

Arbeitgeberattraktivität im Mittelstand

Mona Werz, M.A.

Personalberaterin

Handwerkskammer Reutlingen

Ida Willumeit, M.A.

Leiterin Ausbildungsmarketing

IHK Reutlingen

Employer Branding: Neue Wege in der Nachwuchssicherung

**Ida Willumeit M. A.
Leiterin Ausbildungsmarketing
IHK Reutlingen**

Generation „Why“: 1980 - 2000



Veränderte
Lebensweisen

Veränderte
Wertvorstellungen

„Was ist für Dich
bei der Berufswahl
am wichtigsten?“

„Der Beruf muss
mir Spaß machen“:

85 Prozent

N = 1002

Stand: 2014

Quelle: Sinus-Studie

Weiche Faktoren spielen eine wichtigere Rolle als das Einkommen.

„Was ist für Dich bei der Berufswahl am wichtigsten? Bitte wähle die fünf für Dich wichtigsten Aussagen aus.“



Basis: 1.002 Fälle

Top 5 Berufskriterien

„Wie wichtig sind Dir bestimmte Eigenschaften bei einem Unternehmen?“

„Ist dafür bekannt, dass das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern sehr gut ist“: 53 Prozent

„Ist dafür bekannt, dass die Stimmung unter den Kollegen sehr gut ist“: 51 Prozent

N = 1002

Stand: 2014

Quelle: Sinus-Studie

- Die Prioritäten der jungen Generation verändern sich: Lebensgenuss und Selbstverwirklichung werden wichtiger, beruflicher Erfolg weniger wichtig. Auch der Beruf soll vor allem Freude machen und zur Selbstverwirklichung beitragen, nicht in erster Linie Weg zum Erfolg sein. Gleichzeitig steht Sicherheit hoch im Kurs

Quelle: Mc Donalds Ausbildungsstudie, IfD, Allensbach, 2017



Das können Betriebe tun..

Nehmen Sie sich Zeit für diese Fragen:

- Was macht Sie als Ausbildungsbetrieb attraktiv?
- Kennen Sie Ihre „Alleinstellungsmerkmale“?
- Wie lautet Ihr „Mission statement“ in Sachen Ausbildung?

Tipp:

Lassen Sie Ihre eigenen
Auszubildenden diese Fragen
beantworten!

„Die Ausbildung hier ist besonders attraktiv, weil man fast alle Abteilungen durchläuft und somit ein gutes Gesamtbild über die IHK bekommt. Außerdem sind dadurch die Aufgaben abwechslungsreich und vielfältig.

Die IHK als Arbeitgeber punktet vor allem durch den kollegialen Umgang und die netten Kollegen in jeder Abteilung. Des weiteren durften wir Azubis des ersten Lehrjahres vor einem Monat für zwei Wochen nach London, um am Erasmus+ Programm teilzunehmen.“

Azubi, erstes Lehrjahr, Kaufmann für Büromanagement

- ✓ Bieten Sie in der Ausbildung abwechslungsreiche Aufgaben an
- ✓ Setzen Sie Auszubildende deren Fähigkeiten entsprechend ein
- ✓ Fördern Sie „Teamgeist“ durch gemeinsame Erlebnisse und Azubiprojekte!



Stimmt Ihre Kommunikation?

Quelle: Sinus 2014



*„Uns ist wichtig, unseren
Mitarbeitern neben einem
sicheren Einkommen
auch Spaß an der Arbeit
zu bieten.“*

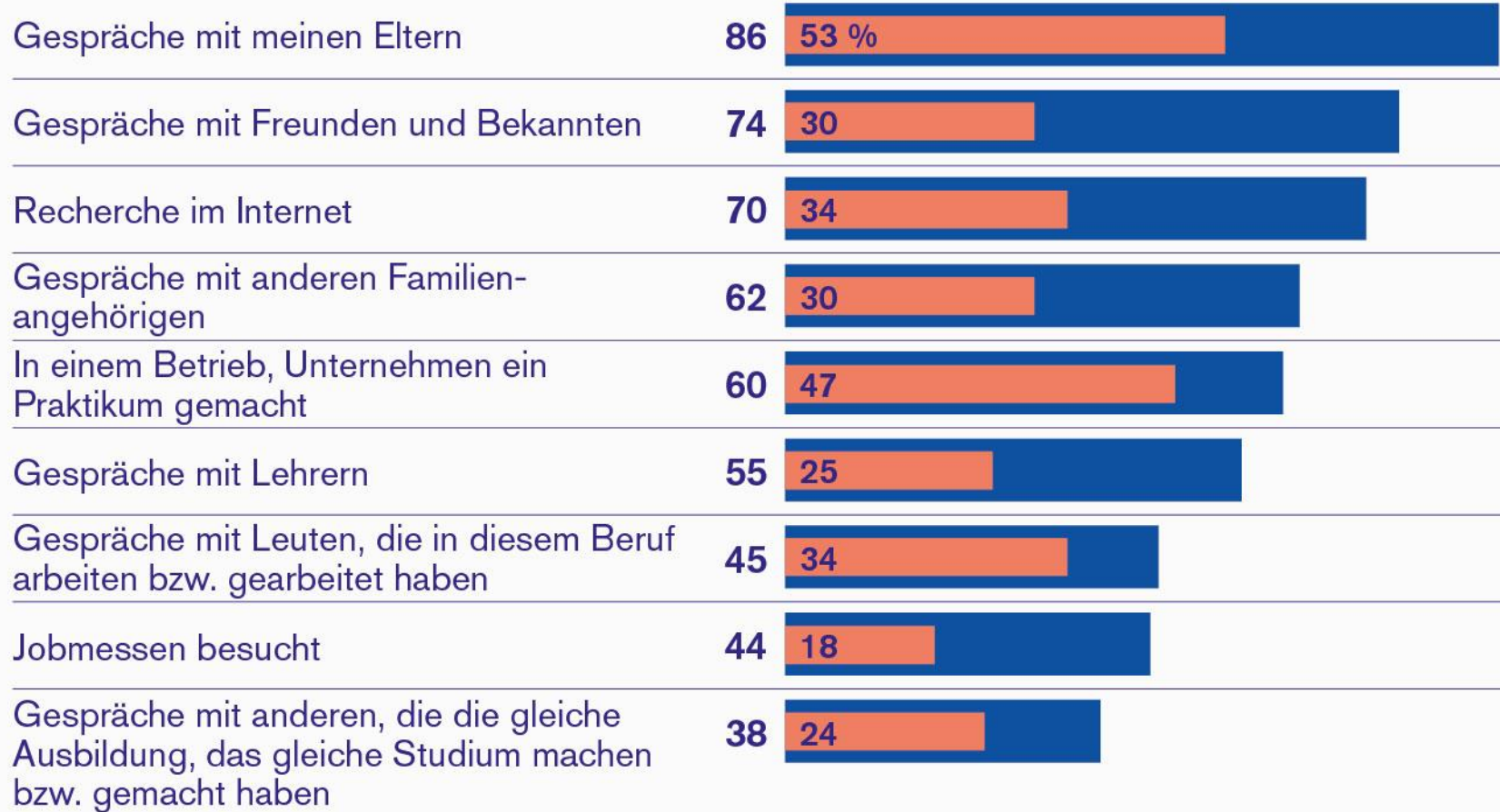
- Bei allem beruflichen Zukunftsoptimismus fällt auf, dass die meisten nur vage berufliche Pläne haben. Lediglich 35 Prozent der Studenten und jeder vierte Schüler haben konkrete Vorstellungen, was sie beruflich machen wollen

Genutzte und hilfreiche Informationsquellen

Schüler

Um sich über die beruflichen Möglichkeiten zu informieren –

■ haben genutzt ■ war besonders hilfreich



.../

Genutzte und hilfreiche Informationsquellen

/...

Schüler

Um sich über die beruflichen Möglichkeiten zu informieren –

■ haben genutzt ■ war besonders hilfreich



- ✓ Eltern haben großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder. Binden Sie Mütter und Väter in die Akquise ein, beispielsweise durch einen „Tag der offenen Tür“ für Familien
- ✓ Noch immer das wichtigste Instrument zur Bewerberakquise sind Praktika! Achten Sie im Praktikum auf gute Betreuung und passende „Praktikanten-Projekte“
- ✓ Bieten Sie Gelegenheit zu persönlichen Kontakten und Informationsgesprächen, beispielsweise durch Ausbildungsbotschafter, Azubi-Speed-Datings, Teilnahme an Messen



Peer education

Ausbildungsbotschafter



Ida Elena Willumeit M. A.

Leiterin Ausbildungsmarketing

IHK Reutlingen

Hindenburgstr. 54

72762 Reutlingen

Telefon: 07121 201-123

E-Mail: willumeit@reutlingen.ihk.de

www.wirtschaft-macht-schule.de

Arbeitgeberattraktivität im Mittelstand

Mona Werz, M.A.

Personalberaterin

Handwerkskammer Reutlingen

Indikatoren geringer Arbeitgeberattraktivität

- Anstieg der Fluktuationsrate
- Unbesetzte Stellen über einen längeren Zeitraum
- Anstieg der Kosten für die Personalbeschaffung
- Abnehmende Anzahl eingehender Bewerbungen
- Sinkende Anzahl der Besucher auf Karriereseiten
- Anstieg der Kündigungen in der Probezeit
- Anstieg des Krankenstandes / hoher Krankenstand

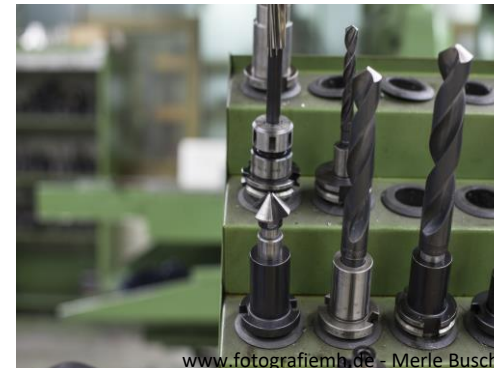
Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Bewerber/Mitarbeiter

- Monetäre
Anreize



- Führung

- Unternehmen



- Arbeitsplatz
- Arbeitsorganisation

Monetäre Anreize

- Leistungsgerechtes Entgelt
- Erfolgsbeteiligung am Unternehmen
- Sozialleistungen
- Zuschuss zur Zusatzkrankenversicherung
- Zuschuss zur Arbeitskleidung
- Gutscheine vom Baumarkt
- Firmenwagen / Firmenfahrrad
- Mitarbeiterdarlehen



Führung

- Kooperativer Führungsstil
- Wertschätzende Führung
- Übertragung von Verantwortung
- Regelmäßiges Feedback in beide Richtungen
- Individuelle Karriereplanung
- Unbefristete Arbeitsplätze



Unternehmen

- Soziale Verantwortung
- Guter Ruf / Image der Firma
- Innovativer Betrieb
- Offen für neue Ideen



Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation (I/II)

- Abwechslungsreiche Arbeitsinhalte
- Handlungsfreiräume bei der Arbeit
- Individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Flexible Arbeitszeiten
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Flache Hierarchien
- Teamzusammenhalt

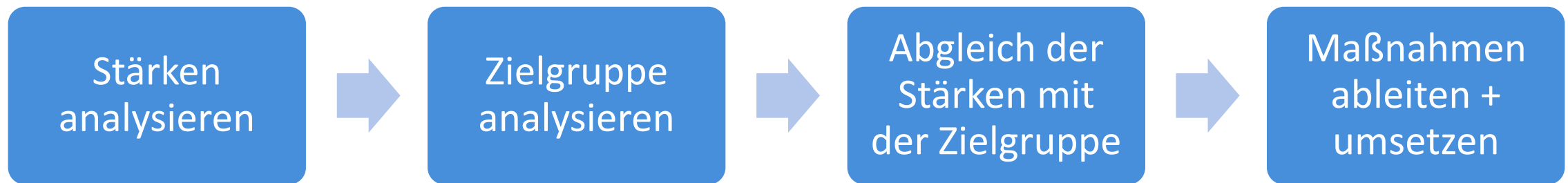


Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation (II/II)

- Schnelle Entscheidungswege
- Geringer bürokratischer Aufwand
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Attraktive Aufenthaltsräume
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung




Prozess zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität



Prozess zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Stärken analysieren

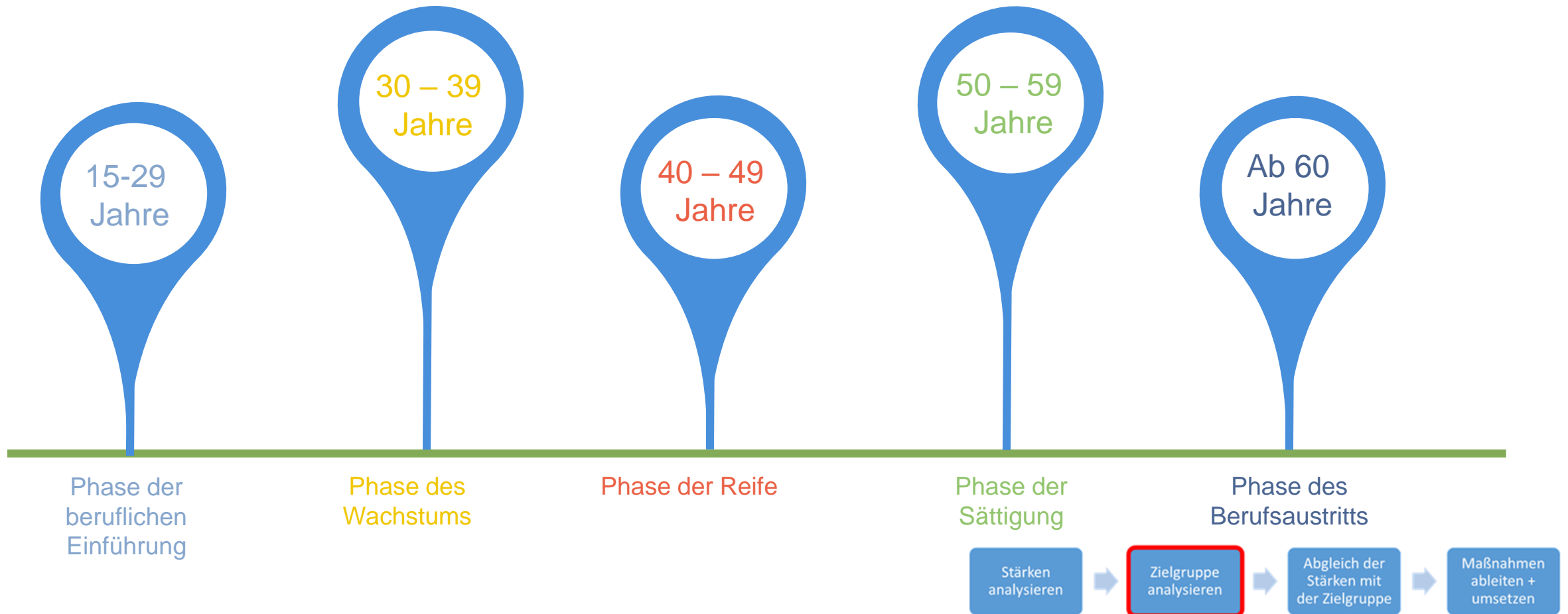
- 
- Was zeichnet das Unternehmen als Arbeitgeber aus?
 - Welche Vorteile genießen die Mitarbeiter?
 - Welche Werte werden im Unternehmen gelebt?

- 
- Stärken
 - Schwächen



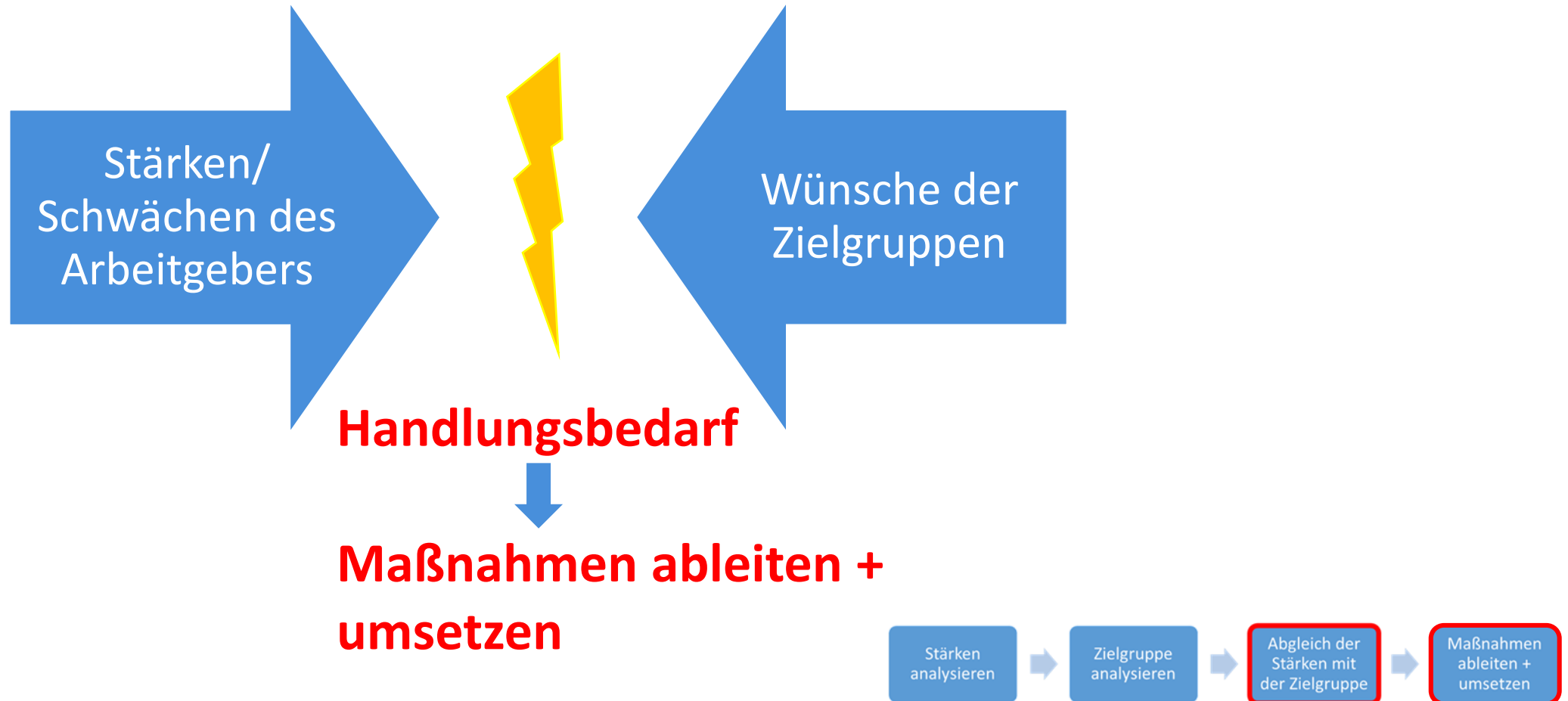
Prozess zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Zielgruppe analysieren



Prozess zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Abgleich der Stärken/Schwächen mit der Zielgruppe



Prozess zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität Maßnahmen umsetzen

Tue Gutes und rede
darüber!
(Walter Fischer)



Ihre Ansprechpartnerin



Mona Werz, M.A.
Personalberaterin

Handwerkskammer Reutlingen
Hindenburgstraße 58
72762 Reutlingen

Telefon: 07121 2412-132

E-Mail: mona.werz@hwk-reutlingen.de

Talkrunde

- Mona Werz, M.A., Personalberaterin, Handwerkskammer Reutlingen
- Ida Elena Willumeit M.A., Leiterin Ausbildungsmarketing, IHK Reutlingen
- Markus Berger, geschäftsführender Gesellschafter, b_werk GmbH