



HR INNOVATION DAY

Am 28. Mai 2016 findet an der HTWK Leipzig der diesjährige HR Innovation Day von Prof. Dr. Peter M. Wald statt. Zielgruppe: Young (und ältere) HR Professionals, Studierende mit dem Schwerpunkt Human Resources, an aktuellen HR- und Führungs-Themen Interessierte. Nähere Informationen hier.

PERSONALFOKUS

WORKFORCE TRANSFORMATION: KIENBAUM-STUDIE ZU PERSONALVERÄNDERUNGEN

Jedes zweite Unternehmen plant große Veränderungen beim Personal Unternehmen in Deutschland schrauben intensiv am Personalkörper: Jede zweite Firma plant in absehbarer Zeit wesentliche Veränderungen bei ihrer Mitarbeiterschaft. In den vergangenen fünf Jahren haben bereits acht von zehn Unternehmen die Zusammensetzung ihrer Mitarbeiterschaft umfassend verändert. Der gewünschte Erfolg ist jedoch oftmals ausgeblieben. Das ergibt eine Studie der Beratungsgesellschaft Kienbaum zu Personalaufbau, -abbau und -umbau in deutschen Unternehmen. Dafür hat Kienbaum 250 Geschäftsführer und Personalchefs zur sogenannten Workforce Transformation befragt. [Hier der Download der Studie.](#)

KEIN KENNZEICHEN D-IS MEHR?

Die Rheinische Post berichtet in ihrer Ausgabe vom 13.04.2016 darüber, dass die DIS AG Probleme mit Stadtverwaltung in Düsseldorf habe, Neuwagen mit dem Kürzel D-IS zuzulassen, da die Behörde Parallelen zur Abkürzung IS der Terrormiliz Islamischer Staat sieht. **Raymond Opszalski**, Director Human Resources der DIS AG, hat dafür wenig Verständnis: "Wir haben diese Nummernschilder seit Jahrzehnten. Die Buchstaben auf einem Auto haben doch nichts mit Terror zu tun, das halte ich für einen Schildbürgerstreich." Den gesamten Beitrag finden Sie unter: <http://www.rp-online.de/nrw/staedte/duesseldorf/kein-kennzeichen-d-is-mehr-aid-1.5899298>

Anzeige

PERSONALintern.info

Stellengesuch

 <p style="font-size: small;">Stellengesuch (privat) 93 x 50 mm</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #e0f0e0; padding: 2px;">Kombi-Paket (Preis: 300,- Euro)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">■ PERSONALintern ■ FAZ (Print)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0f0e0; padding: 2px;">Kombi-Plus-Paket (Preis: 350,- Euro)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">■ PERSONALintern ■ FAZ (Print)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">■ karriere-marktplatz</td> </tr> </table> <p style="font-size: x-small;">Preis pro Einzelschaltung inkl. kostenloser Chiffre-Weiterleitung. Weitere Informationen für Ihre Insertion unter: Certo GmbH Verlag und Medienberatung · Tel. 02132 / 658632-0</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">www.personalintern.info</p>	Kombi-Paket (Preis: 300,- Euro)	■ PERSONALintern ■ FAZ (Print)	Kombi-Plus-Paket (Preis: 350,- Euro)	■ PERSONALintern ■ FAZ (Print)	■ karriere-marktplatz
Kombi-Paket (Preis: 300,- Euro)						
■ PERSONALintern ■ FAZ (Print)						
Kombi-Plus-Paket (Preis: 350,- Euro)						
■ PERSONALintern ■ FAZ (Print)						
■ karriere-marktplatz						

PERSONALLITERATUR

Die FÜHRUNGSKUNST DER JEDI Anleitung zur persönlichen Entwicklung als Führungskraft

Autoren: Michael Fuchs und Jochen Messner

Der Star Wars-Kosmos bildet im gesamten Buch die tragende Analogie und zeigt den Entwicklungsprozess hin zu einer erfolgreichen Spitzenführungskraft des 21. Jahrhunderts. Die Autoren zeigen die Ambivalenz und Spannung unserer unberechenbaren Welt und bieten Orientierung für Krisensituationen. Kurz: Das Buch bietet eine Anleitung zur Wiederentdeckung der wesentlichen Dimensionen moderner Führungskultur. Inhalte: Bezugssysteme verstehen, Dysbalancen der gewohnten Management-Welt; Mentoring als Führungsinstrument; Der Weg der Jedi als Führungsentwicklung; Ganzheitliche Führungsentwicklung mit dem Quaternitäts-Prinzip; Radikale Selbstverantwortung und transpersonale Führung. ISBN: 978-3-648-08084-9 (HAUFE Verlag), Euro 29,95 (D).

PERSONALRECHT

ACHTUNG: VORZEITIGE BEENDIGUNG

In Aufhebungs- bzw. Abwicklungsverträgen wird sehr oft eine Klausel aufgenommen, nach der der Arbeitnehmer berechtigt sein soll, das Arbeitsverhältnis durch einseitige Erklärung, zuweilen wird der Begriff Anzeige benutzt, vorzeitig zu beenden. In der Regel wird dies mit der Konsequenz verbunden, dass die durch die vorzeitige Beendigung freiwerdenden Bruttogehälter mit einem gewissen Prozentsatz als zusätzliche Abfindung gezahlt werden. Diese Erklärung bedarf zwingend der gesetzlichen Schriftform (§ 623, 126 BGB). Telefax und E-Mail reichen nicht aus. Hierauf ist zukünftig bei der Formulierung und der Abwicklung solcher Vereinbarungen zu achten, BAG vom 17.12.2015, 6 AZR 709/14 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de)

PERSONALTHEMA

FLÜCHTLINGSINTEGRATION FORDERT UNTERNEHMEN HERAUS / DELOITTE-REPORT:

Nachholbedarf bei regulatorischen Fachkenntnissen und Führungsverständnis

Die Deloitte-Studie "Human Capital Trends 2016" zeigt, dass den meisten deutschen Unternehmen die Flüchtlingsintegration schwerer fällt als gedacht. Gründe sind: Sprachbarrieren, Anerkennung der Bildungsabschlüsse und gesetzliche oder regulatorische Anforderungen. Knapp die Hälfte der HR-Mitarbeiter fühlt sich bei juristischen und regulatorischen Regelungen unsicher. Aber auch kulturelle Unterschiede sehen Unternehmen als Herausforderung bei der Integration. Trotzdem haben sie erkannt, dass Vielfalt eine wichtige Rolle spielt. HR-Abteilungen legen deshalb Wert darauf, Talente aus vielfältigen Hintergründen anzuwerben und langfristig zu binden. Dabei spielen auch neue Führungsmodelle und die Förderung der Unternehmenskultur eine Rolle.

"Für eine gelungene Flüchtlingsintegration müssen Unternehmen ihre Mitarbeiter sowohl kulturell sensibilisieren als auch juristisch schulen. Dabei spielt u.a. die Entwicklung von Führungskräften eine wichtige Rolle", erklärt Udo Bohdal-Spiegelhoff, Partner Human Capital Advisory Services bei Deloitte.

Herausforderungen bei der Flüchtlingsintegration*

Sprachbarrieren	69%
Gesetzliche und regulatorische Unsicherheit	46%
Anerkennung von Bildungsabschlüssen	41%
Kulturelle Unterschiede	40%
Fehlendes Führungsverständnis	18%

*Mehrfachantworten möglich

Unterschiedliche Standards - fehlender Kompetenznachweis

Die Herausforderungen der Flüchtlingsintegration ergeben sich sowohl durch unterschiedliche Qualifikationen der Bewerber als auch durch komplexe gesetzliche Regelungen. Auf Bewerberseite sehen HR-Abteilungen hauptsächlich fehlende Sprachkenntnisse (69%) als Hindernis. Aber auch kulturelle Unterschiede fordern 40 Prozent der Unternehmen heraus. Weiterhin gibt es laut 18 Prozent der Teilnehmer noch Nachholbedarf

beim Führungsverständnis. Auch die Anerkennung von Bildungsabschlüssen (41%) stellt eine Herausforderung dar. Knapp die Hälfte (47%) der Firmen ist noch nicht mit gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen zur Migrantenintegration in die Arbeitswelt vertraut oder sieht diese als wesentliche Herausforderung an. Nur ein Viertel fühlt sich hier einigermaßen sicher - das offenbart ein erhöhtes Schulungsbedürfnis der HR-Abteilungen.

TOP 3 DER TRENDS FÜR DEUTSCHLAND - Führung, Engagement und Organisationsstruktur

Bei strategischen Prioritäten stehen in diesem Jahr die Themen Engagement von Mitarbeitern und Führung im Mittelpunkt. Als besonders wichtig sieht die Mehrheit (84%) Diversity in der Belegschaft und baut daher auf generationenübergreifende Teams unterschiedlicher Herkunft und neue Führungsrollen. Viele Unternehmen (41%) fühlen sich allerdings noch nicht ausreichend vorbereitet, ihre Leadership-Programme auf Millennials auszurichten. Außerdem wird auch die strukturelle Aufstellung ein immer zentraleres Wettbewerbsselement für Firmen. Auch wenn sich die meisten in Bezug auf Kontrollspannen, Unternehmensebenen und Entscheidungsrechte aktuell bereits gut aufgestellt sehen (über 70%), bleibt die Organisationsstruktur weiterhin ein zentrales Thema. Abgesehen von diesen Top-3-Themen wollen 83 Prozent der Firmen Weiterbildungskonzepte, die über traditionelle Bildungsangebote hinausgehen, vorantreiben. Auch digitale HR-Anwendungen (67%) und Analytics (64%) stehen weiterhin im Fokus. Firmenkultur und -werte wollen viele Unternehmen nutzen, um die eigene Wettbewerbsposition zu verbessern.

"Wenn sich Unternehmen mithilfe ihrer Kultur strategisch im internationalen Wettbewerb positionieren wollen, haben sie mit der Eingliederung von Migranten die Chance, diverse Teams aufzubauen. Die Etablierung entsprechender Integrationsprojekte und die Einbindung der Arbeitnehmer stärken den Zusammenhalt. Flüchtlinge bringen eine neue Sichtweise auf Krisensituationen, Durchhaltevermögen oder Bescheidenheit ins Unternehmen, von denen Mitarbeiter einiges lernen können", resümiert Udo Bohdal-Spiegelhoff.

Die komplette Studie finden Sie hier zum Download.