

September 2016



HR performance

Ihr Business-Partner für HR und IT

Sonderheft



Compensation & Benefits 2017

Zeit und Geld sparen mit digitalen Vergütungsdatenbanken

sponsored by:  **COMPENSATION
PARTNER**

www.datakontext.com

 **DATAKONTEXT**

Frauen als Fachkräfte finden und begeistern

Und als Erfolgsfaktor im Unternehmen binden

In Zeiten des immer stärker ansteigenden Fachkräftemangels ändern sich die Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt: Nicht der Arbeitgeber allein stellt mehr die Bedingungen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages, sondern der potentielle Arbeitnehmer ebenfalls.

Früher stand ein möglichst hohes Gehalt ganz oben auf der Prioritätenliste. Das hat sich allerdings deutlich geändert. Heute stehen auf den vorderen Rängen Freizeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Heute wollen sich Menschen nicht mehr zwischen Beruf und Familie zerreißen lassen. Karriere um jeden Preis? Das lehnen nicht nur junge Hochschulabsolventen, Vertreter der sogenannten Generation Y, ab. Der Wunsch, dass die Arbeit noch genug Raum für das Privatleben lässt, eint alle Altersklassen. Arbeitnehmerinnen mit Kindern unter 18 Jahren finden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf laut einer Umfrage des Familienministeriums sogar wichtiger als das Gehalt. Und wer keine Kinder hat, möchte freie Zeit für sich haben. Es reicht dafür in den Unternehmen sicher nicht aus, über Familienfreundlichkeit nur zu reden. Ohne Broschüren zur Work-Life-Balance kommt heute kaum ein Unternehmen aus, auch wenn es noch so klein ist.

Aber lässt sich das Problem lösen? Wie kann man diese Wünsche erfüllen?

Ungenutzte Potenziale für das Unternehmen erschließen

„Viele Unternehmen taumeln ins Demografie-Desaster und können gerade durch die Besetzung von Schlüsselstellen mit weiblichen Talenten ihre Arbeitgeberattraktivität steigern“, erklärt Harald Röder, Demografie-Experte und Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) aus Schwäbisch Gmünd.

Wer im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen will, muss das Potential seiner Beschäftigten ausschöpfen. Es liegt deshalb im ureigenen Interesse der Unternehmen, auf allen Führungsebenen die besten Frauen und Männer einzusetzen. Darum lohnt es sich, auch ein besonderes Augenmerk auf die Karrieren von Frauen zu haben.



Harald Röder, DBZWK

Frauen sind bestens ausgebildet und qualifiziert, beispielsweise schließen mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium ab. Sie bringen Vielfalt ins Unternehmen, lösen Probleme oft „anders“ und bringen andere Perspektiven ins Spiel. Aber nach wie vor erreichen viele Frauen nicht die beruflichen Positionen, die ihren Qualifikationen und Potentialen entsprechen.

Allein aufgrund der demografischen Entwicklung ist hier ein Sinneswandel gefragt, um das gesamte zur Verfügung stehende Fachkräftepotential zu nutzen.

Harald Röder ist davon überzeugt, dass den Unternehmen noch viele unausgeschöpfte Potenziale zur Verfügung stehen – ganz besonders dann, wenn Unternehmen Frauen dabei zielgerichtet den Weg ebnen, können sie sich, so Röder, viele Vorteile sichern:

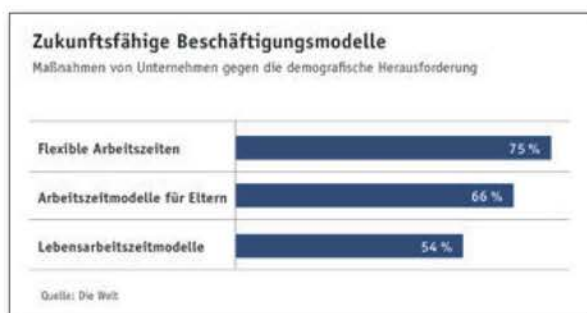
- **ein größeres Angebot an qualifizierten Fachkräften:** Wenn die Unternehmen ihre Personalpolitik stärker auf Frauen ausrichten, stehen ihnen mehr potenzielle Fachkräfte zur Auswahl.
- **einen größeren Talentpool für Führungspositionen:** Wenn weiblichen Nachwuchskräften bei entsprechender Eignung frühzeitig eine attraktive Führungslaufbahn angeboten wird, kann der Talentpool vergrößert werden.
- **mehr Innovationskraft und Kreativität durch Vielfalt:** Frauen haben auf viele Themen eine andere Sichtweise als Männer. Und Vielfalt schafft Innovation und Wettbewerbsvorteile.
- **Gewinnen von Kundinnen:** Die meisten Kunden sind oft Kundinnen. Frauen verstehen weibliche Bedürfnisse besser und können so dabei helfen, Kundinnen besser zu bedienen.



- **ein besseres Arbeitgeberimage:** Ein Unternehmen, das Frauen und Männern gleiche Karrierechancen bietet, ist nicht nur bei Bewerbern und Mitarbeitern beider Geschlechter, sondern auch für Kunden und Geschäftspartner attraktiv.

Familiengerechte Rahmenbedingungen schaffen

Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere ist für viele talentierte junge Frauen der ausschlaggebende Punkt für ihre berufliche Entwicklung. Können Unternehmen an dieser Stelle punkten, haben sie bereits das Fundament dafür gelegt, dass eine Karriere in einem Unternehmen für diese Frauen erstrebenswert wird. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat viele Facetten: Es geht z. B. um Kinderbetreuung. Zu familiären Verpflichtungen zählen aber auch von Pflegefälle, die in der Regel plötzlich auftreten. Dann sollte sehr schnell eine für alle tragbare Lösung gefunden werden. Fast immer laufen Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten hinaus.



Mittels Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen gibt es jetzt gute Chancen, Zeit neu zu verhandeln und zu entschleunigen. Rauszukommen aus der alltäglichen Überforderung. Beruflich und privat. Die Arbeitskultur der permanenten Verfügbarkeit wird sich ändern, denn immer mehr Mitarbeiterinnen in den Betrieben machen sich stark für flexiblere – an den individuellen Lebensphasen orientierten – Modellen. Die Einzelne vermag ihr Leben stärker selbst zu gestalten, und immer mehr Arbeitgeber zeigen den Mitarbeiterinnen, dass familiäre Verpflichtungen genauso wertgeschätzt werden wie berufliches Engagement. Denn eine ausgewogene Balance zwischen beruflichem und privatem Engagement motiviert die

Mitarbeiterinnen und sorgt für ein Arbeitsklima, in dem kreative und innovative Ideen und Lösungen entstehen.

„Über Lebensarbeitszeitmodelle haben die Mitarbeitenden die Chance, ihre individuellen Lebensbedürfnisse mit ihrem Beruf in Einklang zu bringen“, erklärt Wertkontenexperte Röder. Die Modelle beruhen auf einem einfachen Prinzip: Mitarbeitende können auf den Konten über mehrere Jahre nicht nur Überstunden oder Resturlaub ansparen, sondern auch Teile ihres Bruttolohns sowie Prämien oder Sonderzahlungen. Das Wertguthaben kann später je nach ihren Bedürfnissen zu unterschiedlichen Zwecken genutzt werden – z. B. für Auszeiten, Fortbildungen, zur Reduzierung der Arbeitszeit, zur Verlängerung der Elternzeit oder für den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand.

„Die Möglichkeiten, die Zeitwertkonten bieten, sind einfach faszinierend“, betont Röder. Die Begeisterung und das Herzblut für dieses Instrument der optimierten Lebensphasengestaltung, für das der Gesetzgeber bereits vor 18 Jahren mit dem Flexi-Gesetz den rechtlichen Rahmen geschaffen hat, ist ihm deutlich anzumerken. Und auch die Mitarbeiterinnen in den Unternehmen sind begeistert.

„Als mir mein Arbeitgeber das von der DBZWK entwickelte Modell mit den Zeitwertkonten angeboten hat, war ich gleich Feuer und Flamme“, erzählt Nicole Brutschin. Die 40-Jährige ist Heimleiterin in den Seniorenzentren Zell und Efringen-Kirchen des St. Josefshauses Hertzen. „Ich habe immer wieder mit Mitarbeiterinnen zu tun, die an ihre Grenzen stoßen und denen die Kraft ausgeht“, berichtet sie. Mit Hilfe der Zeitwertkonten könnten die Betroffenen eine Auszeit nehmen und wieder neue Energie für ihren Beruf auftanken. „Das Modell gibt unseren Mitarbeitenden eine Entlastung und zeigt ihnen Perspektiven“, sagt auch Personalleiterin Beate Pfrieder-Muck.

Lebensarbeitszeitmodelle eröffnen aber nicht nur für die Beschäftigten Chancen – auch die Unternehmen profitieren erheblich: „Zufriedenheit und Zeitsouveränität sind heutzutage ein hohes Gut“, weiß Harald Röder. Wer Mitarbeiter langfristig binden wolle, müsse das berücksichtigen. „Firmen, die durchdachte Konzepte anbieten, mit denen die Mitarbeiter ihr Privatleben mit der Karriere in Einklang bringen können, sind für Fachkräfte auch attraktiver.“ Personalleiterin Beate Pfrieder-Muck vom St. Josefshaus in Hertzen kann das bestätigen: „Unsere Mitarbeitenden spüren die Anerkennung, die wir ihnen mit dem Modell entgegenbringen. Uns bleiben die Fachkräfte erhalten. Sie kommen nach ihrer Auszeit mit frischem Elan wieder.“

Das St. Josefshaus hat im vergangenen Jahr sicher unter anderem auch wegen des von der DBZWK entwickelten Lebensarbeitszeitmodells sogar den ersten Platz bei dem Wettbewerb „Great Place to Work“ als bester Arbeitgeber im Bereich Gesundheit und Soziales gewonnen.

Für Harald Röder ist dies ebenfalls ein klares Zeichen: „Zeitwertkonten können das heraufziehende Demografieproblem in den Unternehmen sichtbar entschärfen und sind für alle Beteiligten ein Modell der Zukunft.“ ◀

Quelle: www.dbzwk.de