



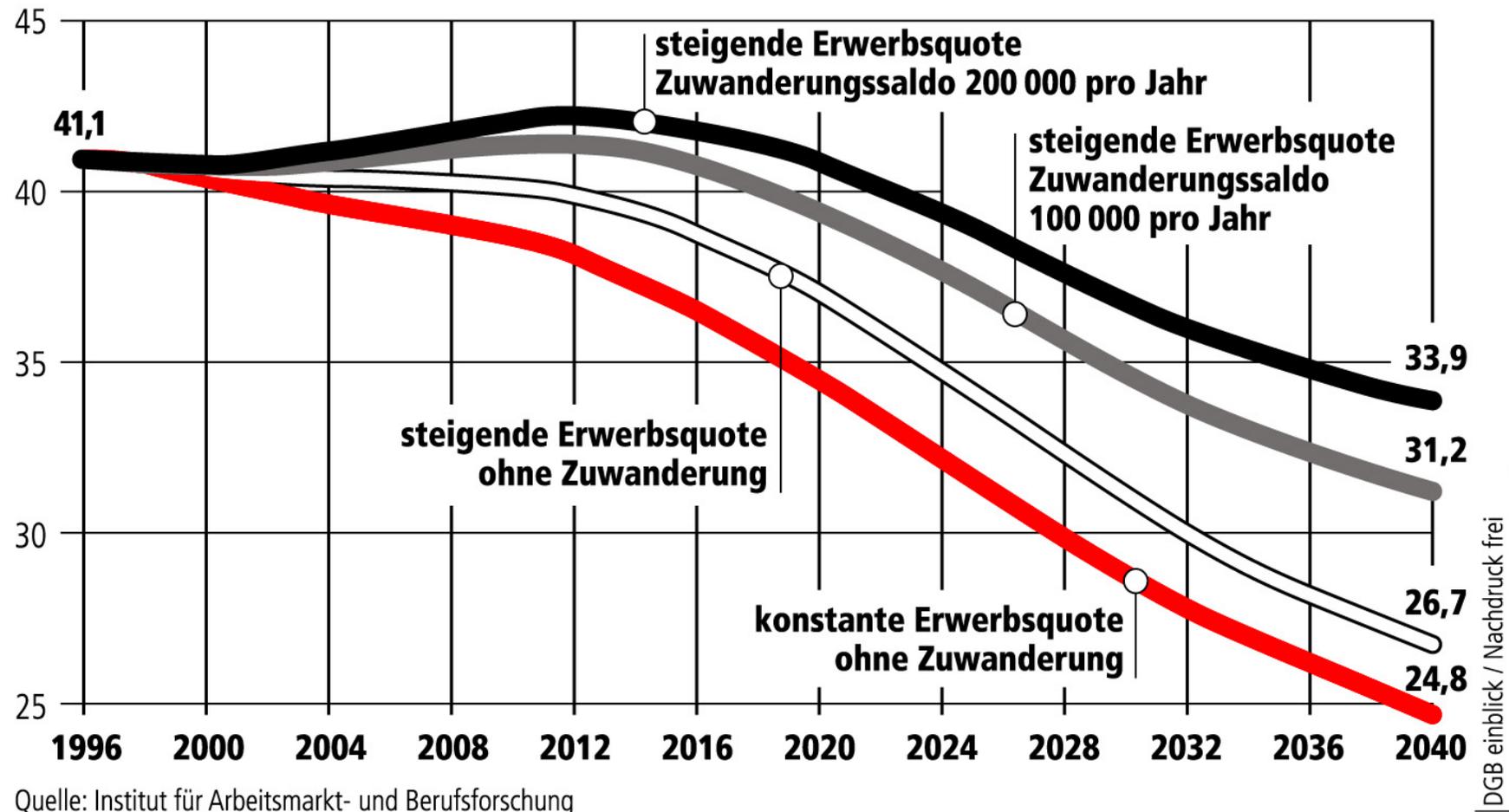
## **Wie profilieren ich mein Unternehmen in einem umkämpften Arbeitsmarkt?**

Schützenheim  
Altkirchen  
13. Juni 2012

# Arbeitskräfte werden knapp:



Entwicklung des Erwerbepersonenpotenzials in Deutschland bis 2040 (in Millionen)



# Personalmangel ist schädlich:



„Deutschen Unternehmen entstehen aufgrund nicht besetzter Stellen jedes Jahr Wertschöpfungsverluste in Höhe von knapp 20 Milliarden Euro.“ (IW Köln)

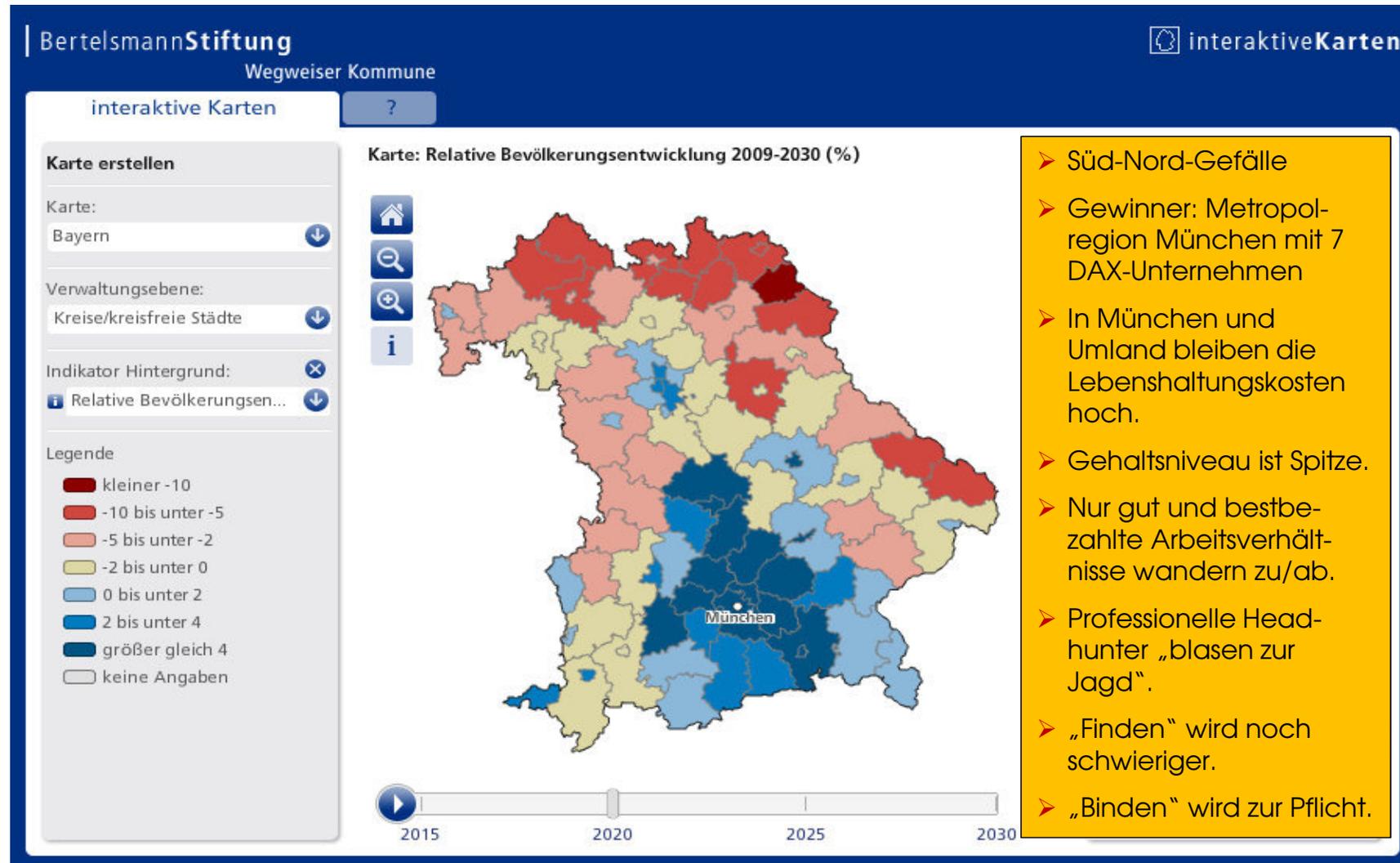
- Laut OECD fällt der demografische Wandel **in Deutschland dramatischer** aus als in anderen Ländern.
- Laut McKinsey werden 2020 der deutschen Wirtschaft **2 Millionen Fachkräfte** fehlen.
- Laut Prognos werden bereits 2015 dem deutschen Arbeitsmarkt knapp **3 Millionen Arbeitnehmer** fehlen, davon
  - ❖ 1 Million Fachkräfte mit Hochschulabschluss
  - ❖ 1,3 Millionen Mitarbeiter mit Berufsabschluss
  - ❖ 0,5 Millionen Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss

# Warum der deutsche Arbeitsmarkt verliert:



- Hohe **Steuern und Abgaben**
- **Ausgrenzung** ganzer Bevölkerungsgruppen (Frauen, Ältere, Ausländer)
- Schwierige Vereinbarung von **Familie und Beruf**
- Konfliktäre **Integrationsdebatten**
- Teils niedrigeres **Lohnniveau** als in Nachbarländern
- Unzureichende **Qualifizierung** und Ausbildung
- Vernachlässigung von Bildung und **Forschung**

# Wo finden Sie im Jahr 2020 Arbeitnehmer?



Die Sauerlacher Wirtschaftsförderer

Die Richtigen Finden & Die Besten Binden

## *Die erste Herausforderung:*



Die Sauerländer Wirtschaftsförderer

Die Richtigen Finden & Die Besten Binden

# Bewerben Sie sich!



## ➤ So geht es oftmals:

- ❖ Aggressiver oder überheblicher Umgang mit dem Kandidaten. Dieser erhält ein negatives Bild von Position und Unternehmen.

## ➤ So geht es besser:

- ❖ **Professioneller** und dabei **fairer** Umgang mit den möglichen neuen KollegInnen.
- ❖ Echtes **Interesse** an der Person zeigen und **Wertschätzung** ausdrücken.
- ❖ **Keine „Spielchen“** treiben oder auch übertriebenen (und zumeist zweifelhaften) „Stress“ aufbauen.
- ❖ Auf Fragen **klare und ehrliche Antworten** liefern.
- ❖ Bewerbungsbarrieren (z. B. Wartezeiten) vermeiden.

# Zeigen Sie Schnelligkeit und Entschlusskraft!



## ➤ So geht es oftmals:

- ❖ Zu langwieriger und/oder überfrachteter Auswahlprozess.  
Teilweise liegen Wochen zwischen Erstkontakt und Entscheidung.

## ➤ So geht es besser:

- ❖ Stringent geplanter, zeitlich **straff durchgeführter Auswahlprozess**.
- ❖ **Klarheit für den Kandidaten** über die einzelnen Prozessschritte und deren Taktung.
- ❖ **Konsequenz in der Durchführung**.

# Umwerben Sie die Frauen!

---



## ➤ So geht es oftmals:

- ❖ Frauen werden von Top-Positionen ausgeschlossen.
- ❖ Eine Reintegration nach der Elternzeit findet nur sehr eingeschränkt statt.

## ➤ So geht es besser:

- ❖ **Offenheit für Frauen**, auch in Top-Positionen.
- ❖ Aktives Schaffen von **Teilzeitstellen**.
- ❖ Fördern einer **Unternehmenskultur**, die Teilzeitstellen uneingeschränkt akzeptiert.
- ❖ **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** stärken.

# Entdecken Sie die Generation 50+!



## ➤ So geht es oftmals:

- ❖ Kandidaten werden aufgrund ihres Lebensalters vom Auswahlprozess ausgeschlossen, da man ihnen Defizite zuschreibt: Nicht mehr belastbar, häufiger krank, höhere Lohnforderungen, keine neuen Ideen, Veränderungsresistenz, usw.

## ➤ So geht es besser:

- ❖ **Kompetenzorientierung** statt Defizitorientierung: Rechnen Sie mit Lebens- und Berufserfahrung, Kompetenz, Motivation, Loyalität, Verantwortungsbewusstsein, Gewissenhaftigkeit, usw.
- ❖ **Nachqualifizierungsprogramme.**
- ❖ Schaffen von **altersgerechten Arbeitsplätzen.**
- ❖ Führen Sie ein professionelles **Gesundheitsmanagement** ein.

# Hinterfragen Sie Zeugnisse und Karrieremuster!



## ➤ So geht es oftmals:

### ❖ Zeugnisse werden

- nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Konfliktbereitschaft des Verfassers formuliert,
- vom Arbeitnehmer selbst verfasst,
- über Anwälte und Arbeitsgerichte drastisch verbessert,
- ohne ausreichende „Zeugniskompetenz“ des Verfassers formuliert,
- gefälscht.

### ❖ Kandidaten mit „Karriereknick“ bleiben unberücksichtigt.

## ➤ So geht es besser:

### ❖ Zeugnisse spiegeln die Vergangenheit wider. Es geht um **neue** Aufgaben, ein **neues** Umfeld, **neue** Vorgesetzte, **neue** Kollegen, **neue** Kunden.

### ❖ Ein Karriererückschlag bietet **Chancen**, weil er häufig

- unverschuldet durch äußere Umstände entstand oder
- Lerneffekte auslöst (Nur Wenige machen denselben Fehler zweimal).

# Qualifizierung ist die beste Personalpolitik!



## ➤ So geht es oftmals:

- ❖ Keine wirklich weiterführende Qualifizierung nach Ausbildung oder Einstieg in das Unternehmen.
- ❖ Fehlende Karrierepläne und Perspektiven.
- ❖ „Defiziteinstellungen“ ohne Ausgleichsmaßnahmen.

## ➤ So geht es besser:

- ❖ Klare Qualifizierungs- und **Entwicklungszusagen**.
- ❖ **Anreize** setzen (Bsp.: Marché: Azubi-Modell).
- ❖ Schaffung einer altersunabhängigen „**Kultur auf Augenhöhe**“, damit nach Ausbildungsabschluss kein Wechsel stattfindet.
- ❖ Defizitentscheidungen
  - **bewusst** treffen,
  - deutlich und detailliert **dokumentieren**,
  - mit konkretem **Maßnahmenplan** zum Ausgleich der Defizite, um spätere Eskalation zu vermeiden.

# Verlassen Sie sich nicht auf Anzeigen!



## ➤ So geht es oftmals:

- ❖ Schalten von teuren Suchanzeigen, deren Effekt in keinem Verhältnis zu den Kosten (Medium und Prozess) steht, wegen
  - mäßiger Gestaltung,
  - inhaltlichen Defiziten und
  - lediglich lokaler Verbreitung.

## ➤ So geht es besser:

- ❖ Suchanzeigen in lokalen Printmedien **und** im Internet (z. B. Monster AG) für gewerbliche Azubis und Fachkräfte.
- ❖ Kooperativer Auftritt mit Kollegen und Schulen auf **Ausbildungsmessen** in Ihrer Region.
- ❖ Für ausgewählte Positionen Vergabe des Suchauftrages an einen externen **Recruitingspezialisten** (Honorarkosten entstehen nach erfolgreicher Besetzung).

# Der Arbeitsmarkt: Bleiben Sie dran!



## ➤ So geht es oftmals:

- ❖ Fehlende Kenntnis von Entwicklungen im Arbeitsmarkt wie Sozialgesetzgebung, Rechtsprechung, Mantel- und Tarifverträge, Vergütungsniveaus, Altersversorgung, Standards bei Zusatzleistungen.

## ➤ So geht es besser:

- ❖ Persönliche Entwicklung vom „Fachmanager“ zum „**Personalmanager**“ vorantreiben (IHK, Berufsgenossenschaft).
- ❖ Lösung von Personalfragen **Toppriorität** einräumen.
- ❖ Den **Vergütungsmarkt** beobachten – Gehaltsniveaus kennen.
- ❖ **Externen Recruiter** als Kenner der aktuellen Marktstandards einsetzen.

# ***Zusammenfassung: Die Richtigen Finden!***

---



- **Bewerben Sie sich!**
- **Zeigen Sie Schnelligkeit und Entschlusskraft!**
- **Umwerben Sie die Frauen!**
- **Entdecken Sie die Generation 50+!**
- **Hinterfragen Sie Zeugnisse und Karrieremuster!**
- **Qualifizierung ist die beste Personalpolitik!**
- **Verlassen Sie sich nicht auf Anzeigen!**
- **Der Arbeitsmarkt: Bleiben Sie dran!**

## *Die zweite Herausforderung:*



***Die besten Mitarbeiter Binden!***

Die Sauerländer Wirtschaftsförderer

Die Richtigen Finden & Die Besten Binden

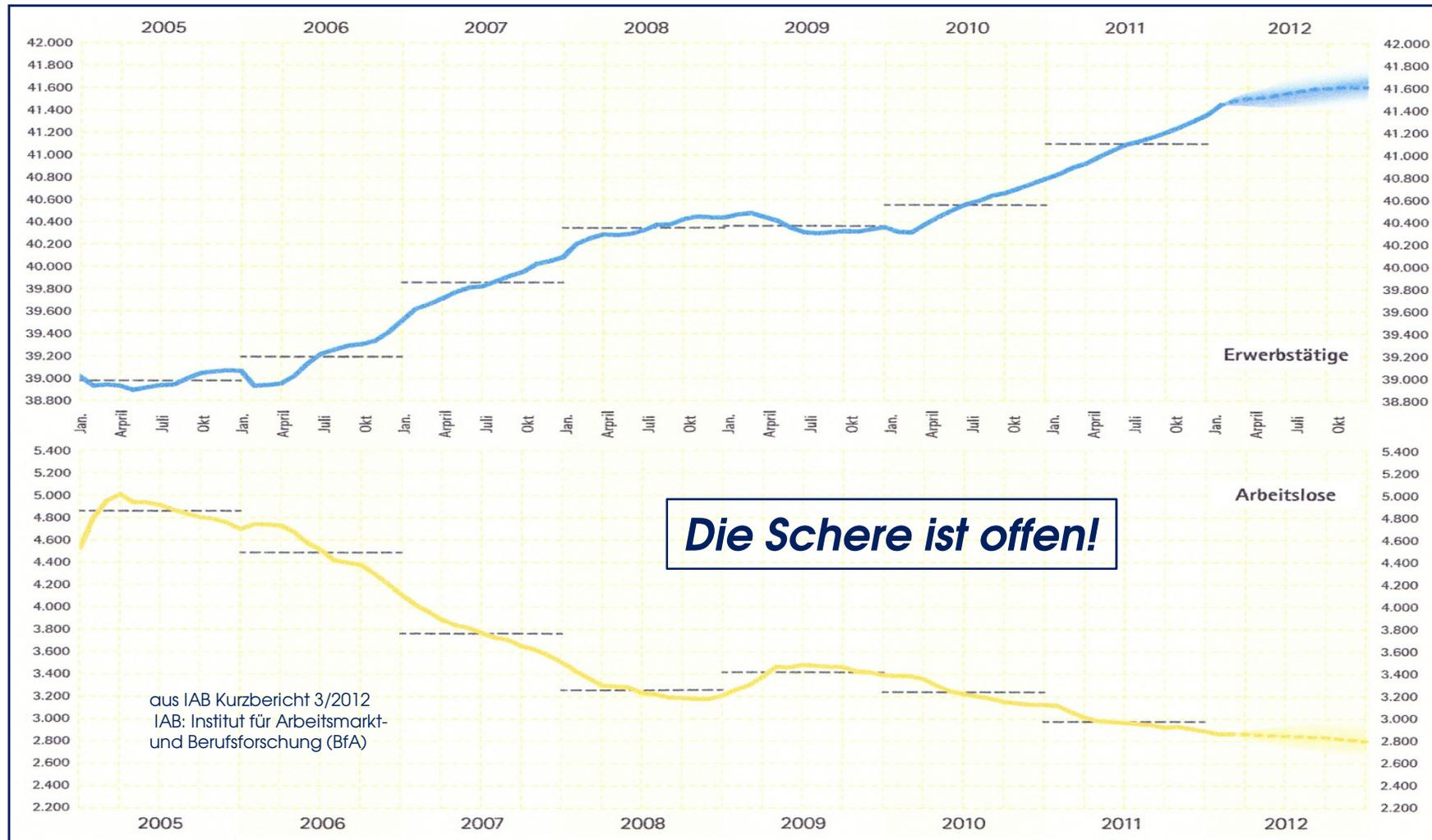
# Die wichtigsten HR-Themen/Handlungsfelder



Die Sauerländer Wirtschaftsförderer

Die Richtigen Finden & Die Besten Binden

# Erwerbstätige und Arbeitssuchende in 1000



Die Sauerlacher Wirtschaftsförderer

Die Richtigen Finden & Die Besten Binden

# Nahezu Vollbeschäftigung in Bayern



## Arbeitslose und Arbeitslosenquoten in Bayern im April 2012

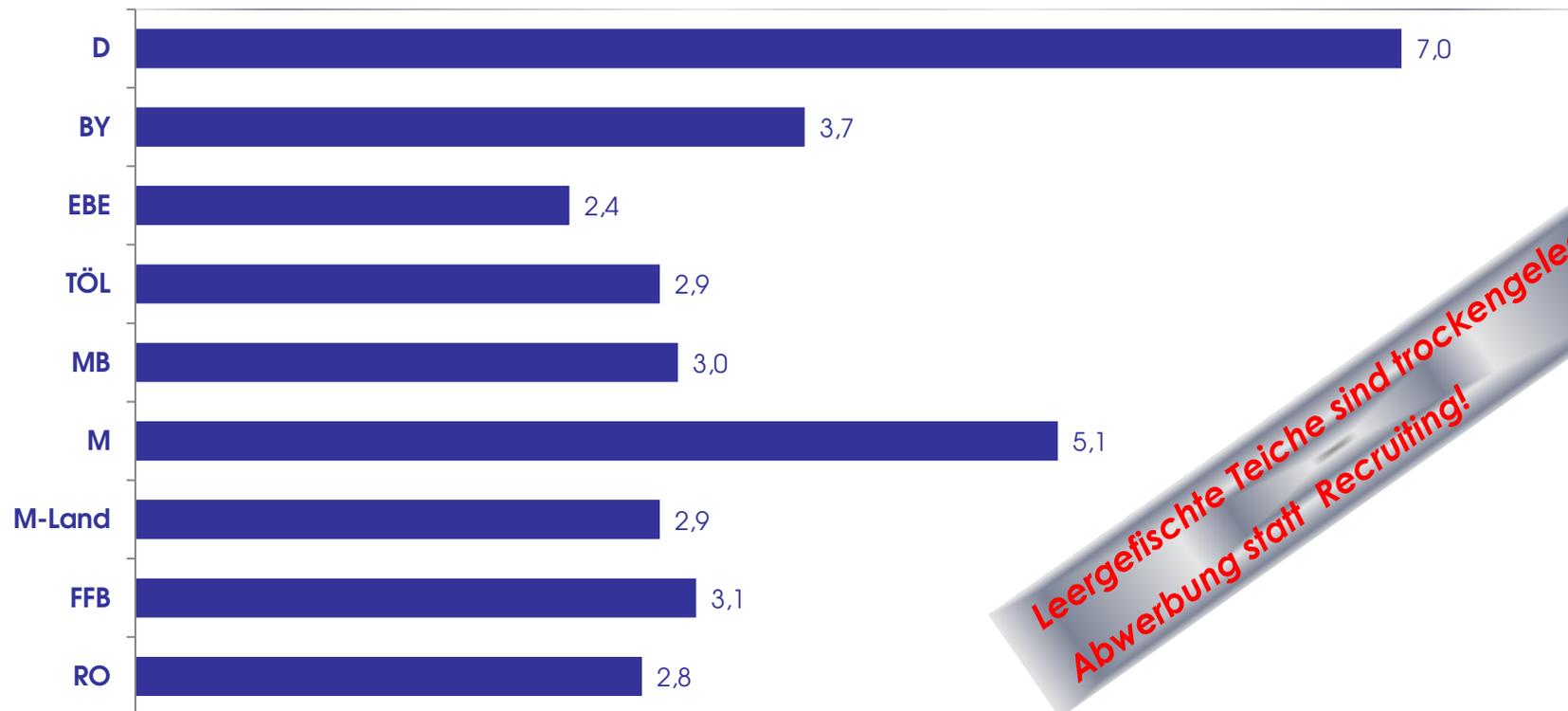
	Anzahl	Quote in %	Veränderung in % gegenüber	
			März 2012	April 2011
Männer	129.501	3,6	-12,3	-4,6
Frauen	120.016	3,8	0,8	-5,1
unter 20 Jahren	4.302	1,6	-12,9	-9,3
unter 25 Jahren	22.389	2,8	-12,4	-3,8
55 Jahre und älter	55.462	5,7	-4,4	-5,6
Langzeitarbeitslose	63.776		1,1	-9,2
Schwerbehinderte	22.501		-1,0	-4,1
Ausländer	50.700	8,9	-2,5	-0,2
<b>Bayern</b>	<b>249.517</b>	<b>3,7</b>	<b>-6,5</b>	<b>-4,9</b>

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

# Vollbeschäftigung in Nachbarlandkreisen



## Arbeitslosenquote in % im April 2012



**Leergefischte Teiche sind trockengelegt!  
Abwerbung statt Recruiting!**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Sauerlacher Wirtschaftsförderer

Die Richtigen Finden & Die Besten Binden

# *Der Arbeitsmarkt als Nachfragemarkt*

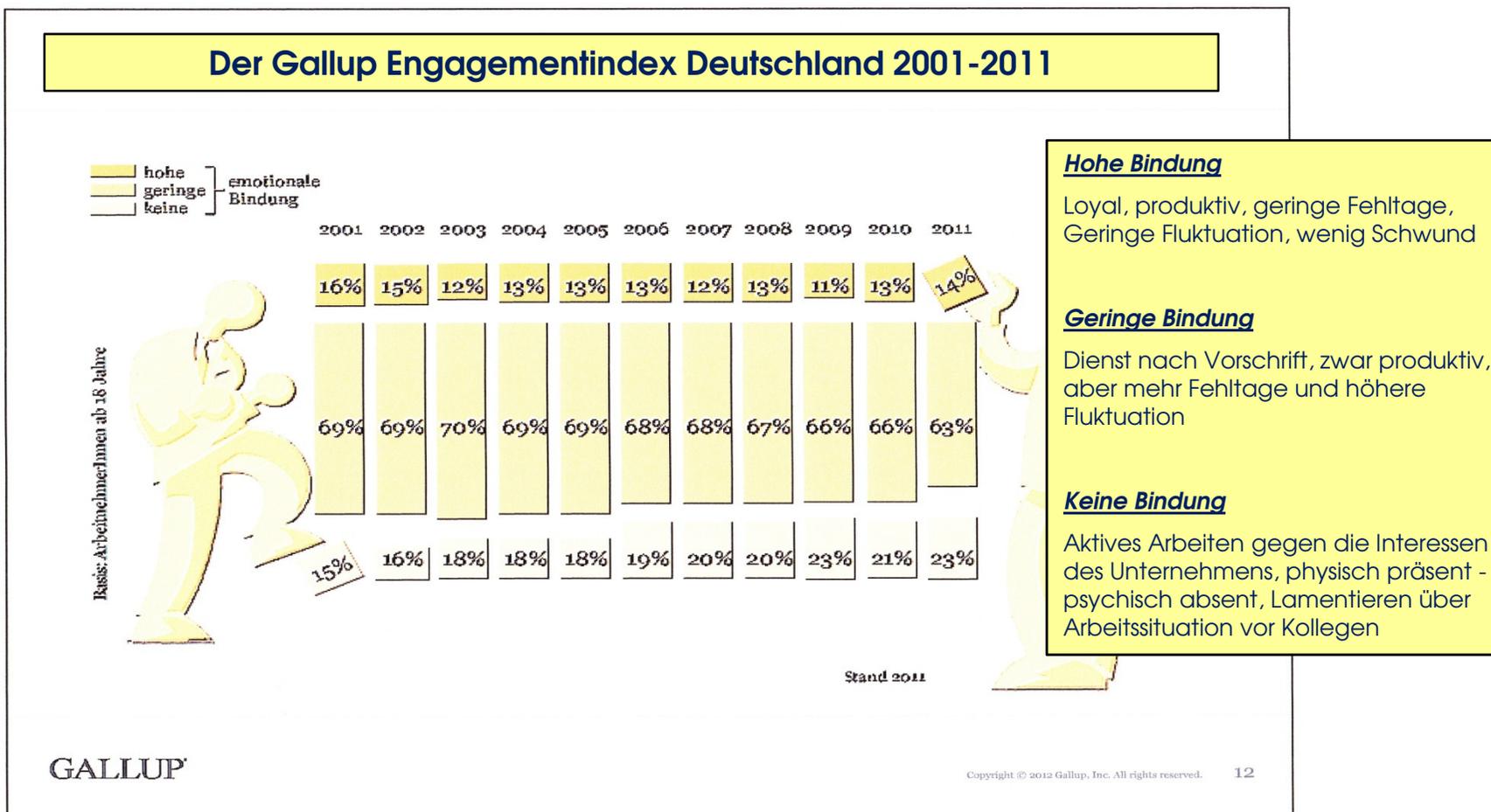
---



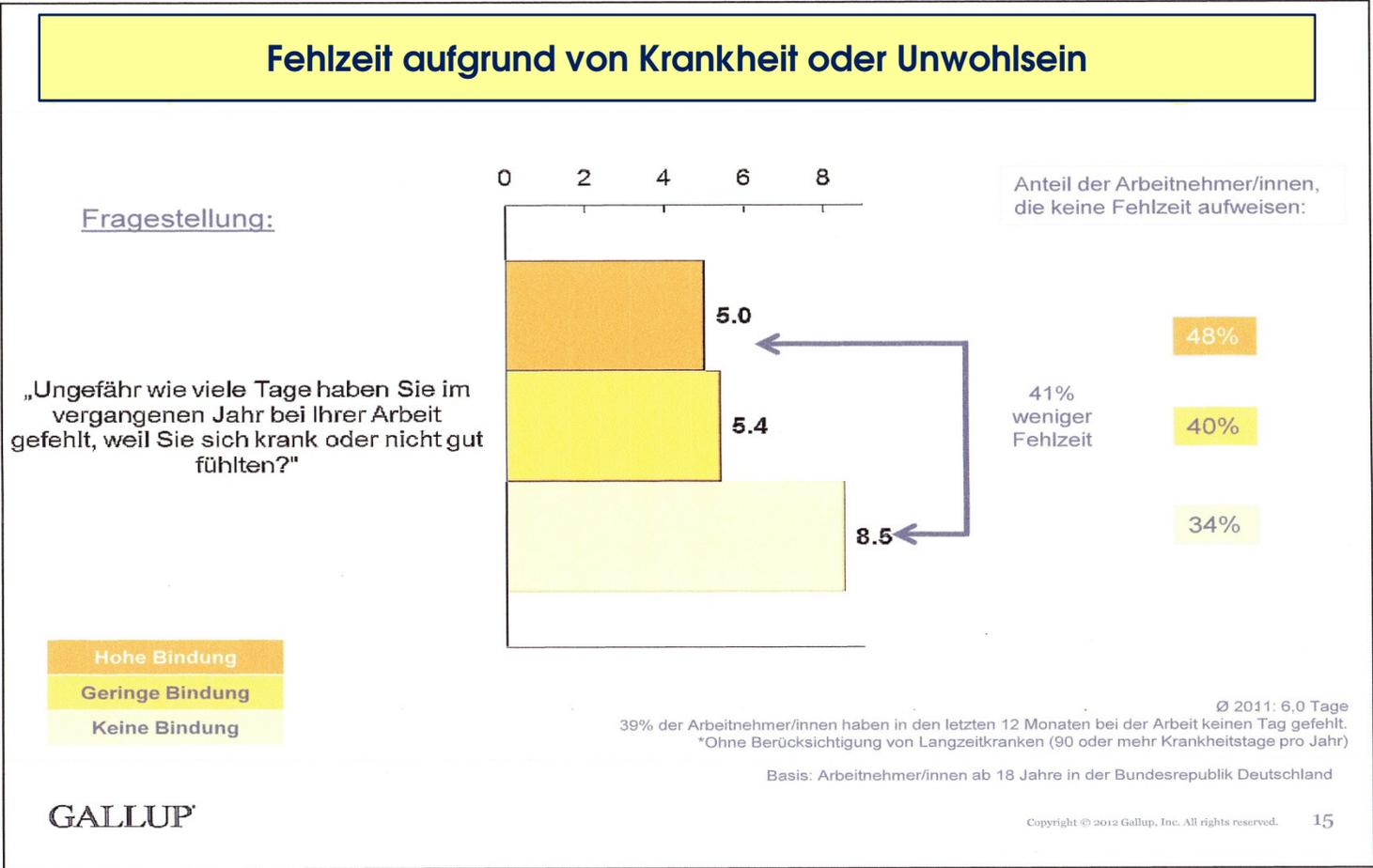
**„Über ihre Kunden wissen Unternehmen fast alles:  
deren Wünsche, deren Vorlieben, deren Verhalten.  
Über ihre eigenen Mitarbeiter wissen Unternehmen  
fast nichts – ein Fehler.“**

Frank Weber in der FAZ vom 29. Mai 2012

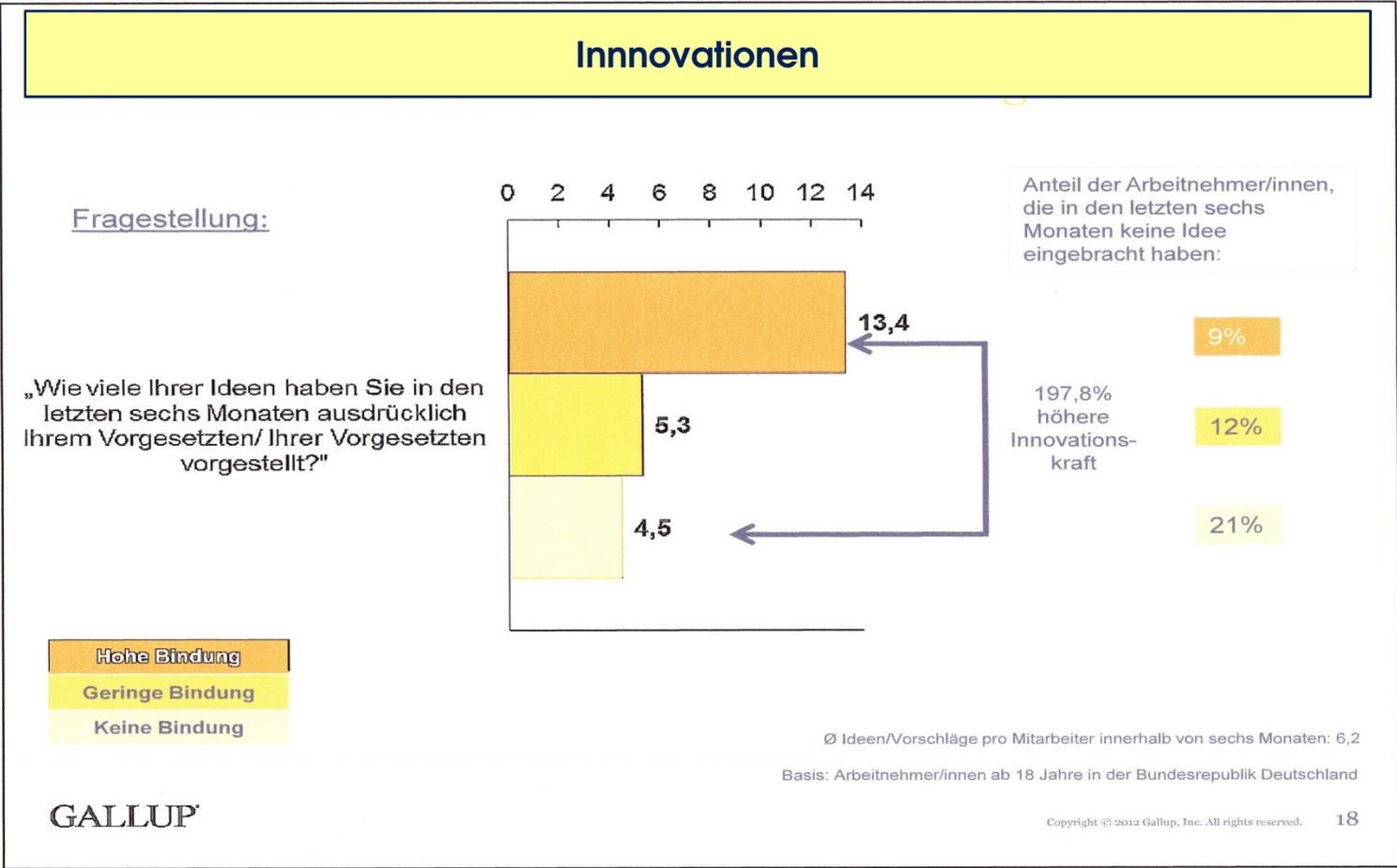
# Emotionale Bindung an den Arbeitsplatz



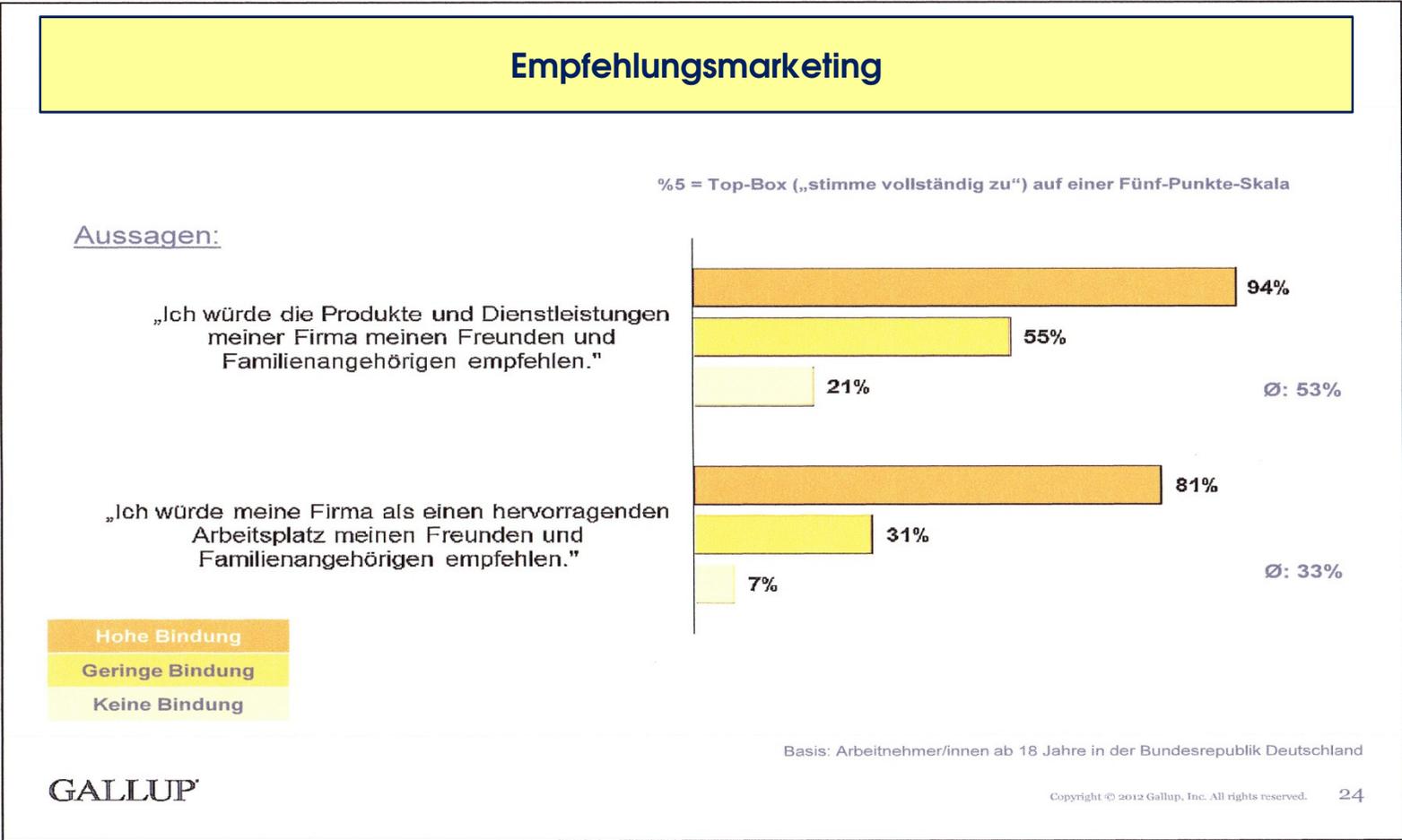
# Der Gallup Engagementindex 2011



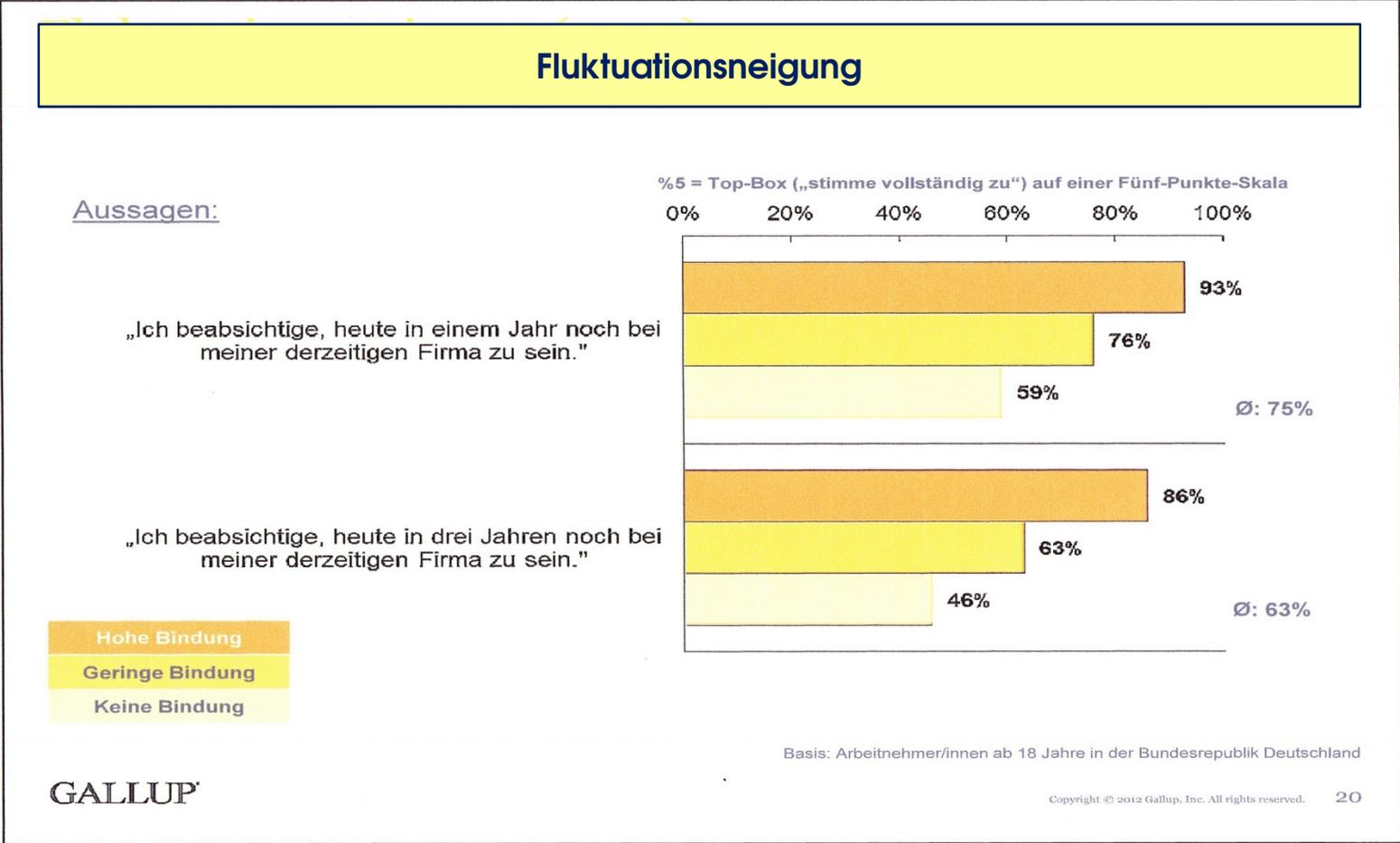
# Der Gallup Engagementindex 2011



# Der Gallup Engagementindex 2011



# Der Gallup Engagementindex 2011



# Wenn ein Leistungsträger geht ...



# Die 3 Hierarchieebenen der Bindung



**Vertrauen entgegenbringen:  
Aufgabe und Verantwortung  
delegieren!**

**Wertesystem einführen und  
leben:  
Spielregeln aufstellen und  
verkünden (Transparenz)!**

**Differenzierungsmerkmale  
anbieten:  
Immaterielle und materielle  
Anreize schaffen!**

# Ausgewählte Standards der Top Arbeitgeber



# 10 Einstiegsfragen zur Mitarbeiterbindung



- Welche Nebenleistungen zur Gesundheitsvorsorge biete ich?
- Zahle ich nach innen und außen gerechte Gehälter?
- Biete ich Angebote zur Work-Life-Balance?
- Biete ich Zusatzleistungen zur Altersabsicherung?
- Welche Karrieremöglichkeiten haben meine Mitarbeiter?
- Gibt es herausfordernde Aufgaben?
- Wie steht es mit der Kompetenz der Kollegen?
- Wird bei mir Leistung finanziell belohnt?
- Wie sieht mein Unternehmensimage aus?
- Kenne ich meine Mitarbeiter wie meine Kunden?



## **Wie profilieren ich mein Unternehmen in einem umkämpften Arbeitsmarkt?**

Schützenheim  
Altkirchen  
13. Juni 2012