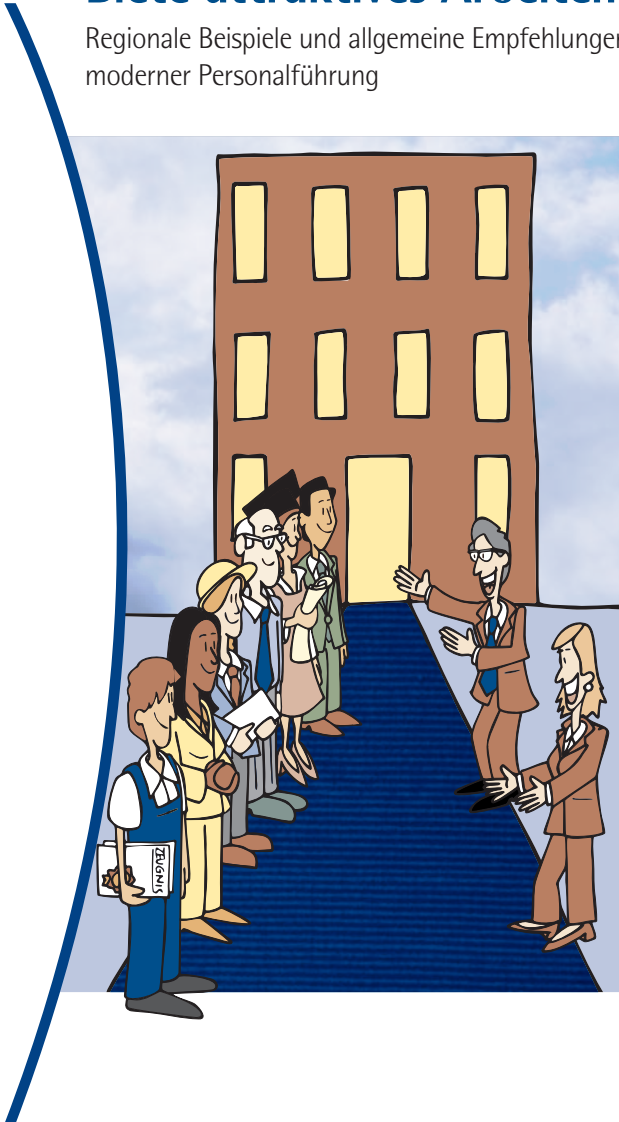


Suche Fachkraft. Biete attraktives Arbeiten.

Regionale Beispiele und allgemeine Empfehlungen
moderner Personalführung



Attraktivität verbindet

Im Wettstreit um die klugen Köpfe werden immer mehr Unternehmen zum Dienstleister für ihre Belegschaft: Kostenloses Sushi, Beachvolleyball vor der Bürotür oder subventionierte Hybridautos sind beispielsweise für die Mitarbeiter des Suchmaschinenriesen „Google“ Alltag. Auch bei „Facebook“ gibt es neben dem Gehalt noch einige Extras: Das Firmengelände wird regelmäßig zum Kinosaal, es gibt Geld für die erste Babyausstattung und im betriebseigenen Fitnessclub darf geschwitzt werden.



Mit diesen Zusatzleistungen wollen die Unternehmen ihre Mitarbeiter an sich binden, ihre Produktivität und Kreativität erhöhen sowie sich für neue Bewerber attraktiv machen. Und das ist nicht nur in den USA so. Auch im Bezirk der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Dortmund mit den Städten Dortmund, Hamm und dem Kreis Unna haben die Unternehmen erkannt, dass sie als Arbeitgeber Akzente setzen müssen. Die Hesse GmbH & Co. KG, die ExTox Gasmess-Systeme GmbH und die ABP Induction Systems GmbH gehen zum Beispiel neue, innovative Wege in der Personalführung – zugunsten ihrer eigenen Wettbewerbsfähigkeit.

Eine besondere Bedeutung hat dabei der Fachkräftemangel, auch wenn er noch nicht überall zu spüren ist. Im Jahr 2015 fehlen laut IHK-Fachkräftemonitor NRW (www.ihk-fachkraefte-nrw.de) im Bezirk der IHK zu Dortmund rund 5.000 Fachkräfte. Bis 2025 soll der Bedarf sogar auf 19.000 ansteigen. Daher ist es wichtig, das Augenmerk auf die künftigen Erwerbspotenziale zu legen. Denn Fakt ist, dass die deutsche Bevölkerung abnimmt, immer älter und vielfältiger wird.

Fakt ist auch, dass die jungen Leute heute eine andere Vorstellung von Arbeit haben als noch die jungen Leute vor zwanzig Jahren. Sie sind meist hoch qualifiziert und arbeitshungrig, aber unter anderen und vor allem besseren Arbeitsbedingungen: Der 30-jährige Ingenieur und Familienvater möchte nicht nur Versorger sein, sondern auch Zeit mit seiner Familie verbringen. Die Softwareentwicklerin Mitte zwanzig will nicht nur am Betriebssitz in Unna, sondern auch auf ihrer mehrmonatigen Reise durch Asien arbeiten.

Aber auch ältere Arbeitnehmer haben moderne Vorstellungen und Wünsche: So möchte der 55-jährige Anlagenelektroniker auf dem neuesten Stand der Technik bleiben und passgenaue Weiterbildungsmöglichkeiten wahrnehmen. Er setzt auf einen Arbeitgeber, der seine Gesundheit im Blick hat und ihm Freiräume bei der Arbeitszeitgestaltung lässt. Der Arbeitgeber sollte zudem noch ein Stück weiterdenken: Damit das Wissen erfahrener Beschäftigter nicht plötzlich verloren geht, sollten frühzeitig Instrumente geschaffen werden, die dieses erhalten, beispielsweise in Form eines computerbasierten Wissensmanagements.

Mit der Publikation „Suche Fachkraft. Biete attraktives Arbeiten.“ möchte die IHK zu Dortmund zeigen, dass sich die Region Westfälisches Ruhrgebiet nicht hinter dem „Land der unbegrenzten Möglichkeiten“ verstecken muss. Auch hier wird bereits in eine moderne Arbeitswelt investiert und viele Unternehmen rollen ihren (künftigen) Beschäftigten bereits den roten Teppich aus. Viele der guten Beispiele werden auf den nächsten Seiten vorgestellt. Gemeinsam mit allgemeinen und ausgewählten Handlungsempfehlungen bekommen interessierte Unternehmen zudem Ideen vorgestellt, die zum Nachmachen animieren sollen – unabhängig von ihrer Größe und Branchenzugehörigkeit.

Die IHK steht dabei gerne mit Rat und Tat zur Seite. Also: Machen Sie sich attraktiv! Stärken Sie Ihr Unternehmen und unsere Region im Wettstreit um die klugen Köpfe!



Fachkräfte finden

„Der frühe Vogel fängt den Wurm.“ Das gilt auch für die Suche nach geeigneten Nachwuchskräften. Zum einen empfiehlt es sich, frühzeitig an das Erwerbspotenzial von morgen zu denken und in den Schulen anzusetzen. Zum anderen sollte jeder Arbeitgeber vorausschauend mit der Neu- bzw. Nachbesetzung einer Stelle beginnen. Ein Blick auf die Verschiedenheit der Erwerbstätigen lohnt sich dabei immer. Denn der demografische Wandel gestaltet die Arbeitswelt vielfältiger und die Potenziale von Frauen, Behinderten und Migranten müssen stärker berücksichtigt werden.

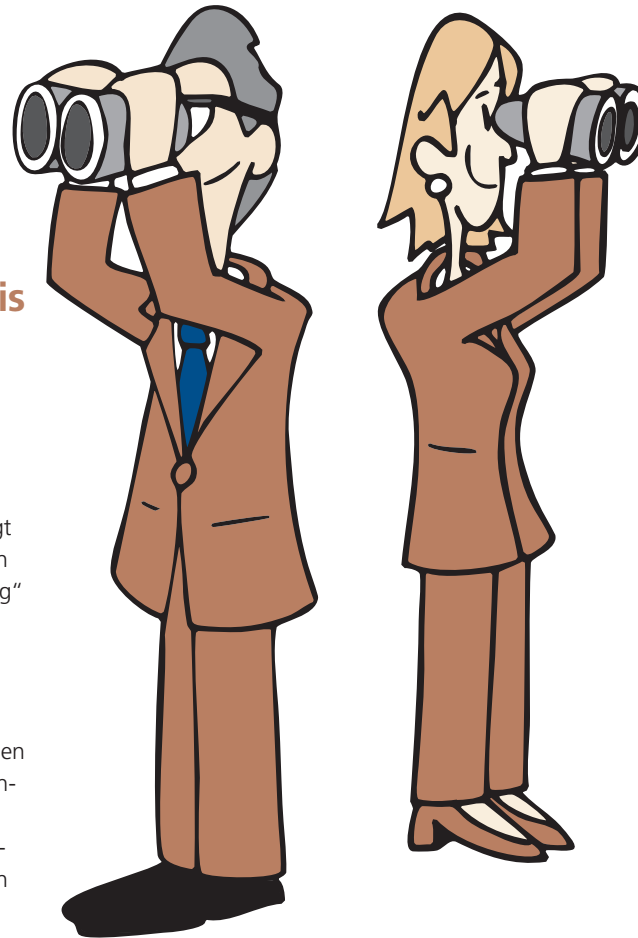
Beispiele aus der Praxis

Aurubis AG Standort Lünen

Der größte Kupferrecycler der Welt beteiligt sich in der Region schon seit einigen Jahren am „Girls' Day“, der „Nacht der Ausbildung“ und an dem Landesprogramm „Übergang Schule-Beruf“. So will er Mädchen auf die Chancen einer technischen Ausbildung aufmerksam machen. Darüber hinaus ist Aurubis aktiv bei dem Bündnis „Mehr Frauen in Führungspositionen“ des Bundesfamilienministeriums und dem Cross-Mentoring-Programm des Landes NRW. So sollen Aufstiegschancen von Frauen im Unternehmen verbessert werden.

Herbert Heldt KG Dortmund

Der Fachgroßhandel für Gebäudetechnik wirbt schon im Klassenzimmer für kaufmännische Berufe und betriebswirtschaftliche Belange. Dafür gibt Geschäftsführer Roland Klein den Schülern Einblicke in den Berufsalltag. Er hingegen erfährt, wie die jungen Leute denken und welche Erwartungen sie an die Berufswelt haben. So kann er wiederum sein Unternehmen darauf einstellen.



Weckbacher Sicherheitssysteme GmbH Dortmund

Ein vorurteilsfreies Unternehmensumfeld will der Spezialist für Sicherheitssysteme schaffen. Daher haben die Geschäftsführer Dirk Rutenhofer und Michael Mainz im März 2014 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die bundesweite Unternehmerinitiative setzt sich dafür ein, dass die Verschiedenheit der Beschäftigten respektiert und wertgeschätzt wird (www.charta-der-vielfalt.de).

Weitere Handlungsempfehlungen

Kooperationen mit Schulen und Hochschulen aufbauen, z.B. durch (Hoch-)Schulpartnerschaften

Kontakte knüpfen auf Berufsinformationstagen und Messen – als Besucher oder Aussteller, z.B. auf der Jobmesse Dortmund oder der JOBfit

Am Azubi-Speed-Dating der IHK zu Dortmund teilnehmen

„Tag der offenen Tür“ oder Praktika für Schüler, Studierende, Studienabbrecher und junge Arbeitssuchende anbieten

Designierte Auszubildende und Mitarbeiter am Unternehmensleben teilhaben lassen, z.B. Mitarbeiterinformationen nach Hause schicken, zu Betriebsfesten und -ausflügen einladen

Neue soziale Medien nutzen

Bewerbermanagement 50Plus

Arbeitgebermarke aufbauen und „Sonderleistungen des Unternehmens“ nach innen und außen sichtbar machen – in Intranet und Internet, in Stellenanzeigen sowie Hausbroschüren

Behinderte integrieren (Unterstützung unter www.lwl-integrationsamt.de)

Stellenanzeigen in internationalen Jobbörsen schalten, z.B. www.worldwidejobs.de, www.interpool-personal.de

Sprach- und Lernkurse für Nicht-Muttersprachler anbieten



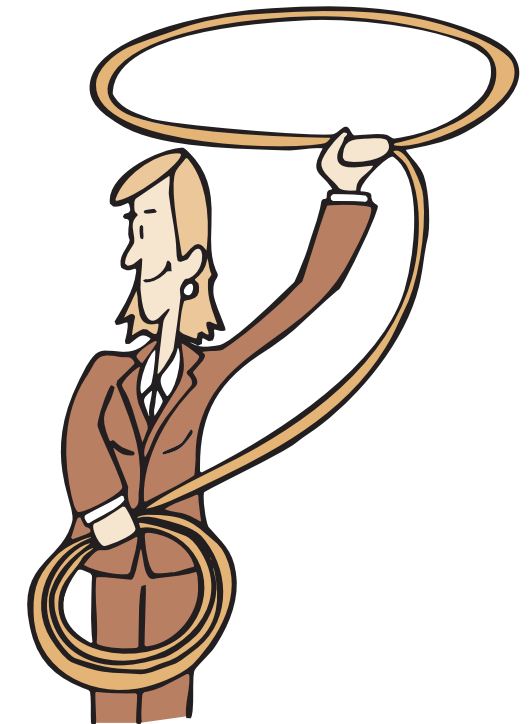
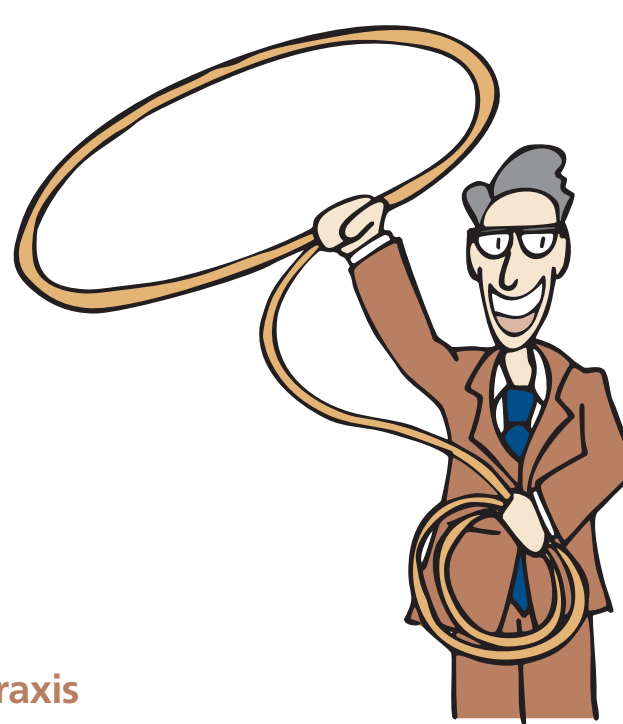
Fachkräfte binden

„Gekommen, um zu bleiben“ singt die deutsche Rock-Pop-Gruppe „Wir sind Helden“. Diesen Liedtitel sollten sich Unternehmen zu Herzen nehmen und überlegen, wie sie gute Mitarbeiter gewinnen und an sich binden können. Denn in Zeiten, in denen die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften steigt, nimmt auch der Wettstreit um die klugen Köpfe weiter zu. Dabei werden diejenigen gewinnen, die auf die persönlichen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter eingehen, diese wertschätzen und leistungsgerecht vergüten. Dazu gehört es auch, ein attraktives Arbeitsumfeld und tätigkeitsbezogene Freiräume – wie beispielsweise eine Vertrauensarbeitszeit – zu schaffen. Denn sonst könnte es wie bei den „Toten Hosen“ heißen: „Schönen Gruß, auf Wiedersehen“.

Beispiele aus der Praxis

Hesse GmbH & Co. KG Hamm

Im Jahr 2011 hat sich der Lacke- und Beizen-spezialist als „Familienbewusstes Unternehmen in Hamm“ zertifizieren lassen. Aus gutem Grund: So hat Geschäftsführer Hans J. Hesse eine feste Ansprechpartnerin für alle Belange rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Gesundheit und Beruf“ eingeführt. Sie koordiniert das betriebsinterne Patensystem, mit dem in der Familienpause der Kontakt zu den Mitarbeitern gehalten wird. Hesse hat die Familie fest im Blick: Zur Geburt eines Babys gibt es Glückwünsche der Geschäftsführung und ein Präsent. Eine Kinderseite in der Mitarbeiter-Zeitschrift und einen Tag der offenen Tür binden die Familie in das Arbeitsleben ein. So wird das persönliche Verhältnis zum Unternehmen gestärkt.



UNIQ GmbH Holzwickede

Für ein angenehmes Betriebsklima sorgt bei dem Medienunternehmen am Dortmund-Flughafen ein Feel Good Manager. Er organisiert Freizeit-Aktivitäten, Sprachkurse und kleinere Events während der Arbeitszeit. Kostenlose Getränke und Obst, aber auch Sport-Angebote helfen dabei, den Krankenstand zu senken und den Wohlfühlfaktor zu erhöhen. Auch eine Firmen-WG, die als erste Anlaufstelle für neue Mitarbeiter aus der ganzen Welt dient, geht auf die Initiative des Feel Good Managers zurück.

GEA Farm Technologies GmbH Bönen

Der Hersteller von Melktechnik hat mit seinem betrieblichen Gesundheitsmanagement „GEA Care“ die Gesundheit seiner Beschäftigten fest im Blick: Neben Früherkennungsuntersuchungen, Raucherentwöhnungskursen und Seminaren zur Stressbewältigung gibt es gesunde Kantinenmenüs sowie gesponserte Teilnahmen an Firmenläufen. Auch für Firmenbabys wird viel getan: Bis zum dritten Lebensjahr können sie während der Arbeitszeit ihrer Eltern die betriebseigene Großtagespflegestelle „Die Merschzwerge“ besuchen. Die Einrichtung hat GEA gemeinsam mit der Kik Textilien und Non-Food GmbH, einem Nachbarn im Industriegebiet „Am Mersch“, ins Leben gerufen.



Mohs GmbH Hamm

Individuelle Lösungen bietet das Unternehmen nicht nur für seine Tür- und Toranlagen an. Für die Mitarbeiter können die Arbeitszeiten kurzfristig angepasst werden, damit sie studieren oder ihre Kinder betreuen können. Generell regeln die Beschäftigten ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich.

Extox Gasmess-Systeme GmbH Unna

Finanzielle Entlastung erfahren die Mitarbeiter bei den Kinderbetreuungskosten bis zum sechsten Lebensjahr, denn die übernimmt Extox zu hundert Prozent. Generell sind Kinder stets willkommen – nicht nur im Notfall. In den Sommerferien werden die Schulkinder pädagogisch betreut. Und auch die Eltern der Beschäftigten werden eingebunden. So gab es bereits einen „Elternsprechtag“ zum Kennenlernen – alles zum Wohle der Mitarbeiterbindung.

Weitere Handlungsempfehlungen

Mitarbeiter an Gestaltungsprozessen beteiligen, z.B. Mitwirkung an Projekten oder Ideenmanagement

Telearbeitsplätze anbieten, z.B. in Form eines Homeoffice-Koffers

Besprechungstermine unter Einbezug der Teilzeitbeschäftigten planen

Betriebsfeste mit Kindern und Lebenspartnern der Mitarbeiter planen

Belegplätze in benachbarten Kinderbetreuungseinrichtungen sichern

Angebote für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, z.B. Erste Hilfe anhand einer Linksammlung in Intranet oder Broschüren

Haushaltsnahe Dienstleistungen wie Wäsche- oder Bügelservice anbieten

Durchführung von Aktionstagen und Themenwochen rund um die Gesundheit

Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze

Gründung von Betriebssportgruppen

Zufriedenheit durch Mitarbeiterbefragungen feststellen

Heute Azubi – morgen Fachkraft: Unternehmen, die ausbilden und sich ihre Fachkräfte selbst aufbauen, sind im Vorteil. Wer darüber hinaus seine Beschäftigten fortlaufend qualifiziert, ebenfalls. Wichtig ist die bedarfsgerechte Qualifizierung der Berufseinsteiger, der jungen Arbeitnehmer und der erfahrenen Belegschaft. Die Stärken jedes Einzelnen, ob Erfahrung oder theoretisches Fachwissen, müssen erkannt und ausgebaut werden. Hilfreich ist eine langfristige Personalentwicklung, um abzuschätzen, welches Wissen in den kommenden Jahren aufgebaut werden muss und wie Lücken geschlossen werden können. Und: Kein Wissen darf verloren gehen – weder beim Arbeitgeberwechsel noch beim Eintritt in den Ruhestand.

Beispiele aus der Praxis

Diagramm Halbach GmbH & Co. KG Schwerte

Der Druckspezialist hat bei seiner Ausbildung Europa in den Fokus gerückt. So können angehende Industriekaufleute über das Berufskolleg eine EU-Zusatzqualifikation erwerben, die mit einem dreimonatigen Aufenthalt in Irland verbunden ist. Einen Europass erwerben Azubis, die ein dreiwöchiges Betriebspraktikum in Frankreich, Italien oder Großbritannien absolvieren – auf Kosten des Unternehmens.



Suche Fachkraft. Biete attraktives Arbeiten.



ABP Induction Systems GmbH Dortmund

Um die betriebliche Weiterbildung zu verbessern, hat der weltweit zweitgrößte Anbieter von Induktionsöfen an dem Projekt „Sozialpartner M+E Dortmund“ teilgenommen. Dabei wurde umfassend der Qualifikationsbedarf ermittelt und darauf aufbauend ein systematischer Schulungsplan für die Mitarbeiter entwickelt. Dieser deckt zum einen den Bedarf zur Sicherung eines reibungslosen Arbeitsprozesses ab. Zum anderen macht sich ABP damit als Arbeitgeber bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung attraktiv.

Maschinenfabrik Völkmann GmbH Dortmund

„Werte erhalten. Zukunft gestalten.“ Ist das Leitbild des Maschinenspezialisten, welches sich auch in einem innovativen Wissensmanagement widerspiegelt: Damit das Know-how älterer Mitarbeiter beim Fertigen der Maschinen nicht verloren geht, werden Wissenstandems gebildet. Ein jüngerer und ein älterer Mitarbeiter stehen gemeinsam an der Werkbank, arbeiten zusammen an einem Produkt. Auch andere Beschäftigte können von den Tandems profitieren, da alles dokumentiert und in internen Wissensdatenbanken veröffentlicht wird.

Weitere Handlungsempfehlungen

Ausbildungsstart durch Mentoringprogramme fördern

Mitarbeiter zu Ausbildern qualifizieren

Prüfungsvorbereitungen für Auszubildende anbieten

Regelmäßig Entwicklungsgespräche mit Mitarbeitern führen (Personalentwicklungskonzept)

Nicht nur Aufgaben, sondern auch Verantwortung delegieren

Mitarbeiter über persönliche oder unternehmensbezogene Weiterbildung informieren

Fördermöglichkeiten nutzen (Suche z.B. über www.dortmund.ihk24.de, www.bmbf.de)

Altersstruktur der Belegschaft analysieren, z.B. www.demografierechner-nrw.de

Services Ihrer IHK zu Dortmund

Möchten Sie über eines der genannten Praxisbeispiele mehr erfahren? Möchten Sie die eine oder andere Handlungsempfehlung in Ihrem Unternehmen umsetzen, wissen aber nicht wie? Suchen Sie weitere kreative Ideen?

Bei der Beantwortung dieser Fragen steht Ihnen die IHK zu Dortmund zur Seite. Wir unterstützen Sie, sich als attraktiver Arbeitgeber aufzustellen, damit Sie Ihre Fachkräfte finden, binden, ausbilden und qualifizieren können. Neben individueller Beratung, einem umfangreichen Broschürenservice, Veröffentlichungen im Internet und im IHK-Magazin „Ruhr Wirtschaft“, bieten wir Ihnen Online-Instrumente wie die Lehrstellenbörse (www.ihk-lehrstellenboerse.de) und den Fachkräfte-

monitor (www.ihk-fachkraefte-nrw.de), informative Veranstaltungen und passgenaue Weiterbildung an. Wir sind für Sie in zahlreichen regionalen Netzwerken aktiv und haben selbst einen regelmäßigen Austausch für Personalverantwortliche ins Leben gerufen.

Darüber hinaus sind wir auch an Ihren kreativen Ideen interessiert und möchten mit Ihnen ins Gespräch kommen. Denn wir wollen unsere Services kontinuierlich verbessern und ausbauen. Gerne stellen wir Ihr Unternehmensbeispiel bei einer unseren nächsten Veranstaltungen vor oder berichten darüber in einer unserer nächsten Publikationen.

Wir freuen uns auf Sie! Sprechen Sie uns an!

Kontakt

Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
Sandra Schröder
Märkische Straße 120
44141 Dortmund

Telefon: 0231 5417-190
E-Mail: s.schroeder@dortmund.ihk.de
Internet: www.dortmund.ihk24.de





Industrie- und Handelskammer zu Dortmund

Märkische Straße 120 | 44141 Dortmund

Telefon: 0231 5417-0 | Telefax: 0231 5417-109

E-Mail: info@dortmund.ihk.de | Internet: www.dortmund.ihk24.de

Zweigstelle Hamm

Südstraße 29 | 59065 Hamm

Telefon: 02381 92141-0 | Telefax: 02381 92141-23

„Suche Fachkraft. Biete attraktives Arbeiten.“

Verantwortlich: Georg Schulte

Redaktion: Sandra Schröder

Umsetzung & Grafiken: HartmutSalmen.design