

Fokusgruppe #Arbeitswelt2025

bei der IHK Stuttgart (23. Mai 2019)

Was hat sich verändert?

Wenn Sie sich an Ihre persönliche Arbeitswelt vor 7 Jahren (2012) denken – was gab es damals noch, was es heute nicht mehr gibt?

Kommunikation

- Kommunikationsagentur: „Social Media spielte in der Kommunikationsbranche noch keine nennenswerte Rolle.“
- IHK: „In der IHK-Welt von 2012 gab es weder Facebook noch Instagram.“
- Personaldienstleister: „Kommunikation fand nahezu ausschließlich mündlich und am Telefon statt (und nicht per WhatsApp)“
- Vertriebsbüro: „Wir haben viel mehr mit unseren Kunden telefoniert und viel mehr Papier herumgeschickt.“
- Fertigungsunternehmen: „Wir haben mehr miteinander geredet und weniger geschrieben, es gab weniger Einblick in unsere Fertigungsprozesse und den Zustand der Maschinen als heute.“
- Softwareentwicklung: „Noch keine Videokonferenzen.“
- Immobilienfirma: „Keine digitale Kultur, viel mehr Papier und viel weniger Aufwand bei der Personalrekrutierung“
- Vertrieb: „Kommunikation auf Papier, noch keine Webshops.“

Arbeitsweise

- Wirtschaftsförderung: „Hatten noch kaum Tools, um Wissen zu teilen oder gleichzeitig von unterschiedlichen Orten an einem Thema zu arbeiten, entsprechend waren wir auch mehr im Silo als heute.“
- Softwareentwicklung: „Weniger internationale Zusammenarbeit.“
- Automobilzulieferer: „Noch nicht so viel Gerede über ‚VUCA‘ und ‚Agilität‘.“
- Vertrieb: „Feste Arbeitszeiten, lokale Logistik.“

Arbeitstempo

- Teilvertrieb: „Datenverarbeitung war viel langsamer.“
- Automobilzulieferer: „Projekte standen weniger unter Druck.“

Rekrutierung

- Teilvertrieb: „Auf offene Stellen gab es viel mehr Bewerbungen.“
- Softwareentwicklung: „Personalrekrutierung ging ‚nebenher‘ und war noch nicht international.“
- Heizkraftwerk: „Viel mehr Bewerbungen für Ausbildungsplätze, noch nicht nötig Ausbildungsmessen zu besuchen, Azubis haben nach dem Verdienst gefragt und nicht nach Handy oder iPad.“

Arbeitnehmeransprüche

- Antriebstechnik: „Mitarbeiter hatten geringere Work-Life-Ansprüche und brauchten weniger flexible Arbeitszeiten.“

Welche Fragen stellen sich beim „Blick in die Glaskugel“?

Mit Blick auf die Trends oder auch darüber hinaus: Welche Frage brennt Ihnen auf den Nägeln, welchen Auftrag geben Sie uns mit – und warum?

- Wie kommen wir zu einer Berufsorientierung bei Schülern, die sich mehr am betrieblichen Bedarf orientiert? (Wenn alle Schulabgänger automatisch an die Uni gehen, fehlen uns Menschen, die ganz zentrale Aufgaben in unseren Unternehmen erledigen können.)
- Wie schaffen wir es, (junge) Menschen für vermeintlich unattraktive Berufe zu gewinnen? Kalkulatoren oder Leute, die Baustellen beaufsichtigen, sind unverzichtbar, aber keiner will den Job machen.
- Wie schaffen wir eine gelingende Kommunikation zwischen den Generationen und wie machen wir uns fit für moderne Führung ohne Hierarchie, mit „Fehlerkultur“ und internationaler werdenden Umfeldern?
- Wie finden wir Weiterbildungsangebote für uns und unsere Mitarbeiter, die uns helfen und die mit unseren betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen sind?
- Wie kommen wir im Arbeitsrecht und im Arbeitszeitrecht zu klaren gesetzlichen Vorgaben, die wir ohne zu großen Bürokratieaufwand umsetzen können? (Flexibilitätsbedürfnisse von Mitarbeitern und betriebliche Notwendigkeiten, beim Personal auch mal „atmen“ zu können sind mit dem gegenwärtigen Rechtsrahmen nicht vereinbar)
- Wie schaffen wir es als KMU, unseren strukturellen Image- und Kostennachteil v.a. in Personalthemen gegenüber großen Unternehmen zu kompensieren? Wenn wir in Leistungen für Mitarbeiter investieren wollen, kommt uns das im Verhältnis deutlich teurer als großen Unternehmen, hinzukommt, dass wir nicht mit klingendem Namen punkten können.

Feedback

Haben sich die zwei Stunden gelohnt und was nehmen Sie mit?

Neue Perspektiven

- Interessant, die Perspektiven und den Input der „Mittelstandskollegen“ zu hören.
- Es ist gut, in die Glaskugel zu schauen, sollte man auch mit der Perspektive +25 machen.
- Es ist gut, im kleinen Kreis zu sprechen, wäre wichtig, die nächste Generation besser einzubeziehen
- Spannend, dass so unterschiedliche Unternehmen so ähnliche Themen haben.
- Auch interessant: Die Arbeitnehmer-Perspektive besser zu verstehen und mehr zu wissen, wie man als „gerade als KMU“ punkten kann.
- Frage mich, ob wir in Deutschland die richtigen Unterstützungsangebote für uns Mittelständler haben und die richtigen Wege, Unternehmen zu erreichen?
- Beruhigend, dass man nicht allein ist, erschreckend, dass man sich auf so viele Dinge einstellen muss.
- Zukunft macht mir Angst.

Forderungen

- Ich hoffe, dass von dem, wir diskutiert haben, auch was in Berlin ankommt.
- Bitte nicht so viele Gesetze und kein Politik-Aktionismus, weniger ist mehr.
- Wir müssen als KMU offensiver gegen große Unternehmen antreten.
- Politik muss mehr mit KMU und weniger mit Lobbyunternehmen sprechen.
- Es ist wichtig, Unternehmen im O-Ton mehr Gehör zu verschaffen.