Mitarbeiter motivieren – Image steigern – Fachkräfte gewinnen

Mit innovativen Lebensarbeitszeitmodellen dem Fachkräftemangel begegnen

Der demografische Wandel ist allerorts sichtbar: Facharbeiter fehlen – Lehrstellen bleiben unbesetzt. Ob Metall-, Elektro- oder Automobilindustrie – die Betriebe suchen händeringend qualifiziertes Personal. Es sind allerdings längst nicht mehr nur die technischen Berufsfelder, in denen es schlecht um Fachkräfte bestellt ist. Auch im medizinischen Bereich, in der Pflege oder im Kaufmännischen sieht es düster aus. Im Klartext: Der Fachkräftemangel besteht branchenübergreifend. Es mangelt an qualifizierten Akademikern genauso wie an Handwerkern und Pflegekräften.

Qualifizierte, engagierte und motivierte Mitarbeiter sind die wertvollste Ressource eines Unternehmens. Sich als Arbeitgeber einen guten Namen zu machen ist daher für viele Betriebe zwischenzeitlich zum Hauptthema geworden. Die Zahl der Firmen, die sich um einen guten Ruf als attraktiver Arbeitgeber bemühen, ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Unternehmen stehen dabei vor einer großen Herausforderung: Einerseits müssen sie die besten Fachkräfte finden und für sich gewinnen, zum anderen müssen sie diese mit gezielten Maßnahmen langfristig an sich binden. Je interessanter die Angebote eines Arbeitgebers, umso stärker die Bindung. Eine gute „Work-Life-Balance“ spielt für die Arbeitnehmer eine immer wichtigere Rolle und ist mitunter noch vor Fragen, wie etwa nach der Gehaltshöhe, für die Entscheidung maßgeblich, ob man sich auf eine langfristige Zusammenarbeit mit einem Unternehmen einlässt.

Mit interessanten Lebensarbeitszeitmodellen verschaffen sich Unternehmen im Wettbewerb um die besten Fachkräfte erhebliche Vorteile. Denn die sich daraus ergebenden Gestaltungsmöglichkeiten haben bei Bewerbern wie auch bei den Beschäftigten mittlerweile erheblich an Bedeutung gewonnen. Warum? Weil sie das Angebot eines Lebensarbeitszeitkontos schätzen. Sie wissen, dass Wertkontenmodelle es ihnen ermöglichen, ihr Renteneintrittsalter während ihrer Berufstätigkeit aktiv zu gestalten, und damit über die Beendigung ihrer Tätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen.

Vor allem wünschen sich viele Erwerbstätige, berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können. Unternehmen, die heute schon mit Zeitarbeitskonten auf eine familienbewusste Personalpolitik setzen, steigern deshalb ganz klar ihre Attraktivität auf dem Bewerbermarkt. Nicht zuletzt sind Arbeitnehmer stolz darauf, wenn sie in einem Betrieb tätig sind, der innovative Ideen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umsetzt.

Und das hat positive Auswirkungen für das Unternehmen, denn familienbewusste Arbeitgeber haben im Regelfall engagierte und loyalere Mitarbeiter, bessere Chancen auf dem Personalmarkt, niedrigere Krankenstände und geringere Mitarbeiterfluktuation, zufriedenere Kunden durch zufriedenere Mitarbeiter sowie mehr Innovationspotenzial und größere Veränderungsbereitschaft und damit größeren wirtschaftlichen Erfolg.

Unternehmen, die Arbeitszeitmodelle einführen belegen, wie durch unternehmerische Weitsicht Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Flexibilität und Familienfreundlichkeit sind also kein Widerspruch, sondern ergänzen einander vielmehr. Denn eine mitarbeiterbewusste Personalpolitik durch Einsatz von flexiblen, innovativen Zeitwertkontenmodellen ist unternehmerisches Handeln im besten Sinne.

HARALD RÖDER
Geschäftsführer
Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten
und Lebensarbeitszeitmodelle mbH