

## MUWIT-Weiterbildungsaward 2008

### Otto Group überzeugt mit Kunstprojekt

Im April wurde auf der 12. IIR Konferenz „MUWIT“ wieder der MUWIT-Weiterbildungsaward verliehen. Gewinner des Personalwettbewerbs ist dieses Jahr die Otto Group mit dem Projekt „Flying Carpet“. Mit einer weltweiten Mitarbeiteraktion konnte das Unternehmen den globalen Netzwerkgedanken und das Vorleben der Unternehmenswerte überzeugend vorantreiben, so die Bewertung des Jurymitglieds Joachim Gutmann, Glücksburg Consulting. Mit dem Kunstprojekt, das in Partnerschaft mit dem Künstler Ernst Handl entstand, sei etwas erreicht worden, was es bisher auf dem Personalmarkt noch nicht gegeben habe. Rund 25 000 Mitarbeiter waren eingeladen worden, mit einem selbst gestalteten Stück Baumwollstoff zu den „Fliegenden Teppichen“ beizutragen. Die individuellen Kunstwerke wurden anschließend zu einem Gesamtkunstwerk zusammengetragen, das den Netzwerkgedanken mit den gewebten Teppichen und Nachhaltigkeit durch die Integration der Initiative „Cotton made in Africa“ auf innovative Weise miteinander verbindet. „Dieses Projekt hat wieder sehr eindrucksvoll gezeigt, wie leidenschaftlich die Mitarbeiter sich einbringen, wenn die Aufgabenstellung attraktiv ist und authentisch zur Kultur des Konzerns passt“,



Die Erstplatzierten des MUWIT-Award 2008 von der Otto Group mit Jury-Mitglied Joachim Gutmann (2. von links).

kommentierte Jürgen Bock, Leiter Unternehmens- und Kulturentwicklung der Otto Group. Den zweiten Platz erzielte das Bielefelder Unternehmen Dr. Oetker, das in Zusammenarbeit mit dem Personalberater Gildenhaus ein Projekt zur altersgerechten Personalarbeit realisiert hatte, an dem ältere und jüngere Mitarbeiter gemeinsam gearbeitet haben. Die Viessmann Werke belegten den dritten Platz. Zusammen mit ITO Services entwickelte das Unternehmen ein Konzept, das die Personalentwicklung im Vertrieb fokussiert. Weitere Infos stehen im Internet bereit.

[www.muwit.de](http://www.muwit.de)

## Aktuelle Studie

### Bessere Einarbeitung könnte nicht schaden

Für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter in der Probezeit haben Unternehmen keine Konzepte. Weder die Personalabteilungen noch einzelne Vorgesetzte verfügen über spezielle Integrationsprogramme. Zu diesen Schlüssen kommt eine aktuelle Studie der Managementberatung Muehlenhoff + Partner, die insbesondere die Gestaltung der Probezeit untersuchte. Unternehmen nutzen zur Mitarbeiterintegration vor allem Instrumente, die ohne besonderen Aufwand realisiert werden können, wie Feedback-Gespräche und Training-on-the-Job. Rund die Hälfte der befragten Unternehmen bietet während der gesamten Probezeit nur zwei- bis dreimal ein Feedback-Gespräch an, wünscht sich allerdings eine Zunahme, um die Probezeit zu optimieren. Bei mehr als jeder vierten Einstellung wird Neueinsteigern ein Mentor zur Seite gestellt und 47 Prozent der Unternehmen bieten Coaching an. 40 Prozent der Unternehmen stellen fest, dass ihre Bereitschaft, sich von einem neuen Mitarbeiter in der Probezeit zu trennen, in den letzten Jahren gestiegen ist. Am häufigsten kommt es zur Trennung, weil sich herausstellt, dass eine der beiden Seiten in ihren Erwartungen enttäuscht wird. Der am zweithäufigsten genannte Grund ist fehlende Fachkompetenz, gefolgt von Konflikten im Team. Interessenten können die Studie kostenfrei bei Sylvia Rainer unter der E-Mail [info@muehlenhoff.de](mailto:info@muehlenhoff.de) beziehen.

[www.muehlenhoff.de](http://www.muehlenhoff.de)

## Zeitwertkonten

### Gesetzesentwurf fördert flexible Arbeitszeiten

Am 14. März 2008 wurde ein neuer „Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vorgelegt, der sich vor allem der Portabilität von Wertguthaben widmet. Danach sollen Mitarbeiter bei einem Arbeitgeberwechsel Anspruch auf Übertragung des Guthabens gegen den alten Arbeitgeber haben, sofern der neue Arbeitgeber der Übertragung zustimmt. Für größere Wertguthaben bietet sich eine neue Alternative zur Übertragung auf einen Folgearbeitgeber oder eine Störfallauszahlung: Größere Wertguthaben sollen bei einem Arbeitgeberwechsel auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden können. Der Gesetzgeber sieht weiterhin nur eine „eingeschränkte Kapitalanlagefreiheit“ vor; die 20-Prozent-Grenze für Investments in Aktienfonds oder Aktien wird beibehalten. Wertguthaben sollen im Rahmen der Insolvenzsicherung weiterhin getrennt vom Betriebs- und Anlagevermögen geführt werden. Zukünftig sollen Wertguthaben in Geld geführt werden; allerdings können bestehende Konten, die in Zeit geführt werden, beibehalten werden.

[www.deutsche-zeitwert.de](http://www.deutsche-zeitwert.de)