

Erste Schritte zur Entwicklung einer betrieblichen Willkommenskultur

Regionale Strategiekonferenz Freiburg
12. März 2014



RKW: Bundesweites Netzwerk für KMU

1921 gegründet als **Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit**

Initiatoren: Reichswirtschaftsministerium, VDI, Siemens

Aufgabe: Rationalisierung fördern, Wissen verbreiten

heute **bundesweites Netzwerk**

Aufgabe: Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU



Landesorganisationen

Einzelbetriebliche Unterstützung
durch

- Beratung
- Weiterbildung
- Information

Kompetenzzentrum

Überbetriebliche Themen
wie

- Existenzgründung und -sicherung
- Innovationsmanagement
- **Fachkräftesicherung**

Eckdaten:



- ▶ Beitrag des Bundesministeriums für
Wirtschaft und Energie
zur Fachkräfteoffensive



Träger:

- ▶ RKW Kompetenzzentrum, Eschborn
- ▶ Institut der deutschen Wirtschaft, Köln (IW)



Nur attraktive Arbeitgeber punkten

Das **KOMPETENZZENTRUM** FACHKRÄFTESICHERUNG

- ✓ informiert, wo Unternehmen Fachkräfte finden können
- ✓ zeigt, wie sie attraktive Arbeitgeber werden
- ✓ und was es ihnen nützt



Unser Angebot

www.kompetenzzentrum-fachkräftesicherung.de



Handlungsempfehlung: Rekrutierung von Fachkräften

Rekrutierung von Fachkräften

Fachkräfte zu finden kann sehr aufwändig sein: Einer großen Nachfrage der Unternehmen stehen Bewerberinnen und Bewerber gegenüber, die auch bei anderen Unternehmen gefragt sein können. Damit Sie in Ihrem Unternehmen die passende Fachkraft schnellstmöglich einrotieren können, empfiehlt sich ein gut geplantes und strukturiertes Vorgehen.

Warum Ihrem Unternehmen planvolle Rekrutierung nützt

Ihr geschäftlicher Erfolg steht und fällt auch mit den richtigen Fachkräften! Der Stellenwert der Rekrutierung ist schon heute sehr hoch, und er wird weiter wachsen. Sie können diese Empfehlungen nutzen, Ihre Praxis der Rekrutierung zu überprüfen und gegebenenfalls zu optimieren.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen



Fachkräfte sichern
Personalführung



Fachkräfte sichern
Flexible Arbeitszeitmodelle

Handlungsempfehlungen
als Broschüre und pdf



STRUKTURIEREN - PLANEN

Vom Handwerksbetrieb zum professionellen Arbeitgeber

Regionale Veranstaltungen und Unternehmenswerkstätten –

 HERZLICH  WILLKOMMEN 

ist nur ein Anfang...

... dem Taten folgen müssen

- ☺ für **alle neuen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ☺ als Bestandteil einer **wertschätzende Unternehmenskultur**
- ☺ die alle Führungskräfte und Beschäftigten **tagtäglich leben**

Nachhaltige Willkommenskultur - Ansätze



Empathie macht erfolgreich



So viel Prozent von den **sehr erfolgreichen***
bzw. **innovativen*** Unternehmen ...

Unternehmen
insgesamt

... praktizieren eine familienfreundliche und chancengerechte Personalpolitik	72,3	69,5	66,2
... gewähren den Mitarbeitern Freiräume für eigene unternehmensförderliche Ideen	69,9	66,2	61,3
... unterstützen die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter durch deren Führungskräfte	66,2	66,9	62,7
... nutzen leistungsorientierte Vergütungsformen als Mitarbeiterbindungsinstrument	65,4	58,2	54,1
... schätzen Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterentwicklung als hoch bedeutsam ein	63,3	58,1	54,2
... lassen Mitarbeiter hierarchieübergreifend an Strategiesitzungen der Geschäftsführung teilnehmen	54,0	54,0	48,7
... erheben regelmäßig die Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterkritik	53,5	51,4	45,7
... fördern die Teilnahme an innerbetrieblichen Arbeitskreisen	51,9	45,2	40,9
... setzen mindestens ein Qualitätsmanagementsystem ein	51,8	53,5	49,3
... analysieren und nutzen Potenziale der Mitarbeiter systematisch	37,1	32,9	30,1
... lassen Führungskräfte durch Mitarbeiter beurteilen	26,4	23,7	20,2

* **Sehr erfolgreich:** gemessen an Umsatzentwicklung, Beschäftigungsentwicklung und Umsatzerwartungen

* **Innovativ:** mind. eine Produkt- od. Prozessinnovation in 3 Jahren eingeführt.
Werte 2007-09, Befragung von 1853 Personalverantwortlichen im Juli/Aug. 2010
IW Köln

Herausforderungen an das Personalmanagement

Fachkräftemangel

Kostendruck / Personalabbau

Internationalisierung

Integration „bunter“ Belegschaften

Wachsende Komplexität/
Aufgabenverdichtung

Steigende Flexibilitätsanforderungen

Alternde Belegschaften

Wissens- und Erfahrungsverlust

Anforderungen an Work-Life-Balance

Lebenslanges Lernen

fehlender Nachwuchs

Technologische Entwicklung

Längere Lebensarbeitszeit

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

5 Leitfragen:

- Wie lassen sich Fachkräfte halten (und finden)?
- Wie können unterschiedliche Denk- und Handlungsmuster der einzelnen Personen berücksichtigt werden?
- Wie kann die Lern- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Lebensphasen gefördert werden?
- Wie lässt sich die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben realisieren?
- Wie lassen sich die unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen in Übereinstimmung bringen (Stichwort „Lebensstau“)?

Lebensphasen verändern sich

1960

**Jugend &
Ausbildung**

**Erwerbs- &
Familienleben**

Ruhestand

2013

**Jugend &
Ausbildung**

**Post-
Adoleszenz**

**Erwerbs- &
Familienleben**

**Zweiter
Aufbruch**

Ruhestand ?

Quelle: Zukunftsinstitut Kelkheim, 2009

Lebens- und Berufsphasen



Partnerschaft



Umorientierung



Neuanfang



Ausland



Kinderbetreuung



Krankheit



Beruf. Rückzug



Arbeitsalltag



Pflege



3. Lebensabschnitt



Beruf. Aufstieg



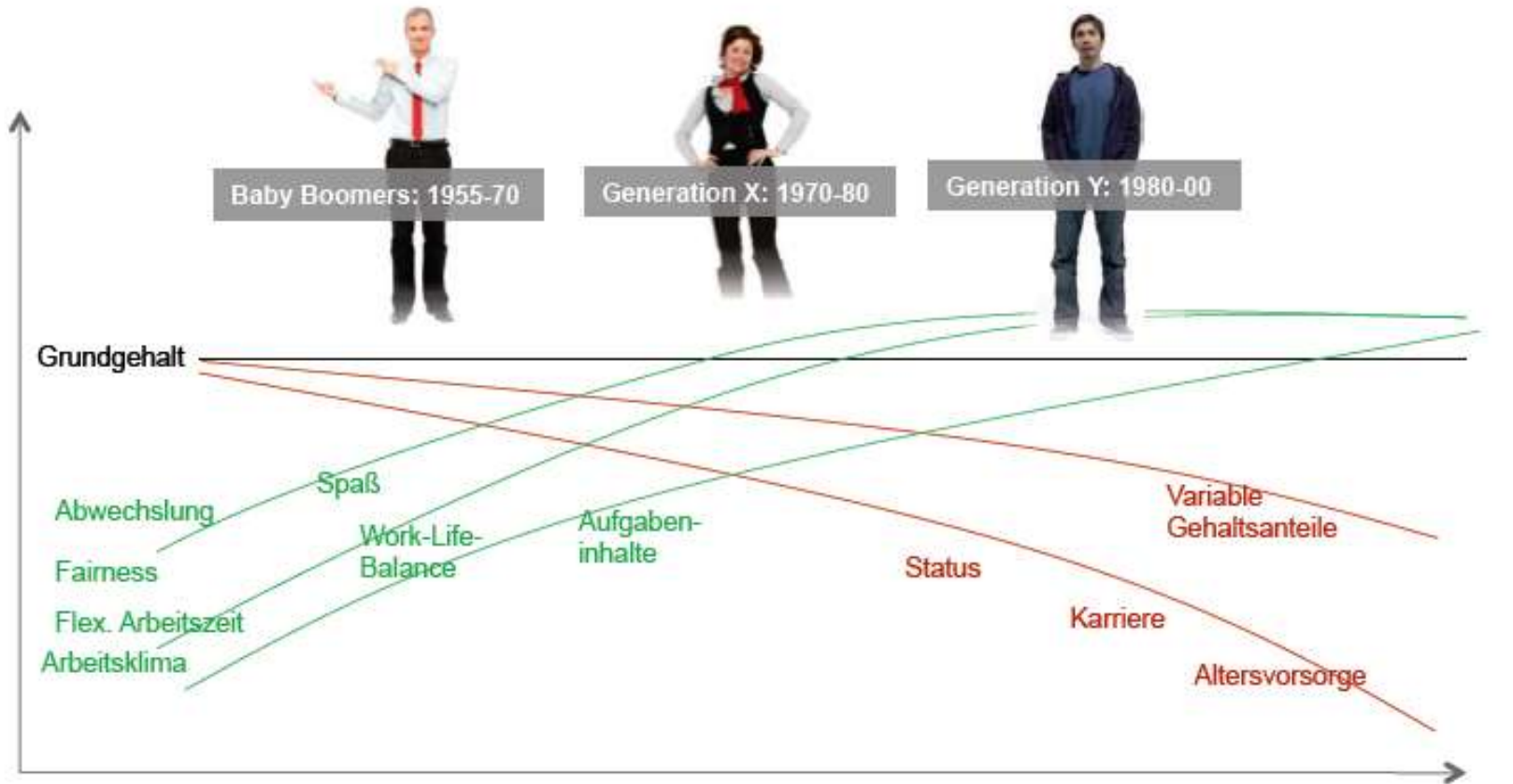
Aufgabenwechsel

Jede Generation verlangt andere Führung

	Wirtschaftswunder - Generation <i>Jahrgänge 1945-55</i>	Baby Boomers <i>Jahrgänge 1955-65</i>	Generation Golf <i>Jahrgänge 1965-80</i>	Generation Y <i>Jahrgänge ab 1980</i>
Führungsstil	Sinnorientiert - partizipative Führung	Entwicklungsorientiert-kooperative Führung	Pragmatisch-zielorientierte Führung	Visionsorientierte Führung
Einstellungen	pflichtbewusst loyal Respekt vor Autoritäten „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“	idealistisch teamorientiert karriereorientiert Konkurrenz- und Konflikterprobt „Arbeit hat hohen Stellenwert“	pragmatisch, rational selbständig ergebnisorientiert Konsensorientiert Work-Life-Balance „Zeit wichtiger als Geld“	selbstbewusst werteorientiert vernetzt sein flexibel, mobil Leben im Hier und Jetzt „Arbeit muss Spaß machen“
Kommunikation	Persönl. Gespräch	Telefon	Mobiltelefon E-Mail	Social Media

Quelle: Institut für Führung und Personalmanagement (I.FPM), St. Gallen

Jede Generation hat andere Präferenzen



Quelle: In Anlehnung an: Lufthansa-Studie zu Generationenpräferenzen in Personalmagazin 12/2008, zit. in Alfred Quenzler (2012):
Wie geht Arbeitgebermarke? Wirkung nach innen und außen (Vortrag)

Die Erwartungen von Nachwuchskräften

Die Treiber von Mitarbeiterbindung sind nicht monetär.

Entscheidender sind

Arbeitsumfeld

- Ausreichende Entscheidungsfreiheit
- Hohes Maß an Selbständigkeit
- Image des Unternehmens
- Markterfolg des Unternehmens
- Leistung / Qualität der Kollegen
- Wertschätzung
- Gute Teamarbeit
- Leistungsmessung an Zielen
- Offenheit der Führungskräfte / Diversity
- Gute finanzielle Situation des Unternehmens / Sicherheit
- Work-Life-Balance
- ...

Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten

- Herausfordernde Arbeit
- Abwechslungsreiche Arbeit
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Kommunikation
- Lernmöglichkeiten
- Kompetenzverbesserung
- Mitsprache
- Professionelle Personalentwicklung
- Transparente Beförderungen
- ...

Quelle: RKW Praxismaterialien 2, 2011

Nachhaltige Willkommenskultur - Ansätze



Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern



Ihr Nutzen:

- Fachkräfte halten, auch mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen (+ 17%)
- Höhere Produktivität (+ 17%)
- Weniger Fehlzeiten (- 13%)
- Höhere Motivation (+ 17%)

Mögliche Maßnahmen:

- ☺ Individuelle, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- ☺ Unterstützung bei der Betreuung, Ferienbetreuung
- ☺ Notfallbetreuung – in der Firma oder anderswo
- ☺ Rücksichtnahme bei Einsatzplanung
- ☺ Einkaufsservice
- ☺ **Dual Career**

Best Practice 1: Väterfreundlichkeit



Metallbauer
aus Wölsendorf/Bayern
30 Beschäftigte

<http://www.schoenberger-web.de>

- Angebote richten sich an Männer (82% der Belegschaft)
- Montage- / Auslandseinsätze im Einklang mit Familiensituation
- Einkaufsservice für Dienstreisende
- Freizeit für Einschulung oder ähnliche Termine
- Spielplatz, -zimmer auf dem Betriebsgelände für Notfälle
- Home Office bei Bedarf
- Arbeitszeitkonten

Best Practice 2: Mitwachsende Maßnahmen



- hochqualifizierte Experten in stressigem Umfeld (tagesaktuelle Informationen...)
- Übernahme der Kindergartenkosten bisher
- Jetzt: Schulkinder
 ➔ Neujustierung der Maßnahme
 Übernahme Hortkosten nicht möglich
- Zeit für Familie schaffen. z.B. Grippeschutzimpfungen im Unternehmen
- Qualitätssiegel als familienfreundlicher Arbeitgeber
- Leipziger Preis für familienfreundliche Arbeitgeber 2013 auf Vorschlag der Beschäftigten

Informationsdienstleister
aus Leipzig
40 Beschäftigte

<http://www.get-ag.de>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Fragen?

Ulrike Heitzer-Priem
Projektleiterin
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

heitzer@rkw.de
Tel 06196 495-2810

