

Interview mit Sandra Mortsiefer und Prof. Dr. Victoria Büsch



Sandra Mortsiefer M.A. ist Geschäftsführerin der Betriebsinitiative Demografischer Wandel bdw und Senior Consultant der Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH.

Prof. Dr. Victoria Büsch ist Professorin für Volkswirtschaftslehre, Internationaler Strukturwandel und Demographie an der SRH Hochschule Berlin (vormals OTA Hochschule).



Wir sprachen mit Sandra Mortsiefer sowie Prof. Dr. Victoria Büsch über das Praxisforum "Beschäftigungsfähigkeit sichern. Innovative Personalarbeit und Arbeitsgestaltung", das von beiden während des IV. Know-how-Kongresses am 23. September in Köln moderiert wird.

1. Das Thema Ihres Praxisforums ist "Beschäftigungsfähigkeit sichern. Innovative Personalarbeit und Arbeitsgestaltung". Was genau haben die Kongressteilnehmer zu erwarten?

Prof. Dr. Büsch: In Zeiten des Fachkräftemangels und der Heraufsetzung des Rentenalters ist es immer wichtiger, die vorhandenen Mitarbeiter zu binden und optimal zu entwickeln. In unserem Praxisforum stellen wir verschiedene Good-Practice Fälle der Personalarbeit vor, die sich durch innovative Ansätze auszeichnen und Anregungen für die eigene Personalarbeit liefern. Die Teilnehmer in unserem Forum werden motiviert, sich aktiv in den Erfahrungsaustausch einzubringen. Daher verzichten wir auch bewusst auf Powerpoint-Präsentationen und verwenden Poster, die stärker zu einem Dialog einladen.

Mortsiefer: Wir hoffen, so eine Plattform für neue Ideen und Kontakte zu bieten.

2. Als Moderatorinnen zeichnen Sie sich auch für die Gewinnung der Referenten verantwortlich. Was waren Ihre Beweggründe gerade diese Referenten einzuladen?

Prof. Dr. Büsch: Bei der Auswahl der Referenten ging es uns im Wesentlichen um zwei Dinge. Zum einen wollen wir Unternehmen präsentieren, die bereits sehr weit in den Personalfragen in Zeiten des demographischen Wandels sind und so interessante Lösungsbeispiele liefern können. Zweitens wollen wir sicherstellen, dass die Lösungen, die präsentiert werden auch für Klein- und Mittelständische Unternehmen anwendbar sind. So haben wir zwar nur ein mittelständisches Unternehmen (Wurzelwerk) vertreten, aber alle anderen Referenten werden ihre Beispiele auf kleinere Unternehmenseinheiten bzw. Tochterunternehmen beziehen.

Wurzelwerk selber wird aufzeigen, wie sie unter Einbindung aller Mitarbeiter ein Programm entwickelt haben, um ein produktives Altern im Unternehmen zu ermöglichen. In diesem Betrieb werden jährlich etwa 200 Langzeitarbeitslose und arbeitslose Jugendliche von 14 Pädagogen und Anleitern praktisch qualifiziert. Mit steigendem Durchschnittsalter der Mitarbeiter wurden neue Lösungen gesucht und herausgekommen ist ein Konzept, das den Schwerpunkt auf die psychische, physische und psychosoziale Gesundheit der Mitarbeiter legt.

Die Firma Evonik stellt ihr Instrument „Plan@HR“ vor. Dies ist so angelegt, dass es HR-Verantwortlichen hilft, indem es verschiedene Business-Szenarien auf Basis moderner

Informationstechnologie simuliert. So können Auswirkungen von Vorgaben etwa aus dem Strategiebereich auf den künftigen Personalbestand und Personalbedarf eines Geschäftsbereichs oder eines Standorts berücksichtigt werden.

Mortsiefer: Salzgitter Mannesmann Line Pipe GmbH MLP beschäftigt 600 Mitarbeiter in den Standorten Hamm und Siegen und hat eine starke regionale Bindung zu diesen Standorten. Obwohl die Folgen des Fachkräftemangels derzeit für MLP noch nicht spürbar sind, hat das Unternehmen in den Jahren 2008 und 2009 ein Programm zum Aufbau einer stärker zielgruppenorientierten Rekrutierungsstrategie durchgeführt. MLP wird über Beweggründe und die Herangehensweise unter Mitarbeiterbeteiligung berichten.

Letzteres ist auch ein wichtiges Stichwort für den Arbeitgeberverband HessenChemie. Der Verband sieht neben der deutlichen Unternehmerverantwortung für Beschäftigungsfähigkeit auch die Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters für seine Arbeits(market)fitness. Dies wird für kleine wie auch große Unternehmen ein wichtiges Thema werden.

3. Inwieweit wird die Krise Thema des Praxisforums sein?

Mortsiefer: Die Krise ist allgegenwärtig und kann auch hier nicht ausgeklammert werden. In der jetzigen Krise haben wir gelernt wie wichtig es ist, gut vorbereitet zu sein. Anpassungen an die demographischen Entwicklungen bedeuten mittel- bis langfristige Prozesse zu gestalten. Der demographische Wandel wird unsere nächste Krise sein. Hierin liegen zwei Chancen: Heute zu erkennen, wie wichtig es ist, sich auf neue Herausforderungen vorzubereiten und die momentane Phase des „ruhigeren Geschäftes“ zu nutzen, um das Unternehmen und die Belegschaften fit zu machen für den demographischen Wandel.

4. Was ist für Sie persönlich das Kriterium, um nach dem Kongress sagen zu können: ‚Das Praxisforum war ein Erfolg‘?

Prof. Dr. Büsch: Wir würden uns freuen, wenn es zu einem regen Erfahrungsaustausch während des Forums kommt. Weiterhin möchten wir, dass möglichst viele Teilnehmer von sich sagen können, dass sie eine interessante Anregung oder einen guten Kontakt durch das Forum gewinnen konnten. Schließlich wäre es ein Erfolg, wenn bei vielen im Anschluss der Wunsch besteht, möglichst zeitnah den Dialog weiter fortzuführen.