

„Münchener Appell“ an Personalentscheider

KONGRESS. Mit einem Aufruf zur Talentförderung endete das zweite Zukunftsforum Personal der HR Alliance in München.



Die Initiatoren des Zukunftsforums Personal mit Moderator Professor Heinz Fischer in der Mitte.

Von **Daniela Furkel** (Red.)

Oliver Maassen, Vorstandsmitglied und Sprecher der HR Alliance, formulierte als Abschluss des Zukunftsforums Personal einen Appell an Teilnehmer und Politik: „Unsere Überzeugung: Wir fördern Talente – auch da, wo sie keiner vermutet. Unsere Forderung: Die HR Alliance fordert die Politik dazu auf, das drei-gliedrige Schulsystem abzuschaffen und in ein durchgängiges System zu überführen. Unsere Verpflichtung: Die Teilnehmer des 2. Zukunftsforums Personal verpflichten sich, in ihrem beruflichen Umfeld eine Initiative zu unterstützen beziehungsweise ins Leben zu rufen, die die soziale Mobilität fördert, insbesondere in Hauptschulen und Migrationshintergrund.“

Fragen des Systems Arbeit

Der Münchener Appell ist Ergebnis einer engagierten Diskussion der über 400 Teilnehmer. Ziel war, unter dem Titel „Zwischen Wissensavangarde und Prekariat“ in der Diskussion mit Experten aus Management, Politik und Wissenschaft Fragen des Systems Arbeit zu behandeln. Ein zentraler Impuls kam von Dr. Thomas Enders, CEO der EADS Airbus Division. „Ich habe den Eindruck, dass sich Personalmanager viel zu sehr mit ihrer Nabelschau befassen“, artikuliert er seine externe Sicht. Auf die gesellschaftspolitische Ebene brachte Zukunftsforscher Matthias Horx die Diskussion, als er deutlich machte, wie viel Kontrolle, Macht und Respekt Arbeit bedeutet. „Die Funktion der Arbeit ist weitaus vielschichtiger als eine reine Erwerbsarbeit zu sein“, sagte er.

AWARDS

Ausgezeichnete Organisationen

Die Mitglieder der HR Alliance zeichneten auf der abendlichen dpm-Gala zahlreiche Unternehmen und Organisationen aus: Der Goinger Förderpreis ging an das Hamburger Hauptschulmodell, das Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in den Beruf begleitet. Mit dem Employability-Award der Selbst-GmbH wurde das Employability-Programm der Deutschen Bank gewürdigt. Für die beste Employer-Brand-Kampagne erhielt Bertelsmann einen Preis, für das beste Hochschulrekrutierungsprogramm Ernst & Young, für die beste Karriere-Webseite wurde die BMW Group und für das innovativste Personalmarketingprodukt wurden die Deutsche Telekom und die Deutsche Bahn ausgezeichnet.

Weitere Impulse für die nachfolgende Workshop-Arbeit kamen vom Bundestagsabgeordneten Friedrich Merz und von Professor Stephan Jansen, Präsident und Geschäftsführer der Zeppelin-Universität. Merz beschwor neue globale Herausforderungen auf den Arbeitsmärkten, denen sich die deutschen Unternehmen nach dem Ende der Krise stellen müssen. Jansens Vortrag, der die geringe Mobilitätsquote (2,8 Prozent) im dreigliedrigen Bildungssystem anprangerte, fachte die Diskussion besonders stark an. Denn er belegte: Deutschland ist das einzige Land, das seinen Akademikeranteil in den vergangenen Jahren konstant gehalten hat. Sowohl das Bildungssystem als auch die Gleichgültigkeit der Unternehmen würden dazu führen, dass die Chancen für qualifiziertes Personal immer mehr sinken, warnte er. ■