

# CONNECT-Dreiländereck

Herausforderung Personalbeschaffung und  
Personalentwicklung für den Mittelstand

## Leistungsträger finden und binden

**Prof. Dr. Uwe Schirmer**

Berufsakademie Lörrach

- 08. April 2008, Schopfheim -

# Übersicht „Leistungsträger finden und binden“

- 1 Ausgangssituation: Arbeitsmarkt und Demografie
- 2 KMU's im „War for Talents“: Nachteile und Stärken
- 3 Leistungsträger finden: externe Beschaffungswege
- 4 Leistungsträger binden: Retentionmanagement
  - 4.1 Warum Leistungsträger bleiben?
  - 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

# 1 Ausgangssituation

## Demografie Dreiländereck

Entwicklung der Schülerzahlen im Landkreis Lörrach von 2007 bis 2016

	2006/2007	2015/2016	%	absolut
Grundschulen	9.597	7.460	-22,3	-2.137
Hauptschulen	4.662	3.360	-27,9	-1.302
Realschulen	4.787	4.110	-14,1	-677
Gymnasien	18.389	15.830	-13,9	-2.559
<b>Gesamt</b>	<b>37.435</b>	<b>30.760</b>	<b>-17,8</b>	<b>-6.675</b>

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Pressemitteilung Nr. 342/2007 vom 26.10.2007, Stuttgart

# 1 Ausgangssituation

Nicht nur mit der Produkt- und Dienstleistungspolitik,  
sondern auch und gerade mit der Personalpolitik sind  
künftig Wettbewerbsvorteile am Markt zu erzielen!

„Nicht nur **Fachmann**, sondern auch **Personalfachmann** sein!“

## 2 KMU's im „War for Talents“ – Stärken

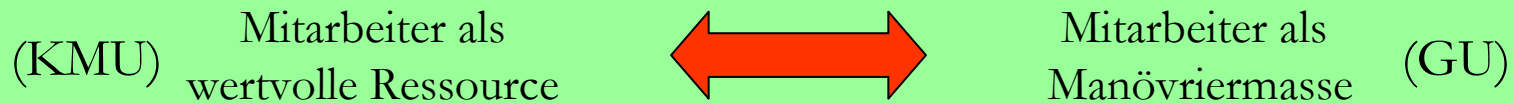
### Image von Familienunternehmen

An Familienunternehmen wird geschätzt

- Verlässlichkeit und Vertrauen
- Kontinuität
- Menschliche Verbindlichkeit
- Ethisches Verhalten und soziale Verantwortung

## 2 KMU's im „War for Talents“ – Stärken

### Ausgewählte Vorteile



- Langfristiges Denken: keine kurzfristige Gewinnoptimierung
- Nicht nur **Employability** sondern auch **Employment!**
- Personalentwicklung ist langfristig ausgelegt: persönliche Perspektiven
- Tragfähige, intensive **soziale Beziehungen!**
- Schnelle Verantwortungsübertragung und breite Aufgabefelder

## 3 Leistungsträger finden: externe Beschaffungswege

1. Ausbildung

2. Berufsakademie: duales Studium

3. Bundesagentur für Arbeit

4. Private Arbeitsvermittlung

5. Arbeitnehmerüberlassung

6. Personalberater

7. Stellenanzeige

## 3 Leistungsträger finden: externe Beschaffungswege

8. Recruiting Days (auch im Verbund!)

9. Mitarbeiter werben Mitarbeiter

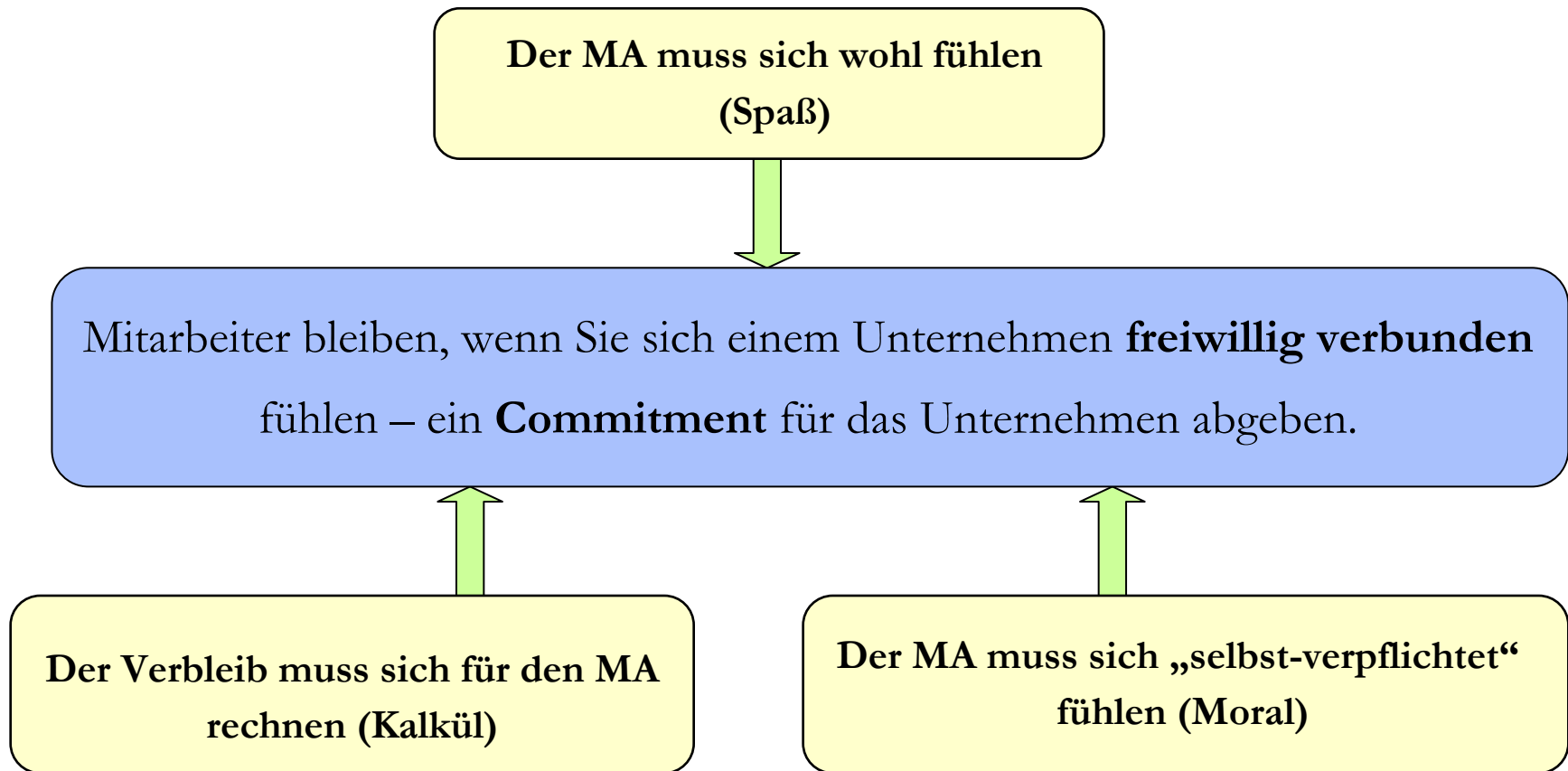
10. Stellengesuche beachten

11. Internet-Job-Börse/Homepage/Virtuelle Jobmessen

12. Schulmessen/Schülerpraktikum

13. Fachmessen

## 4.1 Leistungsträger binden - Warum Leistungsträger bleiben?



## 4.1 Leistungsträger binden - Warum Leistungsträger bleiben?

### Commitment-Treiber (Befragungsergebnisse)

#### Die Top-5-Treiber der Mitarbeiterbindung

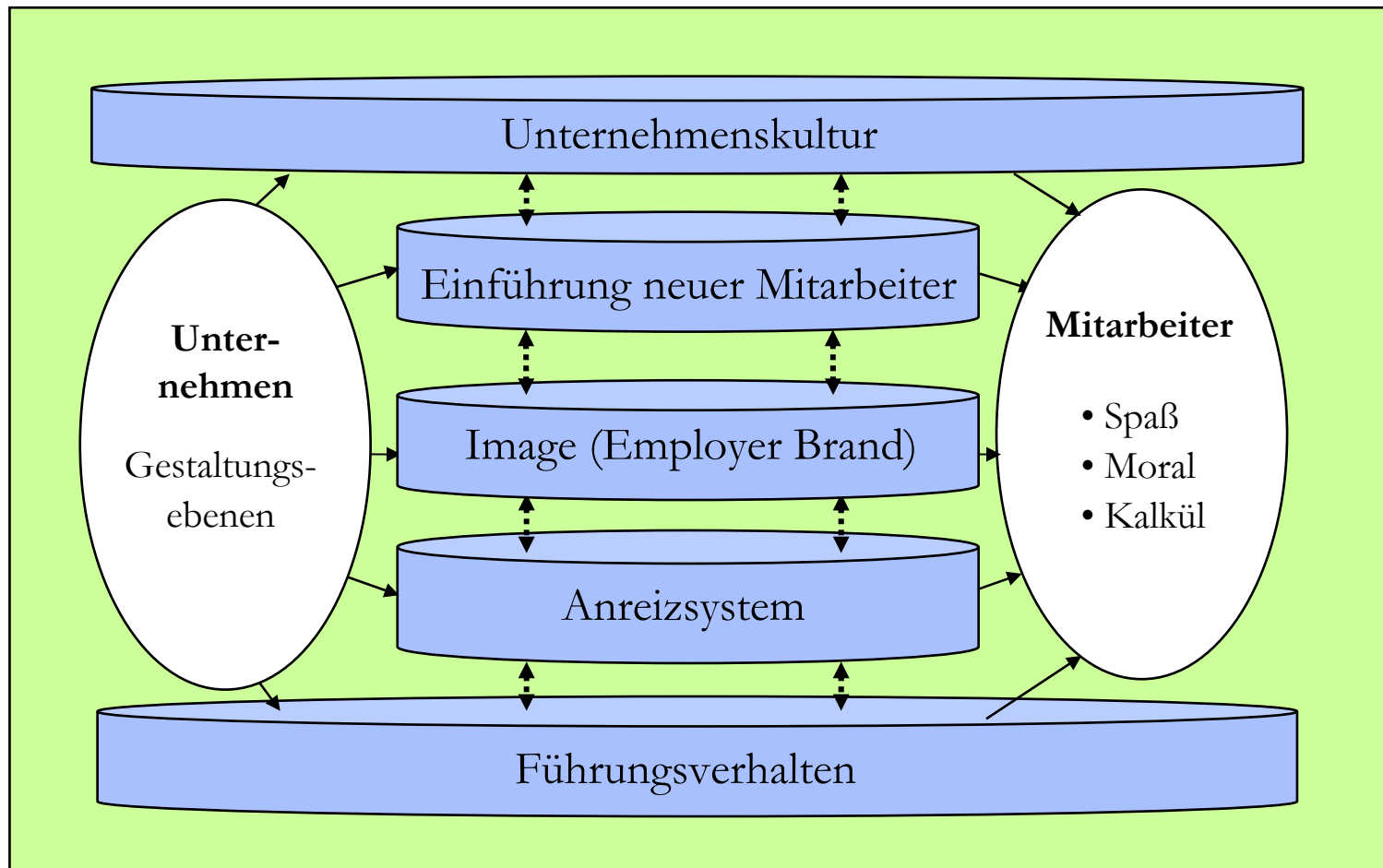
1. Ruf des Unternehmens als guter Arbeitgeber
2. Ausreichende Entscheidungsfreiheit
3. Faire Vergütung im Vergleich zu Arbeitskollegen
4. Innovatives Unternehmen
5. Gutes Trainingsangebot im Vergleich zu anderen Unternehmen

**nur 1 x Entgelt**

n = 3.000; 2007

## 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

### Fünf Handlungsebenen



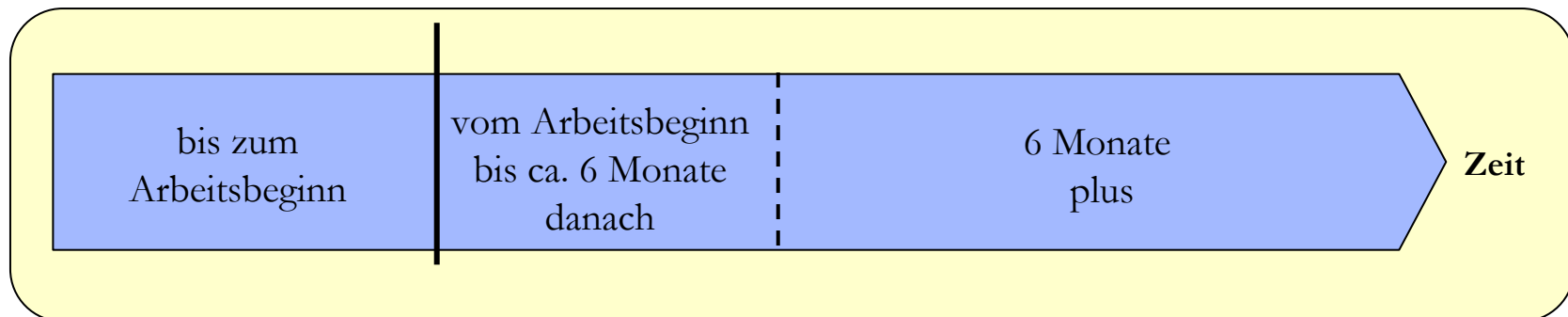
## 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

### Unternehmenskultur

Bindungsbezogene **Kulturanforderungen:**

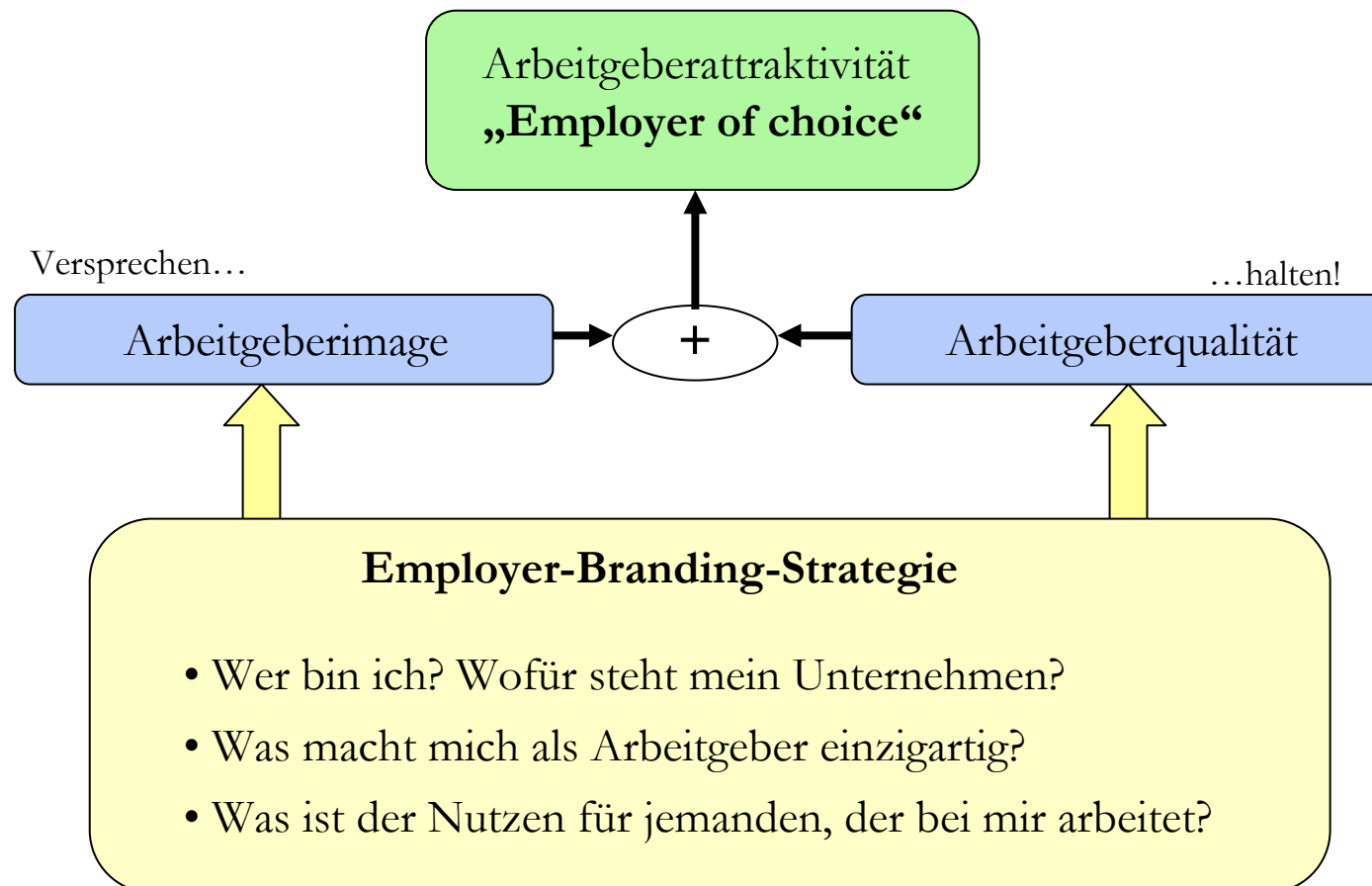
- Wertschätzungskultur (Mitarbeitern vertrauen, positives Menschenbild...)
- „Ermöglichungskultur“ (Work-Life-Balance, Fehler zulassen...)

### Einführung neuer Mitarbeiter



## 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

### Arbeitgeberimage Ebene (Employer Brand)



## 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

### Arbeitgeberimage (Employer Brand)



## 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

### Arbeitgeberimage (Employer Brand): Gemeinsame Werbung

#### Beispiel: IOW – Initiative Oberes Wiesental

The screenshot shows the IOW website interface. At the top left is the IOW logo with the text 'Initiativkreis Oberes Wiesental'. The main header contains the slogan 'Innovation ist unsere Tradition - Motivation ist unsere Zukunft'. A left-hand navigation menu lists: IOW News, IOW Inside, IOW Mitglieder (highlighted), Unternehmen, Gemeinden, IOW Jobbörse, IOW Presse, and IOW Kontakt. The 'IOW Mitglieder-Unternehmen' section lists the following companies:

IOW Mitglieder-Unternehmen	
▶ Roman Dietsche GmbH & Co KG	▶ Hella Innenleuchten-Systeme GmbH
▶ Konfitürenmanufaktur Alfred Faller GmbH	▶ Ing. Karl Lais Holzbau GmbH
▶ Frank Bürsten GmbH	▶ SensoPart Industriesensorik GmbH
▶ FRISSETTA Kunststoff GmbH	▶ WILDEN AG
▶ Frisetta Polymer GmbH	▶ Zahoransky AG
▶ Heinzmann GmbH & Co. KG	

## 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

### Anreizsystem

<p><b>Vergütung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grundvergütung (Festentgelt)</li> <li>▪ Variable Vergütung (leistungsorientiert)</li> <li>▪ Sondervergütung</li> <li>▪ Long-Term Incentives</li> <li>▪ Mitarbeiterbeteiligung</li> </ul>	<p><b>Nebenleistungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Altersvorsorge</li> <li>▪ Gesundheitsvorsorge</li> <li>▪ Risikoversorge</li> <li>▪ Firmenwagen</li> <li>▪ Sozialleistungen (Job-Ticket, Hausservice...)</li> </ul>
<p><b>Lernen und Entwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Personalentwicklung</b> (z.B. WeGebAU, IHK, ipec, ZfK BA Lörrach...)</li> <li>▪ Masterprogramme, Promotion</li> <li>▪ Management Development</li> <li>▪ Karriereentwicklung</li> <li>▪ Herausfordernde Aufgaben</li> <li>▪ Mitwirkungsmöglichkeiten</li> <li>▪ Age-Management</li> <li>▪ Sabbatical für Weiterbildung</li> <li>▪ Weiterbildung in der Elternzeit</li> </ul>	<p><b>Arbeitsumfeld</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Familienfreundliche Maßnahmen</b> (Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Zimmer, Familientage, Firmenstrampler...)</li> <li>▪ flexible Arbeitszeitmodelle</li> <li>▪ Entscheidungsspielräume/Selbstständigkeit</li> <li>▪ Teamarbeit</li> <li>▪ Outplacement (Exit-Prozess)</li> <li>▪ Diversity Management</li> <li>▪ <b>Betriebsklima</b></li> <li>▪ Wiedereingliederungsmanagement</li> </ul>

reine Entgeltanreize schaffen wenig Identifikation

## 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

### Anreizsystem

Lörrach (Landkreis) – Generationen-  
freundlicher Landkreis Lörrach

gegründet 13. September 2005



Viele Partner für mehr  
Familienfreundlichkeit

Mitglieder u.a.

- Aluminium Rheinfelden GmbH
- Badenova AG & Co. KG
- Wampfler AG, Weil am Rhein
- Raymond GmbH, Lörrach
- Sparkasse Lörrach-Rheinfelden
- Endress + Hauser Messtechnik GmbH & Co. KG
- Die Energiedienst Gruppe
- Bender Harrer Krevet - Rechtsanwälte  
Wirtschaftsprüfer Steuerberater
- Wetzel Processing Group

## 4.2 Mitarbeiterbindung als ganzheitliche Aufgabe

### Führungsverhalten

#### „Klassische“ Führung

- Aufgaben zuweisen
- Termine vorgeben...

+

#### Leadership

- Enthusiasmus vermitteln
- Als Identifikationsperson wirken

#### Wie?

- Offenes Ohr für persönliche Belange
- Aktiv: Ziele aufzeigen, Herausforderungen
- Wertschätzender Umgang
- Verbindlich, integer auftreten
- Partnerschaftlich agieren

**„...denn, solange der Chef am Morgen jeden Mitarbeiter anschreit, interessieren 150 € brutto mehr im Monat niemanden!“**

## Schluss

**Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Für weiterführende Fragen:  
schirmer@ba-loerrach.de**