

17. & 18. Juni 2009, Automobil Forum Unter den Linden, Berlin-Mitte

Talent & Vielfalt ²⁰⁰⁹

Praxisforum für neue Personalstrategien

- › »Rohdiamanten« finden › Kompetenzlücken schließen
- › Ressourcen erkennen › Erfolg und Innovation durch Vielfalt

Partner



Kompetenz-Partner

Deloitte.



HAYS

Aussteller

HR RECRUITING
professional digital recruiting

Medienpartner

brandeins
Wirtschaftsmagazin

HRnetworkx
we connect competence.

Mit Unterstützung von



Perspectives for Talents
Relax. You're hired!

UNGLEICHBESSER
Diversity Consulting

**CHANCEN
UND
KARRIERE**
DIE ZEIT
ZEIT CAMPUS
ZEIT WISSEN
JUNGE KARRIERE
WANDELORLAGE
WIRTSCHAFTSWOCHEN
PREMIUM
PERSONALMÄRKTE

Familien Service
Partner für Mitarbeiterentwicklung

Talent & Vielfalt 2009

Thema

Viele Unternehmen nutzen längst nicht alle Potenziale und Chancen ihrer Personalressourcen. Gezielt geförderte Kompetenzen und Talente der Mitarbeiter / innen bringen gerade in Zeiten von Wirtschaftskrise und Personalkostensenkungen entscheidende Vorteile.

Auch wenn sich der Personalbedarf strukturell verändert – nach wie vor werden gute Leute, Fachkräfte, Spezialisten und MINT-Akademiker gesucht. Der klassische, nationale Bewerbermarkt allein (jung, deutsch, männlich) bietet nicht genug Potenzial. Demographie, Globalisierung, Auswanderung und Strukturwandel zeigen Wirkung. Die Chance für einen größeren Pool an Kompetenzen liegt heute in der Ausweitung der Recruiting-Zielgruppen, einer breiteren Vielfalt der Mitarbeiterstruktur, in internationaler Talentbeschaffung und der Stärkung bereits bestehender Kompetenzen im eigenen Unternehmen.

Vorhandene Talente müssen identifiziert und systematisch weiterentwickelt werden. Vernachlässigen Unternehmen jetzt ihre Leistungsträger, riskieren sie ihren zukünftigen unternehmerischen Erfolg. Die aktuelle Situation erfordert eine strategische Planung, schlanke Prozesse und zielgerichtete Investitionen in das Personal. Es gilt gerade jetzt, wertvolle Kompetenzen im Unternehmen loyal zu binden.

Darüber hinaus müssen weitere Potenziale erschlossen werden. Die vielen gut ausgebildeten Frauen in unserer Gesellschaft können noch zu wenig für technische Berufe und Führungspositionen gewonnen werden. In den Top-Management-Funktionen sind

sie stark unterrepräsentiert. Wer mehr Frauen in Führungspositionen haben will, muss dynamische Karrieremodelle fördern.

Vielfältige Talente bieten nicht nur ein breiteres Arbeitnehmerspektrum, sondern auch die Chance, Innovationskraft für die Zukunft zu nutzen.

Praxisforum für neue Personalstrategien

Nutzen

- Sie erfahren, wie Sie**
- > Ihr Unternehmen mit neuen Talent-Strategien in schwierigen Zeiten stärken
 - > interne bis internationale Kompetenzressourcen identifizieren, rekrutieren, entwickeln und halten
 - > Führungspositionen auch für Frauen ermöglichen und attraktiv machen
 - > mit gezielter Aus- und Weiterbildung Qualifikations- und Personallücken füllen
 - > durch Vielfalt und individuelle Kompetenzen einen unternehmerischen Mehrwert generieren
 - > Ihren Personalbedarf in Zeiten des Personalabbaus strategisch planen

Zielgruppe

- Verantwortliche und Führungskräfte aus den Bereichen:**
- > Personal / Human Resource Management
 - > Personalentwicklung / Talent Management
 - > Recruiting
 - > Personalmarketing
 - > Diversity Management & Gender Management

Erster Konferenztage

Mittwoch, 17. Juni 2009

09:00

Empfang und Ausgabe der Konferenzunterlagen

09:30

Eröffnung des Konferenztages durch den Vorsitzenden

Johannes Weber

Geschäftsführer

Perspectives for Talents GmbH



Weltweit Talente gewinnen

09:45

Talente finden in einem globalen Umfeld

Talentverständnis > Perspektiven > Tradition versus Innovation
> Strategische Einbindung von Employer Branding & Talentmanagement > Entwicklung globaler Arbeitgebermarken

Anschließend Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

Alfred Lukasczyk

Leiter Personalmarketing

Evonik Industries AG



10:30

Service Excellence in der Mitarbeitergewinnung

It's all about employee experience > Das Service Paradigma
> Recruiting Prozess im Wandel

Anschließend Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

Christina Georgsson

Senior Expert International Resourcing
and Employer Branding

T-Mobile International AG



11:15 Kaffeepause und Networking

11:45 Special

Fachkräftemangel in Deutschland – Ist Zuwanderung ein Lösungsansatz?

Fachkräftemangel und Wirtschaftskrise > Zuwanderungsregelungen und Handlungsbedarf > Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Dr. Stefan Hardege

Leiter des Referats Arbeitsmarkt, Zuwanderung
DIHK-Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.



12:15 Expertenrunde Vormittag

Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

12:45 Pause mit Mittags-Lunch und Networking

Kompetenzen entwickeln

14:00

Systematisches Kompetenzmanagement bei Volkswagen – Status und Perspektiven

Ziele und Nutzen > Prinzipielles Vorgehen > Qualifizierung

Anschließend Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

Dr. Mona H. Jung

Projektleitung Kompetenzmanagement
Volkswagen Coaching GmbH



14:45

Vom Facharbeiter zum Bachelor – Fachkräfte binden und die Ingenieurlücke schließen

Höherqualifizierung > Berufsbegleitendes Studium für Nichtakademiker > Bindung durch Qualifizierung

Claus-Peter Hammer

Senior Expert Professional Education
Siemens AG

Dr. Elmar Ziegler

Mitglied des Vorstandes
Siemens Technik Akademie



Erster Konferenztage

Mittwoch, 17. Juni 2009

15:30 Expertenrunde Nachmittag

Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen und Vorstellung der Praxis-Workshops

Praxisworkshops

16:00 Workshop 1

Internationales Recruiting - Realität oder Rhetorik

Wie sieht die Realität internationaler Rekrutierung aus? > Haben Unternehmen eine Strategie? > Was sind aktuelle Trends in der internationalen Rekrutierung?

Anna Beeger

Head of Business Development
Hays AG

Frank Schabel

Head of Marketing /
Corporate Communications
Hays AG



16:00 Workshop 2

Mass Career Customization (MCC) – gute Leute mit dynamischen Karrieremodellen halten

MCC – ein System für individuelle Karriereentwicklungen > Wie Mitarbeitergruppen und Unternehmen profitieren > Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dr. Udo Bohdal

Partner Human Capital Advisory Services
Deloitte



16:00 Workshop 3

Rechnen sich Investitionen in Familienfreundlichkeit, Age-Management oder interkulturelle Kompetenz?

Nutzen von Vielfalt > Ökonomische Vorteile von Diversity Management > Erfassung des Business Impact

Dr. Petra Köppel

Inhaberin
Synergy Consult



17:30 Special

Talent in Action!

Einführung in das Konzept des Clifton StrengthsFinder®
> Talente im Dialog: Was bedeuten die »Top 5« Talente für meine Arbeit? > Wie kann ich meine Talente nutzen und gezielt weiterentwickeln?

Mehr zu unserem Special erfahren Sie auf Seite 6.

Katja Hoffmeister

Partner
Gallup GmbH



18:00 Get-together zum Erfahrungsaustausch

Abschließender Aperitif auf dem »Linden-Balkon« des Automobilforum Berlin. Gastgeber ist die VW Coaching GmbH.

18:30 Ende des ersten Veranstaltungstages

Zweiter Konferenztag Donnerstag, 18. Juni 2009

09:00

Empfang und Ausgabe der Konferenzunterlagen

09:30

Eröffnung des Konferenztages durch den Vorsitzenden
Zusammenfassung des ersten Konferenztages

Dr. Martin Ulmer

Gründer
CN St. Gallen Group



Talente halten

09:45

Think what's possible. Novartis Global Talent Management

Personalentwicklung im Spannungsfeld von Markt- und Gesellschaftsbedingungen > Talent Management als strategischer Imperativ von Kultur und Business > HR Strategie und Zukunftsfragen

Anschließend Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

Dr. Johanna Dahm

Head Talent Management &
Organizational Management
Novartis Pharma GmbH



10:30

Leadership Pipeline – Systematische Entwicklung der
Führungskräfte im DB-Konzern

Systematische Qualifizierung aller Führungsebenen > DB-Akademie als strategisches Instrument > Talent-Transition-Mastery: Karriereentwicklung und Führungskräftequalifizierung

Anschließend Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

Katharina Heuer

Leiterin Management- und
Mitarbeiterqualifizierung
DB Mobility Logistics AG



11:15 Kaffeepause und Networking

11:45

Auf einer Augenhöhe – Karrierepfade für Fachkräfte

> Unternehmenskultur und Talentförderung > Fachkarriere Modelle > Erfolgsfaktoren > Ausblick

Claudia Hedler

Head of HR Strategy & Cultural Change
Telefónica o2 Germany GmbH & Co. OHG



12:15 Expertenrunde Vormittag

Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

12:45 Pause mit Mittags-Lunch und Networking

Vielfältige Talente

14:00

Der Abschied von der Monokultur – Herausforderung
und Chance

Vielfalt in Führungspositionen: Zahlen, Daten, Fakten > Recruiting & Retention von Talenten > Gestaltungsmöglichkeiten > Förderung von Potenzialen

Anschließend Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

Christine Keiner

Director University & Diversity Recruiting
SAP AG



Zweiter Konferenztag Donnerstag, 18. Juni 2009

14:45

Frauen und Vielfalt im Top-Management – Notwendiger Spiegel von Gesellschaft, Markt und Mitarbeiterinnen oder doch nur »nice to have«?

> Innensicht Unternehmen > Außensicht Markt > Ressource Frau
> Wunscharbeitgeber

Anschließend Gelegenheit für Diskussion und Ihre Fragen

Eva Kreienkamp

Mitglied des Vorstandes

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.



15:30

Podiumsdiskussion mit Teilnehmern und Referent/innen des Tages

Wie passt Diversity Management als Baustein in das strategische Business Management? > Frauen in Führungspositionen – Quote und Qualifikation > Die Rolle des Diversity Managements in Zeiten von Stellenabbau und Einstellungsstopp

Moderator:

Michael Stuber

Inhaber

Ungleich Besser Diversity Consulting

Teilnehmer der Podiumsdiskussion sind:

Birgit Reinhardt

Diversity Beauftragte

Deutsche Bahn AG

Eva Kreienkamp

Mitglied des Vorstandes

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.

Christine Keiner

Director University & Diversity Recruiting

SAP AG

Dr. Petra Köppel

Inhaberin

Synergy Consult

und die anwesenden Konferenzteilnehmer.

16:00 Ende des zweiten Veranstaltungstages

Specials für Teilnehmer der Talent & Vielfalt 2009

Entdecken Sie Ihre Stärken mit dem Clifton StrengthsFinder® von Gallup

Entwicklungspläne für Mitarbeiter sind meist um ihre Schwächen herum aufgebaut; sie konzentrieren sich darauf, Lücken bei den Kompetenzen zu schließen. Fast vierzig Jahre Forschungsarbeit der Managementberatung Gallup haben aber gezeigt, dass herausragende Leistungen vor allem darauf basieren, dass Mitarbeiter ihre individuellen Stärken erkennen und für ihre Arbeit nutzen können! Statt sich auf die Schwächen zu konzentrieren, sollten deshalb die vorhandenen Talente der Mitarbeiter gefördert werden. Hier liegen die größten Potenziale für Leistungssteigerungen.

Seit 1998 bietet Gallup mit dem Clifton StrengthsFinder® ein webbasiertes Analysetool und Personalentwicklungsinstrument, das Mitarbeitern hilft ihre Talente im Rahmen ihrer Rolle optimal einzusetzen. Dabei wird die Intensität von Talent in den 34 am weitesten verbreiteten Talentthemen gemessen.

Die Teilnehmer der »Talent & Vielfalt 2009« bekommen einen persönlichen Zugangs-Code zum Clifton

StrengthsFinder®. Der Test dauert ca. 20 Minuten und jeder Teilnehmer erhält sofort seine individuelle Talentreihenfolge als Auswertung.

Beim interaktiven Workshop von Gallup am ersten Konferenztag erfahren Personalverantwortliche und Führungskräfte, wie sie ihr eigenes Talentprofil lesen können und wie die Ergebnisse im Arbeitsalltag umgesetzt werden können.

CultureTrainer Europe: Bewusstsein schaffen für kulturelle Unterschiede

Europa ist eine spannende Herausforderung. Die verschiedenen Kulturen und Wertvorstellungen unserer europäischen Nachbarn bereichern unseren beruflichen und privaten Alltag. Durch das Zusammenwachsen ergeben sich neue Arbeitssituationen, die einen souveränen Umgang mit multikulturellen Gruppen erfordern.

Der CultureTrainer Europe ist ein internetbasiertes Lernprogramm für Ausbilder, Trainer und Fachkräfte, und

vermittelt Kenntnisse über kulturelle Wertvorstellungen und Verschiedenheiten. Es bereitet auf neue Arbeitssituation sowie auf das Miteinander im In- und Ausland vor.

Auf der Talent & Vielfalt 2009 haben Sie die exklusive Gelegenheit, dieses interaktive Trainingstool live auszubasteln. Entwickelt wurde diese Lernplattform von der VW Coaching mit Unterstützung aus dem Leonardo da Vinci Programm.

Mit dem CultureTrainer Europe werden Sie für eigene und fremde Verhaltensmuster sensibilisiert, so dass Sie situativ angemessen reagieren können. Ihre persönliche Meinung zu verschiedenen (kulturellen) Themenfeldern wird zum interaktiven Bestandteil des CultureTrainer Europe. Diese Funktion ermöglicht es, auch andere Meinungen, z.B. französischer und finnischer Nachbarn einzusehen und mit den eigenen Werten und Meinungen zu vergleichen.

SWOP. exchange

Menschen zusammenbringen, Wissen vermitteln, zur Wertschöpfung beitragen – das sind die Ziele von SWOP. exchange. Dazu konzipieren, veranstalten und organisieren wir seit 2006 bekannte und erfolgreiche Konferenz-Formate und -Reihen wie die MBA Konferenz, die Master Konferenz und die Veranstaltungen aus der Reihe Praxisforum Personal.

Die konsequent anwendungsorientierten Veranstaltungen von SWOP. exchange bringen herausragende Referenten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zusammen, fördern den Transfer von praktisch anwendbarem Wissen, veranschaulichen Erfolgsbeispiele und helfen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, informelle Netzwerke zu bilden.

SWOP. exchange ist das Konferenz-Angebot von SWOP. Medien und Konferenzen, Berlin.

> www.swop-exchange.de

Termin & Ort der Veranstaltung

- > 1. Konferenztag: 17. Juni 2009, 9:00–19:00
- > 2. Konferenztag: 18. Juni 2009, 9:00–16:30
- > **Automobil Forum Unter den Linden**
Unter den Linden 21 · 10117 Berlin (Mitte)
- > 1. OG. – Großer Konferenzraum
- > www.automobilforum-berlin.de

Unsere Hotelempfehlung

- > **ARCOTEL John F**
Werderscher Markt 11 · 10117 Berlin
T 030-28 88 65 78-80
F 030-28 88 65 78-87
johnf@arcotel.at · www.arcotel.at
- > Unter dem Stichwort »Talent & Vielfalt« steht bis 14. Mai 2009 ein Zimmer-Kontingent zu folgenden Konditionen für Sie bereit:
- > 118,- EUR / Nacht (Frühstück zzgl. 18,- EUR)

Ihre Ansprechpartner



Katrin Schrader
Projektleitung
T 030-531 47 37-34
ks@swop-berlin.de



Steffi Maaß
Projektmanagement
T 030-531 47 37-17
sm@swop-berlin.de



Fjodor Zatchinaev
Sponsoring
T 030-531 47 37-26
fz@swop-berlin.de



Franziska Schiwora
Organisation
T 030-531 47 37-32
fs@swop-berlin.de

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Verantwortlich

SWOP. Medien und Konferenzen
Oliver Panne & Sven Nagel GbR
(nachfolgend »SWOP«)
Ziegelstraße 29 · 10117 Berlin
USt-IdNr: DE814048841

Anmeldung

Die Anmeldung muss schriftlich per Brief, Fax, E-Mail oder über das Anmeldeformular auf der Webseite www.swop-exchange.de erfolgen. Die Teilnehmerzahl der Konferenz ist begrenzt. Anmeldungen werden nach Eingangsdatum berücksichtigt.

Anmeldebestätigung / Rechnung

Nach Eingang der Anmeldung erhält der Bucher eine Anmeldebestätigung und die Rechnung. Mit Erhalt dieser Schriftstücke ist der Vertrag vollständig.

Fälligkeit

Die Teilnahmegebühr ist nach Erhalt der Rechnung fällig.

Leistungsumfang

Die Gebühr beinhaltet die Teilnahme an beiden Konferenztagen inklusive Tagungsunterlagen, Tagungsgetränken und Buffet. Die Teilnahmegebühr beinhaltet nicht eventuelle Kosten für Anreise und Übernachtung.

Stornierung/Rücktritt

Nach Eingang der schriftlichen Anmeldung ist die Buchung rechtsverbindlich. Sie können jederzeit einen Ersatzteilnehmer anmelden. Stornierungen können nur schriftlich per E-Mail, Brief oder Fax erfolgen. Bei schriftlicher Stornierung der Anmeldung bis 30 Tage vor Veranstaltungstermin fällt eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 15 % der Teilnahmegebühr an. Bei Stornierung im Zeitraum von 30 bis 14 Tagen vor Veranstaltungstermin wird eine Stornierungsgebühr in Höhe von 50 % der Teilnahmegebühren erhoben. Bei späteren Absagen (ab 14 Tagen vor Veranstaltungstermin) wird die gesamte Teilnahmegebühr berechnet.

Sollte SWOP die gebuchte Veranstaltung absagen, werden bereits eingegangene Zahlungen für eine auf 2 Jahre ab Ausstellungsdatum gültige Gutschrift an einer anderen SWOP Konferenz berücksichtigt oder auf Wunsch die Teilnahmegebühr wieder ausgezahlt. Bei einer Terminverschiebung wird eine Gutschrift für die Teilnahme an dem neuen Termin ausgestellt.

SWOP trägt keine Verantwortung, wenn Austausch, Absage, Veränderung oder zeitliche Verschiebung einer Veranstaltung aufgrund höherer Gewalt einwirkung oder unvorhergesehene Ereignisse, welche die sinnvolle Durchführung der Veranstaltung erheblich beeinflussen würden, notwendig sind. Zu höherer Gewalt zählen u. a.: kriegerische Auseinandersetzungen, Unruhen, terroristische Bedrohungen, Naturkatastrophen, politische Beschränkungen, erhebliche Beeinflussung des Transportwesens usw.

Änderungsvorbehalt

Änderungen (z. B. Ausfall von Referenten, Veränderungen im Programm, zeitlichen Ablaufs oder des Veranstaltungsortes) bleiben vorbehalten.

Datenschutz und Eigentumsrechte

Die dem Veranstalter übermittelten Daten werden zur Vertragsabwicklung digital gespeichert und zur Organisation der Veranstaltung verwendet. Wir werden Sie in Zukunft gerne über unsere Veranstaltungen informieren. Mit der Akzeptanz unserer AGB geben Sie Ihre Einwilligung, dass wir Sie zu diesem Zweck auch telefonisch, per Fax oder E-Mail kontaktieren dürfen.

Alle intellektuellen Eigentumsrechte an Materialien, die in Zusammenhang mit dieser Konferenz produziert oder verbreitet werden – dies gilt insbesondere für das Konferenzprogramm, die Tagungsunterlagen, Ton- und Bildmaterial – sind reserviert. Jede unerlaubte Vervielfältigung, Publikation oder Verbreitung ist untersagt.

Mit Unterzeichnung des Vertrages erklären Sie sich mit Bild- und Tonaufzeichnungen bei Veranstaltungen von SWOP einverstanden. Sämtliche Rechte an Bild und Ton sind SWOP vorbehalten.