem Collaboration-Tool ist fließend. „Je kleiner die Gruppe, desto interaktiver wird sie“, sagt Lucassen. Die abteilungsinternen Bereiche mit „Chat-Charakter“ existieren Seite an Seite mit den zentralen, von der Unternehmenskommunikation bespielten News-Kanälen. Gemeinsamkeit aller Kanäle ist die Möglichkeit, wichtige Informationen per Push-Nachricht zu versenden, Beiträge zu „ liken“, zu kommentieren oder um eine Umfrage zu ergänzen.

Staffbase

Mitarbeiterkommunikation, die tatsächlich funktioniert.

Erreichen sie endlich alle Mitarbeiter mit ihrer eigenen App.

staffbase.com

ANZEIGE

WAS MODERNE UNTERNEHMEN ALLES IHREN MITARBEITERN BIETEN



„Die Mitarbeiter legen selbst fest, zu welchen Zeiten sie an den Projekten arbeiten und wie lange sie Mittagspause machen.“

Wie sieht der Arbeitsmarkt der Zukunft aus und wie stellen sich die Unternehmen auf? Wie finden die Personalchefs die besten Kräfte für ihr Unternehmen? Auch der Markt für Arbeitskräfte wird sich stark verändern.

Das Thema „Digitalisierung 4.0“ beschäftigt die Wirtschaft wie kein Zweites. Denn es geht um nicht weniger als eine neue industrielle Revolution. Viele Firmen beschäftigen sich mit der Digitalisierung ihrer Abläufe. Doch die wenigsten denken dabei auch an die Mitarbeiter, die den Wandel ja erst bewerkstelligen müssen. Wer sich heute schon richtig aufstellt, den Mitarbeitern moderne und zukunftsfähige Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, wird in den nächsten Jahren ganz vorne mitspielen. So ein Unternehmen ist die Telekom Tochter T-System Multimedia Solution.

Die letzten sieben Jahre wurde die T-Systems Multimedia Solutions zu einem der besten Arbeitgeber in Deutschland gewählt. Auch in diesem Jahr wählte das Forschungs- und Beratungsinstitut „Great Place to work“ den Digitaldienstleister zu einem der 100 besten Arbeitgeber Deutschlands.

Susanne Heger, Geschäftsführerin für Finanzen und Personal bei T-Systems Multimedia Solutions, erläutert, was ihre Firma so besonders macht: „Es gibt drei Säulen, auf die wir achten: Ein gesundes und familienfreundliches Arbeitsklima, Austausch und Kommunikation sowie das Feiern von Erfolgen. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein eigenes Gesundheitsmanagement, haben Masseure und moderne Arbeitswelten mit Rückzugsräumen in Wohnzimmeratmosphäre oder Schaukeln. Besonders stolz bin ich darauf, dass sich unsere Mitarbeiter stark für ihre Themen und das Unternehmen interessieren und engagieren. Wir haben sehr aktive Communities, die wir bei der Veranstaltung von Events unterstützen. Die inhaltliche Ausgestaltung liegt dabei

allein bei den Mitarbeitern. Dazu gehört auch unser jährliches firmeninternes Digital Life Camp. Für uns ist das auch ein integraler Bestandteil in der Weiterbildung. Dass wir beim Firmenlauf in Dresden das größte Starterteam stellen konnten, zeigt, dass die Mitarbeiter auch gerne außerhalb der Arbeitszeit etwas zusammen machen“, so Susanne Heger.

Flexible Arbeitszeiten werden für die Unternehmen immer wichtiger – der klassische nine to five Job ist längst nicht mehr zeitgemäß. Bei T-Systems Multimedia Solutions gibt es eine flexible Vertrauensarbeitszeit – keine Stechuhr und keine Kernarbeitszeit. Die Mitarbeiter legen selbst fest, zu welchen Zeiten sie an den Projekten arbeiten und wie lange sie Mittagspause machen. „Wir haben ein Eltern-Kind Büro für Notfälle eingerichtet und bieten auch eine Notfallbetreuung an, wenn die Kitas mal wieder bestreikt werden sollten. Das war im letzten Jahr sehr wichtig, das hat wunderbar geklappt“, so Susanne Heger. Der Erfolg gibt ihr Recht. 98 Prozent der Mitarbeiter mit Kind kommen bereits nach einem Jahr Elternzeit wieder zurück ins Unternehmen, so der Digitaldienstleister auf der eigenen Webseite.

Der Mangel an Fachkräften in Deutschland wächst, die Unternehmen müssen sich vieles ausdenken, um neue und gute Kräfte zu überzeugen. „Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigsten Werbebotschafter, sie bewerten uns auf den unterschiedlichsten Plattformen. Wenn man schlecht abschneidet ist das nicht gut für das Image. Die Bewerber informieren sich dort schon über einen neuen Arbeitgeber. Wir sind stolz darauf, dass unsere Mitarbeiter so zufrieden mit uns sind. Ein Kollege hat uns bei der Stadt Dresden angemeldet und wir wurden als Familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet, davon wussten wir gar nichts“, freut sich die Geschäftsführerin Susanne Heger.

„Das Recruiting ist extrem wichtig geworden, die Unternehmen müssen rauskommen aus dieser Warteposition und vielmehr eine aktive Rolle übernehmen. Es gibt nicht mehr die klassische Bewerbungsplattform. Je mehr Unternehmen über mögliche Kandidaten und Interessierte wissen, desto präziser kann auch das Matching erfolgen, auf welche Stelle der Kandidat am besten passt“, so die Personalchefin.

„Ganz wichtig sind auch die sozialen Netzwerke, wie Xing oder LinkedIn. Hier können wir uns einen sehr guten Überblick verschaffen, welche Referenzen die Bewerber haben. Das nutzen wir wirklich sehr intensiv“, so Susanne Heger weiter.

Die Zukunft wird noch mehr Möglichkeiten bringen. Viele gute Arbeitskräfte werden in den nächsten Jahren im Ausland angeworben. „Vor kurzem haben wir einen Kollegen aus Asien eingestellt. Ihn haben wir per Video-Chat interviewt und so kennengelernt. Mit diesen Möglichkeiten können wir weltweit nach guten Kräften suchen und sie für uns gewinnen. Das wird uns in Zukunft noch mehr beschäftigen“, so Susanne Heger von T-Systems Multimedia Solutions.

Nur die Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag müssen Bewerber und Arbeitgeber noch selbst setzen.

Text: Jörg Wernien

FAKTEN

T-Systems Multimedia Solutions ist eine Tochter der Telekom. 1700 Mitarbeiter arbeiten an sieben Standorten in Deutschland, bieten digitale Lösungen für Großkonzerne wie mittelständische Unternehmen und beraten bei der Digitalisierung. In den letzten Jahren wurde der Digitaldienstleister siebenmal in Folge zu den 100 besten Arbeitgebern in Deutschland gezählt.

3 FRAGEN AN STEFAN OELKER



Stefan Oelker, Leiter Marketing Derby Cycle Werke GmbH

Gibt es Unternehmen, die auch Bikes für ihre Mitarbeiter kaufen?

Ja, natürlich gibt es Unternehmen, die ihren Mitarbeitern einen Fahrrad-Pool auch zur privaten Nutzung aufbauen. Immer mehr Firmen setzen aber auf das viel attraktivere Dienstleistungs-Leasing. Die Mitarbeiter bekommen „ihr“ persönliches Rad, Instandhaltung und Wartung sind gewährleistet und für den Arbeitgeber ist es kostenfrei. Das fördert die Gesundheit der Mitarbeiter und das Image des Unternehmens.

Wie können Firmen E-Bikes für ein BGM im Betrieb nutzen?

E-Bikes sind mit weit über 1 Mio. Stück der eigentliche Beweis für den Erfolg der E-Mobilität. Gerade unser Programm „lease-a-bike“ bietet die beste Möglichkeit diese Mobilitätsform in das BGM einzubinden. Sie sind dem Automobil auf Anfahrstrecken bis 20 km meist überlegen, besonders in städtischen Regionen mit schwieriger Verkehrslage.

Welche Art von BGM gibt es bei Ihnen?

Natürlich bieten auch wir unseren Mitarbeitern die Vorteile des Dienstfahrrad-Leasings an. Daneben fördern wir die Gesundheitsvorsorge zusätzlich durch den vergünstigten Besuch von Fitness-Studios, bieten Rückenschule und Ergonomie-Tests, aber auch die alljährlichen Grippeimpfungen für alle Mitarbeiter an.

ANZEIGE

Beratung & Training
zu Führung, Produktivität, Umsetzung, Vertrauen, Vertrieb.

Unternehmenskultur
ist Ihr Wettbewerbsvorteil!

FranklinCovey
Leadership Institut GmbH
info@franklincovey.de | www.franklincovey.de

FranklinCovey
THE ULTIMATE COMPETITIVE ADVANTAGE

ANZEIGE

DEUTSCH LERNEN.
ZIELE ERREICHEN.

goethe.de/firmentrainings

GOETHE
INSTITUT
Sprache. Kultur. Deutschland.

IMAGE IST NICHT ALLES



Foto: Robert Kravtchik - Fotolia

Gut ausgebildete Fachkräfte werden in etlichen Branchen dringend gesucht: Ob IT-Experten, Ingenieure oder Pflegepersonal – neue Technologien und Arbeitsfelder ebenso wie der wachsende Markt der Dienstleistungen erfordern zusätzliche qualifizierte Mitarbeiter.

Zudem ist der demografische Wandel am Arbeitsmarkt bereits deutlich spürbar. Arbeitnehmer mit entsprechend gefragten Qualifikationen gehen selbstbewusster an den Markt als noch vor einigen Jahren: 84 Prozent der Fachkräfte, so ergab eine Trendstudie der Online-Jobbörse StepStone im Frühjahr, sind überzeugt, einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten. Die gestärkte Position der Arbeitnehmer hat verschobene Prioritäten zur Folge: Wenn sie sich nicht mit dem Unternehmen identifizieren könnten, würden 80 Prozent der Befragten eine passende Stelle ablehnen, so ein weiteres Ergebnis.

Unternehmen jeder Größenordnung stehen entsprechend vor der Herausforderung, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Employer Branding, das Schaffen einer authentischen Arbeitgebermarke, ist das Stichwort. Gelingen kann das jedoch nicht mit einem noch so sorgsam konstruierten Image, sondern nur mit glaubwürdigen, prüfbar Fakten: Soziale Netzwerke und Medien, Bewertungsportale und Foren machen das, was hinter den Kulissen eines Un-

ternehmens geschieht, auch für Außenstehende zunehmend transparent. Reine „Werbeaussagen“ werden verifizierbar und können sich, sind sie zu dünn und realitätsfern, im ungünstigsten Fall gegen das Unternehmen wenden.

Konsequent verfolgte Werte und Maßstäbe in allen Unternehmensbereichen gewinnen an Bedeutung. Arbeitgeber müssen klare Positionen beziehen: Was macht das Unternehmen aus? Was unterscheidet es von anderen? Um erfolgreich neues Personal zu rekrutieren und im Wettbewerb um die Fachkräfte gegenüber anderen Unternehmen zu punkten, ist nachhaltiges Employer Branding ebenso sinnvoll wie zur Bindung der bestehenden Beschäftigten.

Entscheidend ist der umfassende Ansatz: Die Identität eines Unternehmens muss innen wie außen stimmig sein. Was gegenüber Mitarbeitern Wert und Bedeutung hat, muss es ebenso gegenüber Kunden, in der Produktion und bei der Erbringung von Leistungen haben. Und auch über den Firmen-Tellerrand hinaus: Corporate Social Responsibility, die unternehmerische Verantwortung für soziale, ökologische und ökonomische Aspekte im unmittelbaren Umfeld, gewinnt zunehmend an Bedeutung. Bewerber und Beschäftigte suchen in Unternehmen heute verstärkt nach solchen „soft facts“: sinnvollen Tätigkeiten, respektvollem Umgang, nachhaltigem Handeln.

Text: Ulrike Christoforidis

TALENTE FINDEN UND BINDEN

Unternehmen jeder Größenordnung sind auf Mitarbeiter angewiesen, die Schlüsselfunktionen kompetent und loyal ausfüllen: Sie brauchen „Talente“, die besonderen Herausforderungen gewachsen sind.

Welche das sind, ist von Unternehmen zu Unternehmen höchst unterschiedlich. Strategien und Maßnahmen, mit denen besonders begabte und geeignete Mitarbeiter gewonnen, entwickelt, in adäquaten Positionen eingesetzt und langfristig gehalten werden können, müssen individuell definiert werden – und ganz spezifisch auf die Strukturen, die Philosophie, die Produkte oder Leistungen ausgerichtet sein, die die Identität des Unternehmens bestimmen.

Die Basis eines erfolgreichen Talentmanagements liegt in einer Führungsebene, die vollständig hinter der Strategie steht, diese unterstützt und dazu fachlich auch in der Lage ist. Die Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zu konzipieren und zu koordinieren, liegt in der Regel in den Händen der Personalabteilung.

„High Potentials“ lassen sich anhand festgelegter Kriterien sowohl in den eigenen Reihen identifizieren als auch extern rekrutieren. Um sie zu fördern, sollte ihre Position ihrer Qualifikation und ihren Interessen entsprechen, doch auch ihre Grenzen weiter verschieben und ihnen neue Spielräume eröffnen.

Klassische Programme wie die Entscheidung ins Ausland, ein berufsbegleitendes Studium oder Weiterbildungsangebote für künftige Fach- und Führungskräfte unterstützen die vielversprechenden Mitarbeiter in ihrer Entwicklung und vermitteln zudem Wertschätzung. Durch Stipendien und vergleichbare Fördermaßnahmen werden auch potenzielle Mitarbeiter bereits früh an ein Unternehmen gebunden. Oft entscheidend: Neben Karrierechancen und materiellen Anreizen stärken Faktoren wie das Betriebsklima, der Umgang in den Teams oder familienfreundliche Arbeitszeiten die Bindung maßgeblich.

Text: Ulrike Christoforidis



Foto: Egorov Karandevy - Fotolia



ADVANCED MANAGEMENT PROGRAM GERMANY



ENHANCE YOUR TALENT

“Step up to the next challenge”

Upcoming Intake:
February 2017,
Frankfurt / Germany

www.ie.edu/execed/amp-germany | DACH@ie.edu

DER ARZTBESUCH PER MAUSKLIICK

Die Digitalisierung hält Einzug im Gesundheitswesen. Der virtuelle Arztbesuch wird in den nächsten Jahren alltäglich. Was E-Health für die Verbraucher bedeutet.

Der nächste Arzt ist nur einen Mausclick entfernt, eine Gesundheits-App sammelt kontinuierlich meine Daten und warnt mich vor einem möglichen Herzinfarkt und im OP werden die Ärzte durch Roboter unterstützt. Das ist keine Vision der Zukunft, sondern der Wunsch der Deutschen für eine digitalisierte Gesundheitsvorsorge. E-Health, so der Name, bewegt Krankenkassen, Ärzte und Verbraucher.

In einer aktuellen Studie des Digitalverbandes „Bitkom“ trifft die Telemedizin auf ein großes Interesse in der Bevölkerung. Nach einer repräsentativen Umfrage (1009 Befragte im Alter ab 14 Jahren) haben fast 60 Prozent der Befragten ein großes Interesse, ihren Gesundheitszustand per App oder Fitness-Tracker überwachen zu lassen. Rund 33 Prozent würde eine Online Sprechstunde beim Hausarzt in Anspruch nehmen oder könnten sich das gut vorstellen.

Herausforderungen, die auch die Krankenkassen in Deutschland erkannt haben. So setzt die AOK Nordost, als Kasse für drei Bun-



Frank Michalak, Vorstandsvorsitzender der AOK Nordost

desländer (Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern) stark auf digitale Gesundheitsangebote, beispielsweise mit dem ersten komplett digital nutzbaren Prämienprogramm „FitMit AOK“. Ärztemangel auf dem Land und weite Wege für die Patienten fordern neue Lösungen. „Wir haben in diesem Jahr eine Online-Videosprechstunde im AOK Centrum für Gesundheit in Berlin eingerichtet. Hier können Patienten mit psychischen Krankheiten nach einem persönlichen Termin beim Arzt, Folgeterminen über eine geschützte, webbasierte Videokonferenz mit dem Therapeuten wahrnehmen. Lange Warte- und Anfahrzeiten entfallen, in Krisensituationen kann schnell geholfen werden“, so Frank Michalak, Vorstandsvorsitzender der AOK Nordost.

Doch nicht nur im digitalen Bereich setzen die Krankenkassen neue Trends. Viele Kassen kooperieren mit Unternehmen, um die Mitarbeiter zum Sport anzuregen und sie fit zu halten. Es gibt gesundheitliche Beratungen von Firmen im Hinblick auf Ergonomie und Arbeitsgesundheit. Als digitales Angebot der AOK Nordost gibt es ein Raucherentwöhnungsprogramm, ein Programm für die Reduzierung des Alkoholkonsums oder ein Rücken-Online Trainingsprogramm. „Eine One size fits all Lösung gibt es nicht. Geeignete Maßnahmen reichen von gesunden Ernährungsangeboten und richtigem Arbeitsschutz über Bewegungs- und Entspannungskurse oder Suchtprävention bis hin zu Personalführungs-Seminaren für Vorgesetzte“, erklärt Frank Michalak.

Foto: AOK NORDOST

Grundlegend wichtig ist ein von gegenseitigem Respekt geprägtes Betriebsklima und eine wertschätzende, transparente Führungskultur. Es gibt einen engen Zusammenhang von erlebter Unternehmenskultur und dem gesundheitlichen Wohlbefinden der Mitarbeiter“, berichtet Frank Michalak.

Denn gesunde Mitarbeiter sind produktive Mitarbeiter. Mehr als 200 von der AOK Nordost derzeit beratene Unternehmen setzen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung um. Betriebliche Gesundheitsförderung ist auch bei der Suche nach neuen Mitarbeitern wichtig. „Ein positives Betriebsklima, eine umfangreiche betriebliche Gesundheitsförderung oder eine flexible Arbeitszeitregelung bekommen im Wettbewerb um Arbeitskräfte eine immer größere Bedeutung“, so Frank Michalak von der AOK Nordost.

Text: Jörg Wernien

3 FRAGEN AN RALF HOCKE



Ralf Hocke, Geschäftsführer spring Messe Management

BGM – ein Hype oder der richtige Weg in die Zukunft?

BGM ist ein Pflichtthema für Arbeitgeber – nicht nur, weil die Beschäftigten möglichst bis ins hohe Alter fit und leistungsfähig bleiben sollen, sondern auch, weil sie gesetzlich dazu verpflichtet sind, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt wird dies immer mehr zur Herausforderung.

Und in finanzieller Hinsicht?

Ja, selbstverständlich spielt auch eine faire Bezahlung eine nicht zu unterschätzende Rolle beim Thema Gesundheit. Nicht ohne Grund sind gerade Mitarbeiter-Incentives wie Einkaufsgutscheine sehr im Kommen. Wir alle haben das Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung – und das drückt sich nicht nur, aber auch in der Vergütung aus.

Gesundheit als ökonomischer Faktor der Zukunft – wie gut sind die deutschen Unternehmen dafür gerüstet?

Der deutsche Gesundheitsmarkt wächst seit Jahren kontinuierlich – das beobachten wir nicht nur auf der Zukunft Personal, Europas größter Messe für Personalmanagement, sondern insbesondere auf der Corporate Health Convention, der Fachmesse für betriebliche Gesundheitsförderung. Besonders im Trend liegen digitale Angebote für die Gesundheit.

FAKTEN

Die AOK Nordost setzt als Krankenkasse auf die Digitalisierung. Sie kooperiert mit Kliniken beim Aufbau eines digitalen Gesundheitsnetzwerks und bietet als erste Kasse in Deutschland ein vollständig digital nutzbares Prämienprogramm.

ANZEIGE

STRATEGISCHES BGM – GANZHEITLICH UND NACHHALTIG –

BGM fördert die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft Ihrer Mitarbeiter und somit die Leistungsfähigkeit Ihres Betriebes. Mit Hilfe des BGM-Prozesses identifizieren und beeinflussen Sie die Treiber für Gesundheit und steigern nachhaltig die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens.

Ziel von BGM ist es, die Arbeit als solches (Verhältnisprävention) gesünder zu gestalten sowie die Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten (Verhaltensprävention) zu erhalten und zu stärken. BGM wirkt somit auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und auf die Beschäftigten selber.

FITCOMPANY bietet strategische Implementierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Unsere Programme passen wir genau auf Ihre Bedürfnisse an – ein Konzept, das sich bewährt. Die Betreuung unserer Kunden beruht auf einem ganzheitlichen Ansatz und ist auf die Module Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit ausgerichtet.

<p>BEWEGUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> Firmeneigene Fitnesscenter Kursprogramm EMS-Training Physiotherapie Training/Diagnostik Vorträge Workshops/Seminare 	<p>ERNÄHRUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> Vorträge Workshops/Seminare Veranstaltungen/Aktionen Ernährungsberatung Kochevents 	<p>PSYCHISCHE GESUNDHEIT</p> <ul style="list-style-type: none"> Kurse Vorträge Vitaldiagnostik und Coaching Seminare Aktionen

FITCOMPANY GmbH
Lyonel-Feininger Straße 28 | 80807 München

Telefon: +49 89 15 89 16 – 25 | Homepage: www.fitcompany.de | E-Mail: info@fitcompany.de

FITCOMPANY
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

DAS E-BIKE ALS DIENSTRAD WIRD IMMER BELIEBTER

VIELE ARBEITGEBER NUTZEN DIE DIENSTRADREGELUNG UND STELLEN VOR ALLEM E-BIKES ZUR VERFÜGUNG

Deutschland bewegt sich. Die Zahl der Radfahrer steigt. „Die Berliner kommen immer mehr in die Gänge“, sagt Prof. Dr. Winfried Hardinghaus, Chefarzt am Berliner Franziskus-Krankenhaus, und freut sich, dass nicht nur die Berliner immer gesundheitsbewusster werden.

72 Mio. Fahrräder und E-Bikes sind mittlerweile in Deutschland in den Haushalten vorhanden, laut einer Umfrage des Zweirad-Industrie-Verband e.V. aus dem Jahr 2015.

DABEI IST DIE NUTZUNG VON E-BIKES AM GESAMTMARKT UM 12,5 % GESTIEGEN.

38 % der Radfahrer nutzen ihr Bike intensiv und fahren täglich oder mehrmals pro Woche damit, so das Ergebnis der repräsentativen

Umfrage „Fahrradmonitor 2015“ des Bundesverkehrsministeriums. Regelmäßiges Fahrradfahren fördert natürlich die Gesundheit und beugt nach neusten Erkenntnissen einer Leipziger Studie sogar Herzprobleme vor. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Prof. Dr. Dr. Lochmann, Professor für Sportbiologie- und Bewegungsmedizin an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg in einer Studie: Sie ergab, dass bspw. E-Bike fahren ein von jeglichen Umweltbedingungen und Strecken unabhängiges Bewegungstraining ermöglicht, ohne sich zu stark belasten zu müssen.

Immer mehr Arbeitgeber schauen auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und fördern das Dienstadleasing vor allem mit E-Bikes. Selbst weite Strecken zur Arbeit können somit leicht überwunden werden. Das habe



Image als Arbeitgeber, ohne dafür einen einzigen Euro zahlen zu müssen. lease-a-bike setzt zudem auf die weitest gehende Automatisierung der Leasingabwicklung, so dass auch der Aufwand in der Personalabteilung möglichst gering bleibt. Da Biken aktiv zur Gesundheitsförderung beiträgt, ist lease-a-bike ein ideales Instrument des betrieblichen Gesundheitsmanagements.



Eine echte Win-Win-Situation! Mehr auf lease-a-bike.de





PKF

Wirtschaftsprüfung & Beratung

„Bestens aufgestellt, damit Sie gut dastehen.“

Wir tun alles für Ihren Erfolg – ganz gleich, ob wir Sie gezielt mit einzelnen Leistungen unterstützen oder umfassendere Aufgaben übernehmen. Von den Spezialisten der unterschiedlichsten Disziplinen bis hin zum Backoffice sind wir bestens aufgestellt, um Ihnen bei allen Aufgaben zur Seite

zu stehen. Darüber hinaus sind wir Mitglied des internationalen PKF-Netzwerks mit 300 Standorten in 150 Ländern. Eine entscheidende Voraussetzung, um unsere Mandanten rund um den Globus zu begleiten. Ob als Coach oder als Teil der Mannschaft: Wir geben alles, für Ihren Erfolg.



Ralph Setzer, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei PKF WULF & PARTNER

Optimal für Familienunternehmer und Mittelständler

Was zeichnet einen guten Steuerberater und Wirtschaftsprüfer aus?

Sehr wichtig ist, dass er das Business seiner Mandanten versteht. Das ist die erste Voraussetzung, um seinen Mandanten bestmöglich zu beraten. Lösungsvorschläge müssen realistisch und dürfen auch pragmatisch sein!

Für welche Mandanten ist PKF WULF & PARTNER besonders interessant?

Wir sind Generalisten und als solche sehen wir das Unternehmen des Mandanten von der Gründung bis zum Exit mit allen Fragestellungen von der Nettolohnoptimierung über die Prüfung des Jahresabschlusses

bis hin zum steueroptimalen Verkauf. Am interessantesten sind wir für Familienunternehmen und Mittelständler mit 50 bis 500 Angestellten.

Welche Empfehlungen können Sie Ihren Mandanten geben?

Mandanten sollten sich gelegentlich die Frage stellen, ob sie von ihrem aktuellen Steuerberater tatsächlich optimal beraten werden. Sie sollten sich nicht scheuen, eine zweite Meinung einzuholen. Nicht selten tritt der Umstand ein, dass der eigene Erfolg zu groß für den Berater der ersten Stunde wird. Spätestens dann empfiehlt es sich, eine zweite Meinung einzuholen und einen Wechsel in Betracht zu ziehen.