

Wirtschaftsstandort Schüttorf e.V.

"Nur 13 % der Mitarbeiter sind loyal"

SPANNENDE INFORMATIONENVERANSTALTUNG DES VEREINS WIRTSCHAFTSSTANDORT SCHÜTTORF E.V. (WISEV) ZUM THEMA LEBENSARBEITSZEITMODELLE

Mit dieser provokanten Aussage startete der Wirtschaftsjournalist, Buchautor und anerkannter Experte für Lebensarbeitszeitmodelle, Harald Röder seinen Vortrag am 19. Januar 2012 im Unternehmen Georg Utz in Schüttorf.

Dem Ruf des Vereins Wirtschaftsstandort Schüttorf e.V. zur Informationsveranstaltung mit dem Titel "Lebensarbeitszeitmodelle - Gestaltungsmöglichkeiten gegen den drohenden Fachkräftemangel" waren Firmeninhaber und Personalverantwortliche aus der Grafschaft gefolgt und erlebten einen spannenden Vortragsabend mit interessanten Diskussionsbeiträgen.



(v.l.n.r.) Rüdiger Köhler WiSeV-Vorstand mit Harald Röder (Geschäftsführer der DBZWK GmbH) und dem WiSeV-Vorstandsmitglied Ingo Poppenborg

Vereinsvorstand Rüdiger Köhler machte bereits in seiner einleitenden Begrüßung deutlich: "Niedrige Geburtenraten bei einer gestiegenen Lebenserwartung führen in Deutschland zum demografischen Wandel, der Zunahme älterer Menschen beim gleichzeitigen Rückgang jüngerer. Dieser Wandel stellt die sozialen Sicherungssysteme sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund vergeht derzeit kaum eine Diskussion zu personalpolitischen Fragestellungen, die nicht von den

Themen Entwicklung der innerbetrieblichen Demografie, Überalterung der Belegschaft, Pflege von Familienangehörigen, Arbeitszeitflexibilität sowie dem drohenden Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel geprägt sind."

"Fachkräftemangel" war dann auch das überleitende Stichwort für Harald Röder, der seinen fesselnden Vortrag mit dem Ergebnis einer Studie des Beratungsunternehmens Gallup "Loyalitäts- und Engagement-Index" begann, wonach nur 13 % aller Arbeitnehmer in Deutschland eine loyale, emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber haben. Demnach weisen 21 % der befragten Arbeitnehmer keine emotionale Bindung an ihr Unternehmen auf. Die große Mehrheit (66 %) weist eine geringe emotionale Bindung auf. "In Zeiten des Fachkräftemangels", so Röder, "stellt dies eine große Herausforderung für die Unternehmen dar".

Um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen weiterhin sicherzustellen und sich auch künftig im Wettbewerb um engagierte und motivierte Mitarbeiter zu positionieren, müssen sich die Betriebe darum bemühen, sich einen guten Namen zu machen. Röder: "Der Kampf um Talente wird darüber entscheiden, welche Unternehmen in Zukunft noch wachsen können und welche nicht".

Die Zahl der Firmen in der Region, die sich durch die Einführung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle um einen guten Ruf als Arbeitgeber bemühen und sich auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Bewerber einstellen, ist in der letzten Zeit deutlich gestiegen.

Beispielhaft hierfür präsentierte Röder dann Unternehmen und Institutionen aus der Grafschaft (z.B. Jan Kwade & Sohn, Gerrit Büter, Bekuplast, AWO, Variotech, D. Lankhorst) die diesen unaufhaltsamen Trend bereits erkannt haben und sich durch innovative Lebensarbeitszeitmodelle optimal auf die Zukunft vorbereitet haben.

Das abschließende Fazit von Harald Röder: "Indem Arbeitgeber Betriebsangehörigen durch Zeitwertkonten ein interessantes Angebot in Sachen WorkLifeBalance unterbreiten, werden durch unternehmerische Weitsicht Freiräume für die Beschäftigten geschaffen und dieser Schritt sorgt für eine neue personalpolitische Stabilität. Und zwar zum Vorteil aller Beteiligten - des Arbeitnehmers wie des Arbeitgebers".

Der Applaus und das Interesse bei den WiSeV-Gästen nach dem über eineinhalbstündigen Vortrag zeigten, dass Harald Röders Botschaft bei den Teilnehmern der Informationsveranstaltung angekommen war.