

Talente

ABONNEMENT UNTER
fachkraefte.region-stuttgart.de/
 newsletter

Rekrutierung, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung in der Region Stuttgart

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH für Personalverantwortliche



Dr. Walter Rogg
Geschäftsführer der
Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart
GmbH (WRS)

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Unternehmen brauchen qualifizierte, leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter. Dafür sind sie auch bereit, einiges zu investieren – beispielsweise in Weiterbildungskonzepte, Gesundheitsprogramme und finanzielle Anreizsysteme. Wenn es jedoch darum geht, die talentierten Köpfe langfristig ans Unternehmen zu binden und dabei Leistungsfähigkeit und -bereitschaft dauerhaft zu erhalten, greifen viele dieser Ansätze zu kurz.

Aktuelle Studien und Befragungen machen deutlich: Mitarbeiter wollen nicht nur als wichtige Produktionsfaktoren, sondern vielmehr als Menschen geschätzt werden. Als Personen, die auch ein Privatleben haben, in dem sie Kinder bekommen, Angehörige unterstützen oder einfach nur neue Energie tanken können. Statt nach Dienstwagen, Aufstiegschancen und Bonuspaketen fragen deshalb immer mehr Beschäftigte nach Flexibilität, kreativen Freiräumen und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie wünschen sich Unternehmen, die sich und ihren Mitarbeitern realistische Ziele setzen und dabei auch die Grenzen des Machbaren akzeptieren. Insbesondere die begehrten Nachwuchskräfte blicken skeptisch auf Arbeitgeber, die Parolen ausgeben im Sinne von „Nichts ist unmöglich“ oder „Geht nicht, gibt's nicht“. Sie haben durchschaut, dass dahinter oft Wochenendarbeit, Nachtschichten und uneingeschränkte Verfügbarkeitsansprüche stecken, die es unmöglich machen, Berufs- und Privatleben in einer gesunden Balance zu halten.

Wie es unter diesen Vorzeichen erfolgreich gelingen kann, wichtige Leistungsträger zu rekrutieren und in unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen an ein Unternehmen zu binden, werden wir auf den folgenden Seiten vorstellen. Lassen Sie sich von den Praxisbeispielen, Beratungsangeboten und weiteren Hilfestellungen inspirieren.

Its name was.

Als Arbeitgeber attraktiv bleiben: Die besten Strategien, um gute Mitarbeiter zu binden

Talentierte Mitarbeiter verlassen ein Unternehmen oft genau dann, wenn sie für dieses besonders wertvoll geworden sind. So ist die Verweildauer von Führungskräften in einem Betrieb heute im Schnitt auf weniger als drei Jahre gesunken. Auch rund 50 Prozent der studierten Berufseinsteiger kündigen gegenwärtig ihren ersten Arbeitsplatz bereits innerhalb von fünf Jahren.



Ein gutes Gehalt reicht nicht mehr aus, um begehrte Talente zu binden.«

Gerade für kleinere und mittelständische Firmen gibt es jedoch stichhaltige Gründe, ihre Potenzial- und Leistungsträger langfristig zu halten: Es wird zunehmend schwieriger, gute Leute für den eigenen Betrieb zu gewinnen. Ist dies erfolgreich gelungen, schützt der unterschriebene Arbeitsvertrag trotzdem nicht vor den Begehrlichkeiten der Konkurrenz. Mit wachsender Zugehörigkeit zum Unternehmen werden die Mitarbeiter jedoch immer mehr zu wichtigen Know-how-Trägern und können dann oft nicht adäquat ersetzt werden, wenn sie die Firma verlassen.

Fluktuation führt dazu, dass wertvolles Wissen verloren geht und verursacht fast immer erhebliche Kosten für die Nachbesetzung. Eine Untersuchung des Beratungsunternehmens Manpower aus 2010 beziffert diese mit mindestens 60 Prozent eines Mitarbeiterjahresgehalts. Bei Führungspositionen können die Aufwendungen laut Studie sogar auf bis zu 120 Prozent eines Jahresgehalts steigen.

Bei Führungspositionen
können Nachbesetzungskosten
auf bis zu

120%

des Jahresgehalts steigen

Quelle: Untersuchung von Manpower 2010

Es lohnt sich also, begehrte Talente nachhaltig zu binden. Entgegen der Meinung vieler Personalfachleute reicht dazu jedoch ein gutes Gehalt längst nicht mehr aus. Das Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim rät vielmehr, ein ganzes Paket an Maßnahmen zu nutzen, um als Arbeitgeber langfristig attraktiv zu bleiben. Im Rahmen des Projekts

Schwerpunkthema: Mitarbeiterbindung

Als Arbeitgeber attraktiv bleiben: Die besten Strategien, um gute Mitarbeiter zu binden	1
„Es geht auch ohne Nacharbeit und Wochenendschichten“	3
AQUARES	
Personalentwicklung online: biwecon hilft bei Stellenbesetzung und Qualifizierungsfragen	4
Dual Career Center Region Stuttgart: Unterstützung für Doppelkarrierepaare	5
Arbeitszeiten nach Maß: Innovatives Zeitmodell bei Trumpf	5
ZF Lenksysteme unterstützt Mitarbeiter, die Angehörige pflegen	6
Familienpflegezeit startet am 1. Januar 2012	6
Kreissparkasse Böblingen engagiert sich für Mitarbeitergesundheit	7
WRS-Tagesworkshop: Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung	8

Projektkurzbericht zur ZEW-Studie „Möglichkeiten des Human Resource Managements zur Mitarbeiterbindung“ unter www.zew.de > Suchtext „Mitarbeiterbindung“

Die IAO-Studie „Karriere- und Anreizsysteme für die Forschung und Entwicklung“ ist erhältlich im IAO-Shop unter <https://shop.iao.fraunhofer.de>

▷ „Möglichkeiten des Human Resource Managements zur Mitarbeiterbindung“ haben die ZEW-Wissenschaftlerinnen Steffes und Mühler detailliert untersucht, welche Instrumente Erfolg versprechen, indem sie die Beschäftigten tatsächlich von einem Arbeitgeberwechsel abhalten.



Die Generation Y legt Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance.«

Großen Einfluss auf die Bindung der Mitarbeiter haben demnach alle Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung. Dazu gehören beispielsweise Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten und Möglichkeiten zum Überstundenausgleich. Unternehmen, die ihre Arbeitszeiten auf die unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Beschäftigten ausrichten, scheinen für alle Altersgruppen attraktiv zu sein. Überdurchschnittlich viel Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance legen aber vor allem die Vertreter der sogenannten „Generation Y“, d. h. Berufseinsteiger, die in den Achtzigern und Neunzigern geboren sind. Diese nennen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit für ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben immer häufiger als entscheidenden Faktor bei der Arbeitgeberwahl.

Auch die Beteiligung an Entscheidungsprozessen und die Verlagerung von Verantwortung auf niedrigere Hierarchieebenen wirken sich positiv auf die Loyalität der Beschäftigten aus. Einen bindenden Effekt haben darüber hinaus Aktivitäten zur Chancengleichheit von Frauen, Migranten oder älteren Mitarbeitern, die unter dem Begriff Diversity Management zusammengefasst werden. Die ZEW-Studie belegte weiterhin, dass Mitarbeiter, die durch interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen und konkrete Entwicklungspläne gezielt gefördert werden, einem Unternehmen länger die Treue halten.



Rahmenbedingungen müssen zu unterschiedlichen Lebensphasen passen.«

Eine besonders wichtige Rolle scheint diese Förderung für Potenzialträger zu spielen, die eine Fachkarriere einschlagen. Dies bestätigen auch die Forschungsergebnisse des Stuttgarter Fraunhofer-Instituts IAO. In einer aktuellen Untersuchung zu „Karriere- und Anreizsystemen für die Forschung und Entwicklung“ beleuchteten die Experten für Arbeitswirtschaft und Organisation verschiedene Möglichkeiten, mit denen Unternehmen Karrierewege von Fach- und Führungskräften unterstützen. Dabei stellten sie zunächst fest, dass Initiativen zur Mitarbeiterbindung sich auch heute noch vorwiegend an die Führungskräfte eines Betriebs richten. Für qualifizierte Fachexperten entdeckten sie dagegen weit weniger Anreize, um die berufliche Laufbahn im jeweiligen Unternehmen langfristig voranzubringen.

Bei der Befragung einzelner Unternehmen fanden sie allerdings durchaus innovative Konzepte, mit denen diese Firmen auch ihre Fachkräfte bei der Karriereplanung unterstützen. Der Stahlkonzern Salzgitter Flachstahl bietet beispielsweise spezielle Schulungsangebote für die Fachlaufbahn an. Eine individuelle Förderung durch betriebliche Mentoren gehört zum Repertoire des IT-Unternehmens IBM: Um ihren bereits erreichten Status aufrecht zu erhalten, müssen dort erfahrene Experten betreuen. Das brasilianische Unternehmen Embraco setzt ebenfalls auf ein Mentorenkonzept: Der weltweit führende Hersteller für vollhermetische Kältekompressoren unterstützt insbesondere Fachkräfte, die Projekte im Ausland betreuen, durch auslandserfahrene Kollegen.

Die IAO-Befragung ergab darüber hinaus, dass qualifizierte Fachkräfte sehr viel Wert darauf legen, als Experten ernst genommen zu werden. Dazu zählt für sie neben einer angemessenen Vergütung und Qualifizierung vor allem auch die formale Gleichstellung mit den Führungskräften innerhalb der Organisation, beispielsweise durch eine vergleichbare Einordnung im Organigramm oder die Aufnahme in wichtige Gremien.

Insgesamt machen alle Studien und Praxisbeispiele deutlich: Unternehmen werden ihre Potenzial- und Leistungsträger in der Zukunft vor allem dann langfristig an sich binden können, wenn sie flexible Rahmenbedingungen anbieten, die zu den jeweils unterschiedlichen Lebenslagen passen. Dazu gehören auch individuell abgestimmte Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Ein erfolgreiches Talentmanagement sollte sich entsprechend ausrichten, aber gleichzeitig auch immer die Rekrutierung neuer Kräfte nicht aus dem Blick verlieren, um die gelebte Unternehmenskultur mit frischen Impulsen zu bereichern.

Infopool

Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität

Die Personalmarketingstudie 2010 beinhaltet unter anderem die Kernergebnisse einer repräsentativen Befragung von 300 Arbeitgebern und rund 3.000 Beschäftigten zum Thema Familienfreundlichkeit. Sie wurde von der Gesellschaft für Konsumforschung Nürnberg (GfK) im Auftrag des Familienministeriums durchgeführt und kann abgerufen werden unter www.bmfsfj.de > **Service > Publikationen > Suchtext „Arbeitgeberattraktivität“**

Monitor Familienforschung „Zur Vereinbarkeitssituation von Eltern mit Schulkindern“

Ausgabe 25 des Monitors Familienforschung beschäftigt sich mit den besonderen Herausforderungen von Eltern mit Schulkindern, die Beruf und Familie unter einen Hut bringen wollen. Er erscheint im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und ist erhältlich unter www.bmfsfj.de > **Suchbegriff „Vereinbarkeitssituation“**

Leitfaden „Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern“

Wie sich Arbeit altersgerecht gestalten lässt und die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter gefördert und erhalten werden kann, beschreibt eine Broschüre der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zur betrieblichen Demografiearbeit. Das PDF-Dokument dazu gibt es unter www.inqa.de > **Publikationen > Suche „Arbeitsfähigkeit“**

„Es geht auch ohne Nachtarbeit und Wochenendschichten“

Katrin Möllers ist Inhaberin und Geschäftsführerin der Stuttgarter PR- und Eventagentur Ansel & Möllers. Gemeinsam mit ihrem Geschäftspartner Jochen Ansel und 19 Mitarbeitern entwickelt sie seit mehr als 15 Jahren Kommunikationskonzepte, insbesondere für mittelständische Unternehmen aus den Bereichen Bauen, Leben und Energie. Wir sprachen mit ihr über die Vereinbarkeit von wirtschaftlichem Erfolg und Life-Balance in einer Branche, in der 16-Stunden-Tage und Wochenendarbeit zum Alltag gehören.

Talente: Frau Möllers, beim W&V Familie Award wurden Sie als eines der familienfreundlichsten Unternehmen der Kommunikationsbranche ausgezeichnet. Das lag unter anderem an Ihren besonders flexiblen Arbeits- und Teilzeitmodellen und einer familienfreundlichen Terminplanung. Was sagen Sie Ihren Kunden, wenn diese am späten Nachmittag noch schnell eine Änderung haben wollen und die dafür zuständige Person bereits auf dem Weg in den Feierabend ist?

Katrin Möllers: Unsere Auftraggeber haben kein Problem mit den flexiblen Arbeitszeiten der Agentur, weil sie dadurch keinerlei Nachteile erleben. Wenn ein Kunde bei uns anruft, wird er immer eine kompetente und informierte Ansprechperson erreichen. Als Dienstleistungsunternehmen ist dies für uns selbstverständlich, entsprechend haben wir uns organisiert: Jede Seniorberaterin hat eine Assistentin oder Volontärin an ihrer Seite, mit der sie eng zusammenarbeitet. Die Nachwuchskräfte sind hundertprozentig in die Projekte eingearbeitet und daran gewöhnt, die volle Verantwortung zu übernehmen, wenn beispielsweise eine halbtags arbeitende Kollegin nachmittags nicht mehr in der Agentur ist.

Diese „Doppelbesetzung“ hört sich nach einem relativ hohen finanziellen Aufwand und viel Abstimmungsarbeit an.

Tatsächlich müssen wir einiges an Zeit und Energie investieren, um die flexiblen Arbeitszeiten und gleichzeitig beste Servicequalität zu ermöglichen. Aber der Einsatz lohnt sich, denn wir haben dadurch nicht nur zufriedene Kunden, sondern auch hoch motivierte Mitarbeiter und ein hervorragendes Arbeitsklima. Eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Privatleben war uns schon immer mindestens so wichtig wie das Erreichen monetärer Ziele.

Deshalb wollen wir auch nicht um jeden Preis wachsen, sondern sind sehr zufrieden damit, wie es aktuell läuft.

Wie sehen denn Ihre Arbeitszeitmodelle in der Praxis konkret aus?

Wir haben keine allgemeingültigen Konzepte, sondern legen die Arbeitszeiten individuell und jeweils abhängig von der Lebenssituation der einzelnen Mitarbeiter fest. Während die eine Senior PR-Beraterin ein spezielles Vier-Tage-Modell in Anspruch nimmt und dadurch an drei Tagen die Woche halbtags und an einem Tag volle acht Stunden in der Agentur ist, hat sich eine andere Kollegin für das klassische Halbtagsmodell mit fünf Vormittagen die Woche entschieden. Auch in der Geschäftsführung nutzen wir individuelle Zeitmodelle. Moderne Technologien machen außerdem spontane Heimschichten möglich – wenn z. B. eines der 16 Agenturkinder krank ist.

Sehen Sie in Ihrer familienfreundlichen Unternehmensphilosophie auch ein wirkungsvolles Mittel, um gute Kommunikationsexperten an das Unternehmen zu binden und qualifizierte PR-Fachleute zu rekrutieren?

Wir haben bisher keine Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden. Mit Sicherheit spielt unsere Firmenkultur dabei eine Rolle. Gerade im PR-Bereich gibt es sehr viele hoch qualifizierte Frauen, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen wollen. Mit diesen Müttern machen wir die besten Erfahrungen, denn in der Regel sind sie nicht nur gut ausgebildet und verfügen aufgrund ihrer Berufsbiografien über viel Know-how, sondern haben zudem einen höchst effizienten und zielorientierten Arbeitsstil. Aber auch die Kollegen ohne Kinder profitieren von unserer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.



Foto: Ansel & Möllers GmbH

Katrin Möllers

Kontakt

Ansel & Möllers GmbH
König-Karl-Straße 10
70372 Stuttgart

Ansprechpartnerin
Katrin Möllers
Telefon 0711 9 25 45-0
k.moellers@anselmoellers.de
www.anselmoellers.de

Wichtig ist uns ein guter Mix aus erfahrenen Kräften und jungen Berufseinsteigern, die frischen Wind ins Unternehmen bringen. Die meisten unserer Mitarbeiter sind seit vielen Jahren bei uns. Insgesamt sind wir 19 Frauen und zwei Männer in der Agentur.

Wie schaffen Sie es, Ihre „Wohlfühlkultur“ auch in stressigen Zeiten zu bewahren?

Es gelingt uns nicht immer, die vereinbarten Zeiten einzuhalten. Abweichungen gibt es unter anderem, wenn Events am Abend oder an Wochenenden stattfinden. Und manchmal bekomme ich auch Mails um Mitternacht von Mitarbeitern, die ihre Kinder ins Bett gebracht und danach im Home-Office weiter gearbeitet haben. Aber das bleibt die Ausnahme. Außerdem haben wir beispielsweise auch einen Personal Trainer engagiert, der unsere Mitarbeiter dazu motiviert, das firmeneigene Fitnessgerät Power Plate gerade auch in anstrengenden Phasen für ausgleichende Übungen zu nutzen.

Mit Weiterbildungsangeboten wie regelmäßigen Sprachkursen wollen wir zudem dafür sorgen, nicht nur die aktuelle Arbeit im Blick zu haben, sondern immer wieder auch gemeinsam über den Tellerrand zu blicken.

Die Fragen an Katrin Möllers stellte Monika Nill.

Personalentwicklung online: biwecon hilft bei Stellenbesetzung und Qualifizierungsfragen

Menschen und Arbeit im Unternehmen in idealer Weise zusammenzubringen gehört zu den zentralen Herausforderungen eines jeden Personalverantwortlichen. Der in der Fachsprache als Matching bezeichnete Prozess erweist sich in der täglichen Praxis der Personalarbeit als äußerst vielschichtige Aufgabe mit einem nicht unerheblichen Risiko: Denn wenn es am Ende nicht passt, sind nicht nur Arbeiterfolg und Mitarbeiterzufriedenheit in Gefahr, sondern langfristig auch Auswirkungen auf Produktqualität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu befürchten. Trotzdem haben vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen (KMU) oft nicht die Ressourcen, um ihre Personalauswahl und -entwicklung optimal zu organisieren.

Hier könnte künftig das Personalentwicklungstool biwecon helfen, das vom Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. entwickelt wurde. Das onlinebasierte Programm unterstützt ein intelligentes Matching von Anforderungen, Qualifikationen und Bildungsmaßnahmen und kann dadurch Personalentwicklung auch in kleineren Betrieben sehr viel einfacher und effizienter machen. Vom Nutzen des Programms überzeugten sich zunächst mehrere Testunternehmen, die es bereits vor seinem offiziellen Start im November 2011 zur Lösung ihrer Fragestellungen einsetzten.

Ein Unternehmen mit rund 200 Mitarbeitern hatte beispielsweise Schwierigkeiten, geeignete ausgebildete Nachwuchskräfte für künftige Führungsaufgaben zu finden. Aufgrund seiner dezentralen Organisation mit mehreren Standorten fehlte in der Unternehmenszentrale der Gesamtüberblick über

das konkrete Know-how der Fachkräfte in den eigenen Reihen. Im Rahmen einer neuen Personalentwicklungsstrategie kam biwecon zum Einsatz: Auf der Basis des umfangreichen Katalogs an Stellenprofilen, Qualifikationen und Kompetenzen im System konnten die unternehmensspezifischen Anforderungen an künftige Führungsaufgaben exakt beschrieben werden. Gleichzeitig wurden die Berufsbiografien der gesamten Belegschaft mit Berufsausbildung, Studium, Weiterbildungen und auch informell erworbenen Kompetenzen mit dem Programm systematisch erfasst. Im Rahmen des anschließenden Matchingprozesses glich das System Stellenanforderungen und Kompetenzprofile der Mitarbeiter detailliert miteinander ab. Als Resultat benannte es geeignete Nachwuchskräfte für die definierten Positionen und beschrieb zudem genau, wo es ggf. noch Kompetenzlücken bei den jeweiligen Kandidaten gab. Ergänzt wurden die Ergebnisse um Empfehlungen für konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen, mit denen die ausgewählten Mitarbeiter ganz gezielt und entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet werden konnten.

Die von biwecon vorgeschlagenen Bildungsmaßnahmen speisen sich aus verschiedenen Quellen, angefangen von individuell erfassten betrieblichen Unterweisungen, On-the-job-Trainings und internen Schulungsmaßnahmen bis hin zu externen Angeboten von diversen Anbietern aus dem umfassenden Netzwerk des Bildungswerks. Passgenaue Entwicklungsmaßnahmen waren auch Grundlage für die Strategie einer mittelständischen Firma mit 120 Mitarbeitern, die ebenfalls als Testfirma fungierte: Aufgrund großer Konkurrenz um qualifizierte

In verschiedenen Initiativen und Projekten des „Aktionsplan Qualifikationsbedarf Region Stuttgart – AQUARES“ unterstützt und berät die WRS ansässige Unternehmen zum Thema Qualifizierung. Ziel ist es, die betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in der Region zu intensivieren.

Fachkräfte mit anderen attraktiven Arbeitgebern im Umfeld wollte das Unternehmen eigene an- und ungelernete Arbeitskräfte für anspruchsvollere Aufgaben qualifizieren. Geeigneten Mitarbeitern sollte eine Weiterbildung zum IHK-zertifizierten Anlagen- und Maschinenbediener angeboten werden sowie ergänzende interne Qualifizierungsmaßnahmen, um sie auf wachsende Qualitätsanforderungen vorzubereiten.

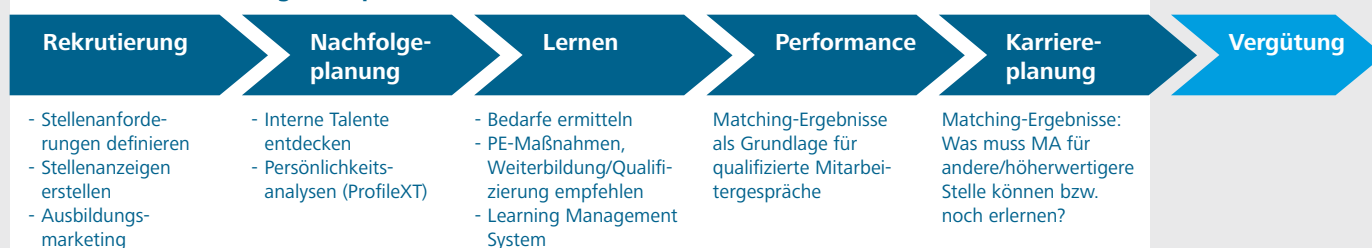
biwecon unterstützte das Unternehmen dabei, den aktuellen Qualifikationsstand der Arbeitskräfte mit künftigen Anforderungen abzugleichen und passende Personen für eine Weiterqualifizierung auszuwählen. Es erleichterte, die einzelnen Mitarbeiter individuell zu ihren Entwicklungsmöglichkeiten zu beraten und darauf aufbauend bedarfsgerechte Weiterbildung zu planen.

Interessierten Unternehmen bietet das Online-System darüber hinaus auch die Möglichkeit an, ein Tool zur Persönlichkeitsanalyse zu integrieren und damit die Kompetenzbilanz ihrer Mitarbeiter weiter zu ergänzen. Außerdem steht eine Lernplattform für den Einsatz von eLearning- und Blended-Learning-Angeboten zur Verfügung, um auch kleineren Unternehmen einen kostengünstigen Einstieg in elektronische Lernformen zu ermöglichen.

Akademie im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
Löffelstraße 22/24, 70597 Stuttgart
www.biwecon.de

Ansprechpartner: Dirk Schäfer
Telefon 0761 3 86 69-84
schaefer@biwe.de

biwecon im PE-Managementprozess



Unterstützungsfunktionen durch biwecon

Dual Career Center Region Stuttgart: Unterstützung für Doppelkarrierepaare beim Jobwechsel

Hochqualifizierte Fachkräfte haben heutzutage oft Lebenspartner, die eigene Karrierepläne verfolgen. Mit einem besonderen Service für sogenannte Doppelkarrierepaare unterstützt deshalb die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) Unternehmen, die Fach- und Führungskräfte außerhalb der Region rekrutieren wollen. Die Leistungen des eigens dafür gegründeten Dual Career Centers richten sich sowohl an Betriebe als auch direkt an betroffene Paare, die aufgrund des Jobwechsels eines Partners neu in den Wirtschaftsraum kommen und hier beruflich Fuß fassen wollen. Das Beratungsangebot wird im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ gefördert.

Die im WRS-Geschäftsbereich Fachkräfte angesiedelte Servicestelle baut dazu ein Netzwerk regionaler Unternehmen auf, die sich mit dem Thema beschäftigen. Ziel ist es, praktische Erfahrungen und erfolgreiche Dual Career-Konzepte auszu-

tauschen. Das Center liefert darüber hinaus einen umfassenden Überblick über Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung, die sich an Doppelkarrierepaare richten. Auch bei der Formulierung speziell auf einzelne Unternehmen zugeschnittener Dual Career-Konzepte bietet es Hilfestellung an.

Ergänzend dazu gibt es individuelle Beratungsangebote für die betroffenen Partnerinnen von Fachkräften, die innerhalb der letzten zwei Jahre von Unternehmen rekrutiert wurden oder gerade ihren Umzug in die Region planen. Wo das Career Center selbst nicht weiterhelfen kann, vermittelt es Kontakte zu anderen Netzwerken und Anlaufstellen, die bei jeweils relevanten Fragestellungen unterstützen.

Das Projekt erfolgt in enger Kooperation mit dem Dual Career-Programm der Universität Stuttgart und der Familienforschung Baden-Württemberg. Letztere erarbeitet derzeit im Auftrag der Robert



Bosch Stiftung einen Praxisleitfaden zur „Dual Career Förderung für Unternehmen“, der im Frühjahr 2012 vorgestellt wird.

Interessierte Unternehmen wenden sich an

Dual Career Center Region Stuttgart
Projektleiterin Dr. Kathrin Silber
Telefon 0711 2 28 35-52
kathrin.silber@region-stuttgart.de

Arbeitszeiten nach Maß: Innovatives Zeitmodell bei Trumpf

Beim Ditzinger Laserspezialisten Trumpf können die Mitarbeiter ab Januar 2012 selbst entscheiden, wie viel sie arbeiten wollen – und entsprechend bezahlt werden. Das ist der Kerngedanke eines Beschäftigungspakts, den das Unternehmen mit Belegschaft und IG Metall für seine 4.000 Mitarbeiter in Deutschland ausgehandelt hat. „Standardverträge werden der komplexen Lebenswirklichkeit nicht mehr gerecht“, betont die Trumpf-Chefin Nicola Leibinger-Kammüller. Das neue Zeitmodell sieht deshalb vor, dass die Mitarbeiter alle zwei Jahre neu entscheiden können, ob sie ihre Wochenarbeitszeit erhöhen oder verringern wollen – und zwar in einem Rahmen von 15 bis 40 Stunden.

Daneben gibt es eine zweite variable Komponente: Bis zu 1.000 Stunden können die Beschäftigten auf ein individuelles Konto „ein zahlen“ und sie später für längere Freizeitblöcke wieder abrufen



oder aber damit eine zeitweise Arbeitszeitreduzierung „finanzieren“. Außerdem gibt es künftig die Möglichkeit, bis zu zwei Jahre lang für die Hälfte des Lohns zu arbeiten, um während einer vorausgegangenen oder anschließenden Auszeit ebenfalls die Hälfte des Gehalts weiterzubehalten. Genutzt werden kann dies beispielsweise von Facharbeitern, die den Meister machen wollen und dafür eine gewisse finanzielle Absicherung anstreben.

Die Mitarbeiter bei Trumpf haben mit dem Arbeitszeitmodell die Wahl: Wie viel möchte ich wann in meinem Leben arbeiten? Damit reagiert das Unternehmen darauf, dass sich die Ansprüche der Mitarbeiter gewandelt haben und sich auch im Laufe eines Arbeitslebens immer wieder verändern. Hochschulabsolventen haben beispielsweise andere Ansprüche als junge Eltern oder Mitarbeiter, die kranke Angehörige pflegen. Mit seinem innovativen Zeitkonzept will sich das Ditzinger Technologieunternehmen auf neue Entwicklungen in der Arbeitswelt einstellen und damit als Arbeitgeber auch in der Zukunft attraktiv bleiben.

Kontakt

TRUMPF Gruppe
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Claus Zemke
Johann-Maus-Straße 2, 71254 Ditzingen
Telefon 07156 303-3 68 24
Claus.Zemke@de.trumpf.com

ZF Lenksysteme unterstützt Mitarbeiter, die Angehörige pflegen

Die Schwäbisch Gmünder ZF Lenksysteme GmbH (ZFLS) hat gute Gründe, ihren rund 12.000 Mitarbeitern weltweit eine familienfreundliche Personalpolitik anzubieten: Für immer mehr Menschen gehört die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu den wichtigsten Faktoren, wenn es darum geht, die Attraktivität eines Arbeitgebers zu bewerten. Freiräume für private Aufgaben wünschen sich nicht nur junge Eltern, sondern zunehmend auch Mitarbeiter mittlerer und älterer Jahrgänge, die in dieser Zeit z. B. pflegebedürftige Familienmitglieder betreuen wollen oder müssen. Im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte punkten die Ostwürttemberger Experten für Lenkungssysteme deshalb nicht nur mit guten Angeboten in der Kinderbetreuung, sondern auch durch ihren umfassenden Service zur Unterstützung pflegender Angehöriger (Eldercare).



Fotos: ZF Lenksysteme

Zum Eldercare-Maßnahmenpaket gehören sehr flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, verschiedene Formen der Telearbeit und ein umfassendes Informa-

tionsangebot für alle Betroffenen. Mitarbeiter, die einen Pflegefall in der Familie haben, können individuelle Teilzeitregelungen treffen: „Zwischen 15 und 40 Stunden ist alles möglich, abhängig von der privaten Situation der Beschäftigten und den betrieblichen Notwendigkeiten“, bestätigt der ZFLS-Sozialberater Volker Alender-Kuschel. Auch für betroffene Schichtarbeiter wird nach praktikablen Lösungen gesucht: So wurde ein pflegender Mitarbeiter für ein Jahr aus der Wechselschicht herausgenommen und ausschließlich in der Frühschicht eingesetzt. Ein Fall, der auch exemplarisch dafür steht, dass immer mehr Männer Pflegeaufgaben in der Familie übernehmen.

Um im Pflegefall bestmöglich zu unterstützen, stellt ZF Lenksysteme grundlegende Informationen im Intranet zur Verfügung. Ergänzend dazu gibt es regelmäßige Vorträge zum Thema sowie die Möglichkeit der persönlichen Beratung beim Sozialen Dienst des Unternehmens. Seit kurzem arbeitet der Automobilzulieferer zudem mit einem externen Dienstleister zusammen, der den Betroffenen auch ganz praktisch hilft, z. B. bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten.

Grundsätzliche Entscheidungen und eine Zwei-Jahres-Strategie zu Eldercare und weiteren familienfreundlichen Maßnahmen werden im Rahmen einer Arbeitsgruppe festgelegt, die mit Vertretern verschiedener Unternehmensbereiche und Betriebsräten



besetzt ist. Für die konkrete Umsetzung der Angebote ist Volker Alender-Kuschel gemeinsam mit einer Kollegin aus der Personalabteilung verantwortlich.

Eine zentrale Ansprechstelle ist nach seiner Einschätzung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Gelingen der Eldercare-Strategie, ebenso wie ihre Einbindung in das Gesamtkonzept einer familienfreundlichen Personalarbeit. Firmen, die neu ins Thema einsteigen, rät der Sozialexperte, sich zunächst einen Überblick davon zu verschaffen, was im Unternehmen bereits an Leistungen angeboten wird. Denn erfahrungsgemäß ist es oft schon sehr hilfreich, bestehende Angebote zur Familienfreundlichkeit unter der richtigen Überschrift zu bündeln und den Betroffenen im Bedarfsfall zugänglich zu machen.

Kontakt

ZF Lenksysteme GmbH
Richard-Bullinger-Straße 77
73527 Schwäbisch Gmünd

Ansprechpartner
Volker Alender-Kuschel
Beratung und Soziale Dienste
Telefon 07171 31-2211
volker.alender-kuschel@zf-lenksysteme.com
www.zf-lenksysteme.com

Familienpflegezeit startet am 1. Januar 2012

Künftig soll Arbeitnehmern die längerfristige Vereinbarung von Pflege und Beruf erleichtert werden, ohne dass große finanzielle Einbußen oder das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes drohen. Dazu sieht das im Januar 2012 in Kraft tretende Familienpflegezeitgesetz (FamPflegeZG) vor, dass pflegende Angehörige ihre Arbeitszeit maximal zwei Jahre lang nach Bedarf auf bis zu 15 Stunden reduzieren können. Voraussetzung dafür ist eine freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Die Arbeitszeitreduzierung erfolgt zu Lasten eines Zeitkontos, das nach der

Pflegephase wieder aufgefüllt wird. Gleichzeitig soll der Arbeitgeber das Entgelt um die hälftige Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem infolge der Arbeitszeitverringerung reduzierten Entgelt aufstocken. Während der Pflegephase wird beispielsweise bei Halbierung der Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens gezahlt. Zum Ausgleich muss in der Nachpflegephase bei weiterhin 75 Prozent des Gehalts wieder 100 Prozent gearbeitet werden – bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist.

Den Betrieben hilft der Bund bei der Entgeltaufstockung auf Antrag mit einem zinslosen Darlehen, das in der Nachpflegephase in Raten zurückgezahlt wird. Um Risiken einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit zu minimieren, muss eine Familienpflegezeitversicherung abgeschlossen werden.

Weitere Informationen zum Thema

bei Isabell Wehinger, IHK Region Stuttgart,
Bezirkammer Göppingen
Telefon 07161 6715-8421
isabell.wehinger@stuttgart.ihk.de

Fürsorge am Arbeitsplatz: Kreissparkasse Böblingen engagiert sich für Mitarbeitergesundheit

Wenn Carsten Claus, der Vorstandsvorsitzende der Böblinger Kreissparkasse, aus dem Fenster seines Büros auf die umliegende Nachbarschaft blickt, hat er zwei Seelen in seiner Brust: Einerseits sieht er eine Vielzahl erfolgreicher Unternehmen in seiner Umgebung, die entweder selbst Kunden bei der Kreissparkasse sind oder aber sehr vielen ihrer Beschäftigten das Gehalt auf ein Konto des Kreditinstituts überweisen. Gleichzeitig entdeckt er dabei auch zahlreiche Konkurrenten, die beim Werben um qualifizierte Talente mit der Kreissparkasse im direkten Wettbewerb stehen.

» *Betriebssport trägt auch zur Teambuilding und einer guten Arbeitsatmosphäre bei.*«

Konkurrenz belebt das Geschäft, und im Falle der Böblinger Kreissparkasse betrifft das vor allem das Arbeitsgebiet von Michael Siefert, dem Leiter des Zentralbereichs Personal: Er ist für Rekrutierung, Qualifizierung und Mitarbeiterbindung im Unternehmen verantwortlich und hat in den letzten Jahren beobachtet, dass die Bewerbungen auf bankspezifische Ausbildungsplätze zurückgehen. Um junge Nachwuchskräfte für das Institut zu interessieren und wichtige Leistungsträger an die Kreissparkasse zu binden, hat er deshalb mit seinem Personalbereich vielfältige Maßnahmen entwickelt. Dazu gehört auch ein ganzheitliches „betriebliches Gesundheitsmanagement“, das alle Facetten des Wohlbefindens der Sparkassenbelegschaft berücksichtigt.

Es beinhaltet beispielsweise die Betreuung durch den Betriebsarzt, der für die Mitarbeiter regelmäßig ansprechbar ist und neben seinen klassischen Aufgaben wie Einstellungs- und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen auch allgemeine Gesundheitsthemen wie Informationen zur Krebsfrüherkennung oder Rückengesundheit der Belegschaft näherbringt. Im Hinblick auf Vorsorge spielt auch die Arbeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit eine wichtige Rolle, weil sie für ergonomische Arbeitsumgebungen, Unfallverhütung und sichere Arbeitsplätze sorgt.

Um die Beschäftigten zu mehr Sport zu motivieren, schenkt die Kreissparkasse außerdem allen Mitarbeitern, die das Deutsche Sportabzeichen erwerben, einen Tag Sonderurlaub. Als besonders wichtig schätzt der Vorstandsvorsitzende Carsten Claus die Aktivitäten des institutseigenen Sportvereins ein. „Der Sport- und Freizeitclub Kreissparkasse Böblingen e. V. bündelt eine Vielzahl an Aktivitäten wie Fußball, Golf, Kegeln, Skifahren oder Wandern“, betont der Sparkassenchef und weist darauf hin, „dass der Vereinssport nicht nur die Gesundheit der Belegschaft erhält, sondern auch zur Teambuilding und einer guten Arbeitsatmosphäre in der Kreissparkasse beiträgt.“

» *Gesundheitsfürsorge bedeutet für uns auch, dass Stellen- und Anforderungsprofile in unserem Haus zusammenpassen müssen, damit sich niemand auf Dauer über- oder unterfordert fühlt.*«

Zum Gesundheitskonzept gehören auch freiwillige Abend- und Wochenendseminare und Vorträge zu Themen wie „Wege zum Nichtrauchen“ oder dem „Umgang mit Stress und psychischer Belastung im Kundenkontakt“. Weitere Veranstaltungen wie die Gesundheitsmesse „Fit im Job und in der Freizeit“ mit der Möglichkeit für Körperanalysen, Trainings und gesundheitsrelevante Messungen sowie Gesundheits- und Fitnesswochen mit verschiedenen Vorträgen und Schnupperkursen wie zum Beispiel Qi Gong, Yoga und Rückentraining runden das vielfältige Angebot der Kreissparkasse für ihre Mitarbeiter ab.



Ein besonderes Angebot erleben derzeit die Mitarbeiter der Direktion Sindelfingen unter dem Motto „G.U.T. im Beruf“: Ein insgesamt zehn Tage lang dauerndes Programm bietet an jeweils 1–2 Stunden spätnachmittags einen Mitarbeitercheck, Expertenworkshops zu Ernährung, Bewegung und Entspannung sowie detaillierte Auswertungen zum Ende des Programms. 2012 soll diese Idee für die gesamte Kreissparkasse umgesetzt werden.

Die Gesundheitsfürsorge des Instituts richtet sich zudem ganz gezielt an ihre Führungsebene: Angeboten wird ein freiwilliger „Gesundheits-Check-up Classic“ für alle Bereichsleiter, für den die Kreissparkasse die Kosten übernimmt und die Mitarbeiter einen Tag Urlaub investieren. Der Check beinhaltet ein ausführliches medizinisches Untersuchungsprogramm mit Vorgespräch und begleitender Beratung sowie Schlussgutachten.

Wert legt Michael Siefert außerdem auf eine erweiterte Betrachtung des Gesundheitsaspekts, der sich auf die Führungsverantwortung der leitenden Kräfte bezieht: „Gesundheitsfürsorge bedeutet für uns auch, dass Stellen- und Anforderungsprofile in unserem Haus zusammenpassen müssen, damit sich niemand auf Dauer über- oder unterfordert fühlt“, betont der Personalleiter. Im Sinne einer aktiven Personalführung werden die Führungskräfte der Kreissparkasse deshalb umfassend geschult, regelmäßige und strukturierte Mitarbeitergespräche über Aufgaben, Entwicklung und Zusammenarbeit zu führen. Bei diesen Trainings lernen die Führungskräfte außerdem, ihr eigenes Führungsverhalten zu reflektieren und weiter zu professionalisieren.

Kontakt

Kreissparkasse Böblingen
Wolfgang-Brumme-Allee 1, 71034 Böblingen
www.kskbb.de

Ansprechpartner

Michael Siefert, Zentralbereichsleiter Personal
Telefon 07031 77-1621
michael.siefert@kskbb.de



Fotos: Kreissparkasse Böblingen

Infopool

Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: Studie belegt hohe Folgekosten für Unternehmen

Können Arbeitnehmer den Spagat zwischen Beruf und der Pflege von Angehörigen nicht meistern, zahlt der Arbeitgeber drauf: Ungelöste Vereinbarkeitskonflikte kosten Unternehmen rund 19 Milliarden Euro jährlich. Dies belegt eine Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP). Eine Kurzfassung der Studie gibt es unter www.ffp-muenster.de > **Presse**

Sieben Weiterbildungsdatenbanken für sehr gut befunden

Die Stiftung Warentest hat 26 Weiterbildungsdatenbanken im Netz genauer unter die Lupe genommen. Testsieger unter den bundesweiten Angeboten wurde Kursnet, das Angebot der Bundesagentur für Arbeit. Ausführliche Testergebnisse gibt es unter www.test.de > **Suchworte „Schnell auf Kurs“** als PDF-Datei oder interaktive Online-Version

Informationen für Personalverantwortliche: „Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen“

Das Infopaket bietet einen kompakten Überblick über Strategien zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb. Es richtet sich speziell an Entscheider mit Personalverantwortung. Download unter www.bmfsfj.de > **Publikationen > Suchtext „Informationen für Personalverantwortliche“ > Politikbereich „Familie“**



Foto: MaFifo/fotolia.com

WRS-Tagesworkshop: Grundlagen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Betrieblich organisierte Gesundheitsmaßnahmen sind wichtige Instrumente, um qualifizierte Arbeitskräfte zu binden und ihre Leistungsfähigkeit bis zum Rentenalter zu erhalten. In Zeiten des demografischen Wandels sind sie deshalb ein wichtiger Beitrag, um einem Fachkräftemangel vorzubeugen. Interessierten Unternehmen, die neu in die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) einsteigen wollen, bietet BeneFit Region Stuttgart deshalb am 8. Dezember 2011 einen Tagesworkshop an, der über grundlegende Fragestellungen der Gesundheitsförderung in Unternehmen aufklärt. BeneFit ist die Initiative für Betriebliche Gesundheitsförderung der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS).

Im Mittelpunkt der ganztägigen Veranstaltung stehen unter anderem umfassende Informationen über aktuelle gesetzliche Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten und Ansprechpartner sowie Expertentipps zu Kooperationsmöglichkeiten. Vorgestellt werden außerdem bewährte Methoden und Instrumente, um Konzepte zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zu erstellen

und zu bewerten. Auch die Einbindung aller wichtigen Akteure innerhalb und außerhalb eines Betriebs wird thematisiert.

Der Workshop ist in eine Theorie- und eine Praxiseinheit untergliedert. Im Tagesablauf gibt es für die Teilnehmer darüber hinaus ausreichend Gelegenheit für den persönlichen Austausch und die Vernetzung untereinander. Das Angebot von BeneFit richtet sich ganz gezielt an Betriebe, die bisher wenig oder noch gar keine Erfahrung mit betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen haben. Im Mittelpunkt stehen deshalb konkrete Handlungsempfehlungen für die Unternehmen, die ihnen den Start für die Einführung eines BGF-Konzepts erleichtern sollen.

Interessierte Firmen richten sich an
Anne-Kathrin Spielmann
Projektleiterin Gesundheitswirtschaft
Telefon 0711 2 28 35-893
anne.spielmann@region-stuttgart.de
benefit.region-stuttgart.de

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentraler Ansprechpartner für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und sechs Kreisen der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber
Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Verantwortlich
Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Telefon 0711 2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion
Monika Nill, Stuttgart
Telefon 0711 60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de
Inge Wabersich
Telefon 0711 2 28 35-28
inge.wabersich@region-stuttgart.de

Gestaltung
www.projektgruppe.de

Erscheinungsform
quartalsweise

Nächste Ausgabe
Februar 2012

Abonnement/Abbestellung
fachkraefte.region-stuttgart.de/newsletter
Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail.
Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**