

Über 100 Teilnehmer beim 3. GEFMA-Tag Bayern: Personal 4.0 im Stadion

Zukunftsorientierte Personalgewinnung, neue Führungskonzepte & Cultural Fit im Facility Management

Nürnberg. Nicht erst seit der Weltmeisterschaft ist klar: Beim Fußball kommt es auf gutes Personal und den richtigen Spirit an. Die Location für den GEFMA-Tag Bayern 2018 hätte also nicht besser passen können: Am 26. Juli informierten sich im Max-Morlock-Stadion in Nürnberg 110 Branchenvertreter über das brandaktuelle Thema „Personal 4.0 im Facility Management“. Erstklassige Referenten gaben Antworten aus der Praxis: Wie soll in Zeiten der Vernetzung von Mensch und Maschinen das Personalmanagement in Unternehmen auf die digitale Entwicklung reagieren? Natürlich wurde den Fachbesuchern auch ein umfassender Blick hinter die Kulissen des Bundesliga-Stadions gewährt, einschließlich der gebäudetechnischen Anlagen.

Nach der Begrüßung der Lounge- und Junior-Lounge-Leiter Bayern (Sebastian Hölzlein, Wolfgang Inderwies, Tim Bremstahler, Michael Stadelmann, Sebastian Tappert und Walter von Koskull) begeisterte die kurzweilige Keynote von Michael Ehlers. Anschaulich beleuchtete der Bestsellerautor, Coach und Rhetoriktrainer die Zukunft, in der wir schon heute leben und entführte den Zuhörer gleichzeitig auf eine spannende Reise durch die Welt der Daten, die uns mehr und mehr umgibt. Michael Ehlers zeigte anhand des „Moneyball-Prinzips“, dass es möglich ist, eine erfolgreiche Fußballmannschaft mithilfe von Datenbankanalysen zusammenzustellen. Reiner Geyer, ehemaliger Bundesligaspieler und heutiger Trainer der U21 knüpfte daran an und berichtete von seinen eigenen Erfahrungen aus dem Nachwuchsleistungszentrum des 1. FC Nürnberg.

Dr. Christine Sasse, die im eigenen Familienunternehmen das Vorstandsressort Human Resources verantwortet, machte deutlich, dass nur mit passend qualifizierten Mitarbeitern das Wachstumspotenzial im FM ausgeschöpft werden kann. Ihr Lösungsansatz, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken: Das Sichtbar-Machen der Branche, ein passender Ausbildungsberuf und ausbildungswillige Menschen. An das Thema Ausbildung und Qualifizierung knüpfte Professor Klaus Heying von der Technischen Hochschule Nürnberg an. Er kritisierte das negative Image der Branche. Dies sei die größte Herausforderung für die Qualifizierung im Facility Management. Laut Heying sind hier neue Perspektiven auf die Tätigkeiten im FM gefragt, neue definitorische Ansätze und in der Folge auch neue Perspektiven im Bildungswesen. Und was sagt die Statistik zum Fachkräftemangel? Diese Frage beantwortete der Statistiker Dirk Pfann von der Bundesagentur für Arbeit. Der demografische Wandel, die hohe Einstellungsbereitschaft der Unternehmen und die in den letzten Jahren kontinuierlich steigende Erwerbstätigkeit, aber auch die voranschreitende Digitalisierung, lenken den Blick verstärkt auf die Fachkräftesituation in Deutschland.

Michael Plentingers Vortrag „New Work – Wieso wir HR neu denken müssen“ nahm die Auswirkungen der erhöhten Innovationsgeschwindigkeit und veränderten Berufsbilder ins Visier. Während die Work-Life Balance besungen wird, verschmelzen die Grenzen zwischen Berufs- & Privatleben. Data Science hilft uns in diesem Kontext, Menschen zu finden, die sowohl mit Ihrer Fachkompetenz als auch Persönlichkeit zum Aufgabenspektrum sowie der Unternehmenskultur passen. Der Vortrag von René Alexander Rauscher befasste sich einerseits mit den Möglichkeiten, die sich durch den technologischen Fortschritt für die Rekrutierung von Fachkräften ergeben. Andererseits wurden aber auch die Grenzen thematisiert und aufgezeigt und warum der „Faktor Mensch“ weiterhin eine zentrale Rolle spielen wird.

Mensch im Zentrum - Beteiligung und Gestaltung im Digitalisierungsprozess, so der Titel des Vortrags von Ulrike Laux (IGBAU). Ihre Devise lautet: Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und die Beschäftigten sind wichtige Akteure im Prozess. Transparenz und Mitbestimmung sind Voraussetzungen für den Erfolg. Für Michael Zwisler sind die Tagelöhner und Wanderarbeiter des Mittelalters die „Clickworker“ des 21. Jahrhunderts. Die digitale Transformation wird nicht Arbeitsplätze beseitigen, sondern vielmehr die Probleme der analogen Arbeitswelt beschleunigen. Der Arbeitnehmerbegriff hat sich in der digitalen Arbeitswelt zu bewähren und dazu müssen die arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und vor allem deren Anwendung in der Rechtsprechung der Lebenswirklichkeit angepasst werden.

„Die MitarbeiterInnen bleiben auch während und nach der Digitalisierung das wichtigste Gut im Unternehmen!“, so das Statement von Mirco Melega. Nur wenn die Belegschaft die Veränderungen mitträgt und jede/r Einzelne dafür befähigt wird, die neuen Aufgaben auch zu bewältigen, gerät die Digitalisierung zum Erfolg. Bernd Wiest beantwortete schließlich die Frage, ob in der heutigen Zeit denn überhaupt noch ein eigenes Personalmanagement gebraucht wird und welche Aufgaben dieses innehaben müsste. Im Ergebnis kommt Bernd Wiest mit Blick auf soziale Netzwerke zum Schluss, dass sich die Anforderungen an das Recruiting und das Personalmanagement deutlich wandeln müssen. Die HR-Abteilungen der Unternehmen müssen in Zukunft als Vorreiter diesen Changeprozess vorleben. Richard Weller stellte am Beispiel der Organisation Alpha IC dar, wie mit den Herausforderungen der Digitalisierung auf die Personalarbeit umgegangen werden kann. Die Erfolgsfaktoren aus diesem Erfahrungsbericht: Eine funktionierende Unternehmenskultur in Kombination mit neuen, flexiblen Führungskonzepten.

In Summe wurde also in elf Fachvorträgen die aktuelle Situation des Personalwesens im Facility Management umfassend beleuchtet, und die Besucher konnten etliche Impulse mitnehmen. GEFMA-Geschäftsführerin Dr. Elke Kuhlmann, die zum GEFMA-Tag Bayern eigens aus Bonn angereist war, lobte das Format dieser Veranstaltungsreihe einmal mehr und zollte den Leitern der GEFMA-Lounges und Junior-Lounges in Bayern höchsten Respekt für deren ehrenamtliche Organisation.