



# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

Dr. Andrea Benkendorff, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Die Attraktivität der Frau ... als Arbeitgeber  
Instrumente der Mitarbeiterfindung und -bindung



# "WER NACH AUßEN GLÄNZEN WILL, MUSS NACH INNEN STRAHLEN"

- ▶ Mitarbeitergewinnung und -bindung haben ähnliche Ansatzpunkte:

Ein attraktiver Arbeitgeber sein und dies nach außen kommunizieren!

# WAS MACHT SIE SO EINZIGARTIG?

- ▶ Vision mit Anziehungskraft entwickeln, um gutes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden
  - ▶ Analyse der eigenen Stärken, Werte und Ziele als Arbeitgeber
  - ▶ Vision den eigenen Mitarbeitern und Bewerbern vermitteln
  
- ▶ 4 x P der Attraktivität als Arbeitgeber
  - ▶ Pluspunkte,
  - ▶ Perspektive,
  - ▶ Partizipation,
  - ▶ Prestige

# PLUSPUNKTE: VERGÜTUNG UND ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN

- ▶ marktgerechte Vergütung: Entscheidungsfaktor nur bei erheblichen Entgeltdifferenzen
- ▶ zusätzliche Leistungen
  - ▶ Betriebliche Altersvorsorge
  - ▶ Benefits nach Betriebszugehörigkeit (auch über die Kündigungsfristen, Entgelthöhe, Urlaub hinausgehend)
  - ▶ Arbeitgeberdarlehen
  - ▶ Mobbingprävention und Gesundheitsförderung
  - ▶ Sonderkonditionen im Umfeld (Fitness, Physiotherapie, Einkauf, KiTa, Versicherungen...)

# PERSPEKTIVE:

## ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN FÖRDERN UND FORDERN

- ▶ voraussehbare Karriere
- ▶ Fort- und Weiterqualifizierungsprogramme
- ▶ Verantwortung und entsprechende Handlungsfähigkeit
- ▶ gezielte Perspektiven bieten
  - u. a. durch ...
    - ▶ Personalentwicklungsprogramme
    - ▶ Beurteilungssysteme
    - ▶ Regelmäßige Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche
    - ▶ Bildung von "Goldfischeichen"

# PARTIZIPATION IN DER UNTERNEHMENSKULTUR

- ▶ Förderung von Teamarbeit
  - ▶ Quality Guide
  - ▶ Arbeitsgruppen (Qualität, Strategie)
  - ▶ kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- ▶ Partnerschaftlicher wertschätzender Umgang
  - ▶ Persönliche und offene Kommunikation
  - ▶ "nahbarer Chef"
  - ▶ Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch (GF-Lunch)

# PARTIZIPATION IN DER UNTERNEHMENSKULTUR

- ▶ Reflektion über Stärken und Schwächen  
(Missstände beheben!)
  - ▶ Mitarbeiterbefragungen,
  - ▶ Betriebliches Vorschlagswesen
  - ▶ Austrittsgespräche o. anonymer Bewertungsbogen
- ▶ Betriebliche und persönliche Belange
  - ▶ Gemeinsame Sport- und Freizeitaktivitäten
  - ▶ Kinder- oder Familienfest

# ARBEITSUMFELD

Der Mitarbeiter sucht den besten Arbeitgeber für sich und seine Familie.

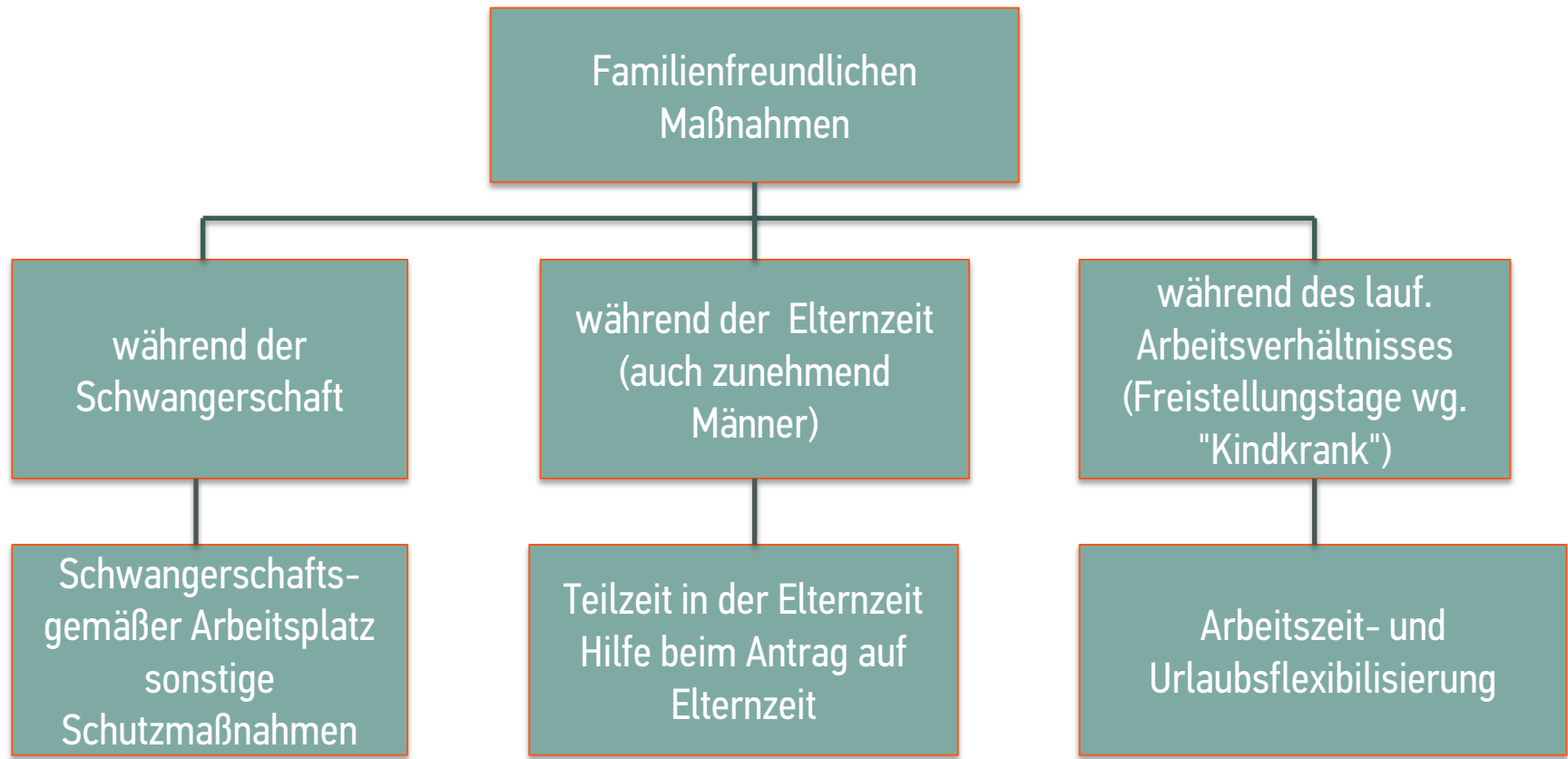
Kernfaktor: Familiäres Umfeld

- ▶ 50 % der Bindung aufgrund der Akzeptanz d. Familie bzw. Rahmenbedingungen für Partner und Kinder
- ▶ Einbeziehung der Kinder und Lebenspartner



# PARTIZIPATION BEI DER FAMILIENORIENTIERUNG

Vorschlag: Arbeitgeberelenkte Modelle entwickeln

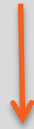


# TUE GUTES UND REDE DARÜBER

## Prestigepflege UNTERNEHMENSEXTERNE KOMMUNIKATION

- Gütesiegel
- eigene Website
- Stellenausschreibungen
- spez. Flyer
- Arbeitszeugnisse

Internetplattform  
Jobbörsen  
Messen  
Hochschultage



Bildungseinrichtungen **aber**  
zielgruppenorientierte  
Kommunikation  
(AZUBI für AZUBIs)

Mund zu Mund

# PERSONALGEWINNUNG - WO GIBT ES POTENTIAL FÜR NEUE FACHKRÄFTE?

- ▶ Erhöhung der Produktivität der Arbeitszeit  
(durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von  
Vollzeitkräften in Deutschland: 41,8 Stunden\*)
- ▶ Frauen (nur 55% in Vollzeit\*)/Familienorientierung
- ▶ ausländische Fachkräfte (Nettoabwanderung aus  
Deutschland\*)
- ▶ ältere Arbeitnehmer (nur 56% berufstätig\*)
- ▶ eigene Ausbildung Ihrer Fachkräfte

\*Fundstelle: Bundesagentur für Arbeit, Neue Wege zur Personalgewinnung

# LANGZEITARBEITSKONTEN

## ▶ Begriff:

- ▶ alle Formen von Ansparen von geleisteter Arbeitszeit, welche über ein Jahr hinausgeht

## ▶ Ziele:

- ▶ Ausgleich von Mehrarbeitszeiten
- ▶ Ermöglichen von mittel- und langfristigen Auszeiten (Sabbaticals)
- ▶ Vorbeugung von "burn-out"
- ▶ Förderung von Fort- und Weiterbildung
- ▶ Verkürzung Lebensarbeitszeit (Altersteilzeit)
- ▶ Pflege von Angehörigen
- ▶ Kindererziehung

# FAZIT: LANGZEITKONTEN

- ▶ Vorteile der Arbeitszeitkonten:
  - ▶ effektiverer Einsatz der Arbeitskräfte, schnellere Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse
  - ▶ größere Mitarbeiterzufriedenheit
  - ▶ Arbeitsplatzsicherung
  - ▶ Kundengerechte Service-Zeiten
  - ▶ Wettbewerbsvorteil und Instrument der Mitarbeiterbindung
- ▶ Nachteile der Arbeitszeitkonten:
  - ▶ höherer Verwaltungsaufwand

# POTENTIAL AUS EIGENEM NACHWUCHS

Zielgruppen: Schüler, Studierende, spez. Berufsgruppen

- ▶ Wettbewerbe gestalten mit Öffnung für Externe
- ▶ auch Schnupperpraktikum
- ▶ Praktikanten-, Trainee- und Mentoringprogramme
- ▶ Ausbildungsdarlehen
- ▶ Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Prämie spart Ausschreibungskosten

MA werben, d. h. reden gut über das Unternehmen

# POTENTIAL AUS EIGENEM NACHWUCHS

- ▶ Tag der offenen Tür
- ▶ Kontakt zu Ausbildungseinrichtungen
- ▶ Fachvorträge in Fachverbänden
- ▶ Teilnahme an Ausbildungs- und Berufsmessen
- ▶ Regelmäßige Vorstellung in Schulen u. ä.

Ein aktiver Ausbildungsbetrieb sein!

▶ Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit !







# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

DR. ANDREA BENKENDORFF

BATTKE GRÜNBERG PARTG

AM WALDSCHLÖSSCHEN 2

01099 DRESDEN

E-MAIL: [BENKENDORFF@BATTKE-GRUENBERG.DE](mailto:benkendorff@battke-gruenberg.de)

TEL.: 0351-56390-26

FAX: 0351 - 56390-99

