GN Grafschafter Nachrichten

Nr. 230 · 39. Woche · 137. Jahrgang · Tageszeitung für den Landkreis Grafschaft Bentheim · www.gn-online.de · Sonnabend, 1. Oktober 2011 · Preis 2,00 EUR

„Die Arbeitgebermarke stärken"

Moderne Employer-Branding-Strategien als effektives Mittel gegen den Fachkräftemangel

In 15 Jahren gibt es in Deutschland sechs Millionen Erwerbstätige weniger als heute. Unternehmen können sich in ihrer Personalpolitik also keine Fehler leisten: Mitarbeiter müssen gehalten, junge Kräfte gefunden, die Potenziale älterer Arbeitnehmer genutzt werden.

Von Harald Röder

Harald Röder, Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH.

NORDHORN. Nie waren die Themen „Demografie", „Erhöhung des Renteneinstiegsalters" und „Fachkräftemangel" aktueller. Ihre Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft in Gegenwart und Zukunft mag und kann man sich nicht wirklich ausmalen. Dennoch: Weichen müssen heute gestellt werden, wenn wir morgen noch eine ausbaufähige Chance für die nachfolgenden Generationen haben wollen. Und es gibt bereits etliche Unternehmen, die sie stellen. Lebensarbeitszeitmodelle sind eine solche Idee.

Unternehmen müssen sich heute nicht mehr nur auf ihren Märkten behaupten, sie stehen immer stärker im Wettbewerb, die besten Köpfe als Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen, um vom Fachkräftemangel nicht überrollt zu werden. Mit dem Fachkräftemangel wächst die Fantasie der Betriebe, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren.

Doch was motiviert und bindet Mitarbeiter? Immer mehr Personalverantwortliche in den Firmen wissen: Beschäftigten ist die Balance zwischen familiären und beruflichen Ansprüchen wichtig. Es sind heute die weichen Faktoren, die von Mitarbeitern geschätzt werden. Werte wie Familienfreundlichkeit, Eigenverantwortung und Freiräume, die eine Firma dem Mitarbeiter bietet. Dinge, auf Grund derer man stolz auf sein Unternehmen sein kann. Jüngst hat das Umfrageergebnis des „Heidelberger Trendmonitor 2011" bestätigt: Auch wenn der Verdienst weiterhin wichtig sei, legen junge Menschen bei der Arbeit heute viel Wert auf Wissenserwerb, persönliche Sinnstiftung und eine gute Arbeitsatmosphäre.

Für eine soziale und wirtschaftlich erfolgreiche Gesellschaft brauchen wir eine neue Verbindung von Arbeit und Leben, von Familie und Beruf. Wirtschaftlicher Fortschritt muss mit gesellschaftlichem Fortschritt einhergehen. Deshalb muss steigende Flexibilität im Arbeitsleben auch mehr Flexibilität und Freiräume für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringen, ihr Leben jenseits der Arbeit nach ihren Wünschen zu gestalten. Dazu zählt für die meisten Menschen auch, Zeit und Kraft für die Familie zu haben.

Die gesetzlichen Grundlagen dafür wurden 2008 mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitreglungen", kurz Flexi-II, geschaffen. Das Gesetz sieht vor, dass die Guthaben von Zeitwertkonten sicher angelegt und im Falle einer Auszeit/Freistellungsphase auch garantiert ausgezahlt werden. Und dass die Guthaben im Falle eines Jobwechsels oder einer Insolvenz nicht verloren gehen. Lebensarbeitszeitkonten stellen ein praxisorientiertes Instrument dar, mit dem gezielt auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die des Unternehmens eingegangen wird. Sie eröffnen Möglichkeiten, das Renteneintrittsalter ohne Einbußen für die Mitarbeiter zu senken und gleichzeitig das Arbeitsleben an die individuellen Bedürfnisse anzupassen.

Die Argumente, die für familienfreundliche und flexible Arbeitszeitmodelle sprechen, sind vielfältig, aber das Wichtigste gleich vorweg: Richtig umgesetzt ist ein Lebensarbeitszeitmodell eine echte Win-Win-Situation für Beschäftigte und Arbeitgeber. Beide Seiten können und sollen gleichermaßen profitieren: Beschäftigte erhalten die notwendige Flexibilität und die Verlässlichkeit, um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Arbeitgeber hingegen können qualifizierte Beschäftigte halten und neue gewinnen, sparen Wiedereingliederungskosten, motivieren Eltern in ganz besonderem Maße, können aber auch besser auf Nachfrageschwankungen reagieren. Flexibilität und Familienfreundlichkeit sind also kein Widerspruch, sondern ergänzen einander vielmehr.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) warnt angesichts neuer Prognosen auch in Niedersachsen vor einem massiven Fachkräftemangel. In Niedersachsen werden aktuellen Daten zufolge weiterhin vor allem in der Metall- und Elektroindustrie sowie im Gesundheitswesen Fachkräfte gesucht. Foto: dpa

Nahezu alle deutschen Unternehmen sind davon überzeugt, dass familienfreundliche Maßnahmen die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen. Gleichzeitig haben familienfreundliche Angebote für viele Beschäftigte an Bedeutung gewonnen. Sie sind sogar bereit, für mehr Familienfreundlichkeit den Arbeitgeber zu wechseln. Unternehmen, die heute schon auf eine familienbewusste Personalpolitik setzen, steigern deshalb ganz klar ihre Arbeitgeberattraktivität auf dem Bewerbermarkt. Denn für über 90 Prozent aller jungen Berufstätigen mit Kindern sind ein Angebot für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Arbeitgeberwahl ebenso wichtig oder wichtiger als das Gehalt.

Bisher machen vor allem Großunternehmen und auch einige Mittelständler vor, wie es gehen kann: mit wertbaltigen und familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen und Zeitwertkonten werben und binden sie ihre Beschäftigten langfristig an sich. Damit haben sie vorbildliche Regelungen im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen getroffen. Es wird in diesem Zusammenhang auch von einer lebensphasenorientierten Unternehmens- und Personalpolitik gesprochen.

„Employer Branding" oder Arbeitgebermarkenbildung wird in Zukunft aus der täglichen Unternehmenspraxis nicht mehr weg zu denken sein, denn dadurch stellt sich das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber dar. Sowohl gegenüber bestehenden Mitarbeitern als auch gegenüber potentiellen neuen Arbeitnehmern hebt sich das Unternehmen von anderen Mitbewerbern am Arbeitsmarkt positiv ab.

Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die ihren Namen verdient, erfordert auch ein stärkeres Umdenken in vielen Betrieben. Die Unternehmen müssen erkennen, dass sie qualifizierte Beschäftigte dann besser und längerfristiger an den Betrieb binden können, wenn sie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen stärker eingehen, wenn sie ihren Arbeitnehmern eine Balance zwischen Job und Privatleben ermöglichen. Vor diesem Hintergrund stellt eine familienbewusste Personalpolitik demnach einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Entscheidungsparameter dar, der den Unternehmenserfolg positiv beeinflusst.

@ www.dbzwk.de