

17. Freitagswerkstatt

08.06.2018

Der erste Eindruck zählt - CSR als Attraktivitätsfaktor von ArbeitgeberInnen

Was muss ein Unternehmen tun, damit ich keine Lust (mehr) habe, dort zu arbeiten?		
Keine Teamfähigkeit	Schlechtes Image	Ständige Kritik
Ignoranz	Rund um die Uhr zur Verfügung stehen müssen	Kein Feedback
Kein Vertrauen	Keine Transparenz bei Entscheidungen	Fachlichkeit kann nicht eingebracht werden
Gendergap	Keine Entwicklungsmöglichkeiten	Unklare Führungsstrukturen
Schlechteres Gehalt als Mitbewerber	Mangelnde Wertschätzung	Unethisches Verhalten
Keine Zukunftsperspektiven	Schlechtes Arbeitsklima	Familien-unfreundlich
Autoritärer Führungsstil	Sinnlose Aufgaben	Schlechte Kommunikation
Unattraktive Arbeitszeiten	Schlecht erreichbarer Standort	Keine KiTa-Plätze

Veranstalter:

CSR-Kompetenzzentrum Rheinland
IHK Bonn/Rhein-Sieg
Bonner Talweg 17
53113 Bonn

Tel 02 28/22 84-0
Fax 02 28/22 84-232
E-Mail: gawellek@bonn.ihk.de



Diese Dokumentation ist online verfügbar unter:
<http://csr-kompetenzzentrum.de/csr-freitagswerkstaetten/>

Ein gefördertes Projekt aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



EFRE.NRW
Investitionen in Wachstum
und Beschäftigung

Ministerium für Wirtschaft, Innovation,
Digitalisierung und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Hintergrund

Von BewerberInnen auf eine neue Arbeitsstelle erwartet man, dass diese sich von der besten Seite zeigen und den Nutzen für ein Unternehmen herausstellen. In Zeiten des Fachkräftemangels und geänderter Wertvorstellungen der Generation Y, müssen Personalverantwortliche jedoch ihre Perspektive ändern. Auch für Arbeitskräfte gilt mittlerweile: Der erste Eindruck eines Unternehmens zählt. Denn die Gehaltshöhe alleine reicht nicht mehr – im Wettbewerb um die besten Talente, müssen weitere Bedingungen erfüllt werden: Vertrauensvolle und wertebasierte Unternehmensführung sind keine Schlagworte mehr, sondern müssen überzeugend gelebt werden.

Die ImpulsgeberInnen Prof. Dr. Maike Rieve-Nagel, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und Eileen Küpper (M.Sc.), Leiterin für Interkulturelle Kommunikation und Diversity Management an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, erläuterten die neuesten Erkenntnisse zum Thema Arbeitgeberattraktivität und gaben einen Einblick, wie die Generation Y tickt. Georg Warlich von der Druckerei Warlich und Alexander Sommer vom Pflorgeteam Wentland schilderten, wie die Betriebe versuchen, Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. Gemeinsam mit Studierenden der Hochschule gab es einen lebhaften Austausch zu folgenden Fragestellungen:

- Wie erhöhe ich meine Attraktivität als ArbeitgeberIn?
- Was muss ich anbieten, um Fachkräfte dauerhaft an mein Unternehmen zu binden und neue Mitarbeitende zu gewinnen?
- Wie kann eine CSR-Strategie dabei unterstützen?
- Welchen Mehrwert kann mein Unternehmen damit erzielen?

Das Fazit für die meisten zukünftigen ArbeitnehmerInnen war deutlich:

„Glück schlägt Geld“.

Zwar muss es eine bestimmte Gehaltshöhe geben, um den Lebensunterhalt zu sichern; aber darüber hinaus geben eindeutig Faktoren wie eine wertebasierte Unternehmensführung, Beteiligung und vertrauensvolle Kommunikation den Ausschlag für die Wahl eines Arbeitgebers.

Teilnehmende

	Organisation / Institution	Name	Teilnahme
1	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Mareike Ropers	X
2	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Lisa Schrade	X
3	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Prof. Dr. Maïke Rieve-Nagel	X
4	Newplacement-Beratung und Coaching	Carola Huber	X
5	Nicole Franken Nachhaltige Kommunikation	Nicole Franken	X
6	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Milan Gerasch	X
7	MWS Braun GmbH	Frank Braun	X
8	Hohenhonnef GmbH	Marion Prechtel	X
9	Kautex Maschinenbau GmbH	Heidi Geisler	X
10	IHK Bonn/Rhein-Sieg	Nicole Antenbrink	X
11	anderScore GmbH	Kerstin Schimanke	X
12	Jobcenter Bonn	Heike Elschenbroich	X
13	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Dr. Thomas Krickhahn	X
14	Stiftung Senat der Wirtschaft	Lara Anna-Catharina Dilger	X
15	Wentland	Alexander Sommer	X
16	CSR-Expertin	Birgit Donath	X
17	gh-marketing	Gisela Hein	X
18	Swisttaler Tafel	Jürgen Hein	X
19	Warlich Druckerei	Georg Warlich	X
20	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Victoria Grossmann	X
21	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Philipp Moskopp	X
22	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Yvonne Kästner	X
23	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Eileen Küpper	X
24	JF Carthaus	Ralf Schönfeld	X
25	Zone4	Christian Jacobi	X

Ablauf

Uhrzeit	was?	wer?
10.00	Kurze Anmoderation Begrüßung durch Prof. Dr. Maike Rieve-Nagel	Hein Rieve-Nagel
10.15	Vorstellung der CSR-Expertinnen Ablauf erläutern	Donath
10.20	Kopfstand-Übung (<i>Ergebnis siehe Titelseite</i>)	Hein
10.30	Leitfragen (Kurzform): CSR als Attraktivitätsfaktor <ul style="list-style-type: none"> • Was lockt & bindet? • Mehrwert • Innovatives • Hilfe / Unterstützung <p>Impulsgeber: Prof. Dr. Maike Rieve-Nagel, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Eileen Küpper (M.Sc.), Leiterin für Inter-kulturelle Kommunikation und Diversity Management Hochschule Bonn-Rhein- Georg Warlich, Druckerei Warlich Alexander Sommer, Pfl egeteam Wentland Einbeziehung der Studierenden</p>	Moderation: Hein
11.00	Austausch und Diskussion aller Teilnehmenden anhand der obenstehenden Leitfragen	Moderation: Hein
11.50	Zusammenfassung der Ergebnisse	Donath
11.55	Abspraken treffen: wie geht es weiter?	Donath
12.00	Ausklang/Imbiss/Netzwerken	

Herzlichen Dank an die GastgeberInnen der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, die uns freundlicherweise einen Seminarraum auf ihrem Campus zur Verfügung gestellt haben.

1 Was lockt & bindet?

Materielle Anreize ziehen nur beim ersten Job

Sinnvolle Tätigkeit, die den Fähigkeiten entspricht

Unternehmens-Kultur & ethische Verantwortung

Work-Life-Balance

Wertschätzung / Vertrauen durch Führungskräfte

flexible Arbeitszeit, Homeoffice, Standort-Erreichbarkeit

GLÜCK schlägt GELD!!

Führungsstil & Möglichkeiten der Weiterentwicklung

Gutes Betriebsklima

Ideen von Mitarbeitern aufgreifen!

Begegnung auf Augenhöhe

Nach der Bewerbung schnell wissen, was Sache ist

Aktive Fehlerkultur

Kontakt zu Mitarbeitern halten

Diversitätsmanagement

Kollegiales Feedback

2 Mehrwert

Sicherung & Ausbau der Position am Markt

Diversität fördert Betriebsklima & Innovation

Verringerung der Fluktuation & Rekrutierungskosten

Das Ziel ist der Weg, egal in welcher Zeit es erreicht wurde

Langfristige Mitarbeiter-Bindung

Schlechtes Betriebsklima hält gute Bewerber fern

Mitarbeiter sind Botschafter des Unternehmens

Wertschätzung reduziert Krankenstand

Steigerung der Reputation nach Außen (bei Kunden etc.)

Der richtige Umgang mit Problemen stärkt die Bindung – Probleme sind wichtige Basis

Gesunde Mitarbeiter sind leistungsfähiger und -bereiter => Produktivitäts-Steigerung

Work-Life-Blending?

3 Innovatives

gutes Konfliktmanagement

Erhöhtes Bewusstsein für ethische Verantwortung innerhalb der Belegschaft

Neue Arbeits(-zeit-)modelle

ZEIT für...
-Kommunikation
-Information -
Networking -
Kreativität

Work-life-blend

Den Mitarbeiter ins Zentrum stellen, zu etwas Besonderem machen (beim Recruiting)

Den Job auf den Mitarbeiter zurechtschneiden

Dienstwagen auch zur privaten Nutzung

Ideen-Management
Aufgreifen von Mitarbeiter-Ideen

Wissen teilen
statt Wissen ist Macht

Teamfähigkeit und Fachlichkeit sind wichtig

Sinnhaftigkeit der Arbeit
-Was bewirke ich mit meiner Arbeit (Parabel 3 Steinmetze)
- Vision, - Motivation, - Leistungssteigerung

Social Days
Mitarbeit von AN an Sozialprojekten

Sich der eigenen Verantwortung bewusst sein

4 Hilfe / Unterstützung

Ideen aus internem Umfeld (z.B. Mitarbeiter) nutzen; steigert auch MA-Zufriedenheit

Veränderungsprozess begleitet durch Beratung

Staatl. Unterstützung?

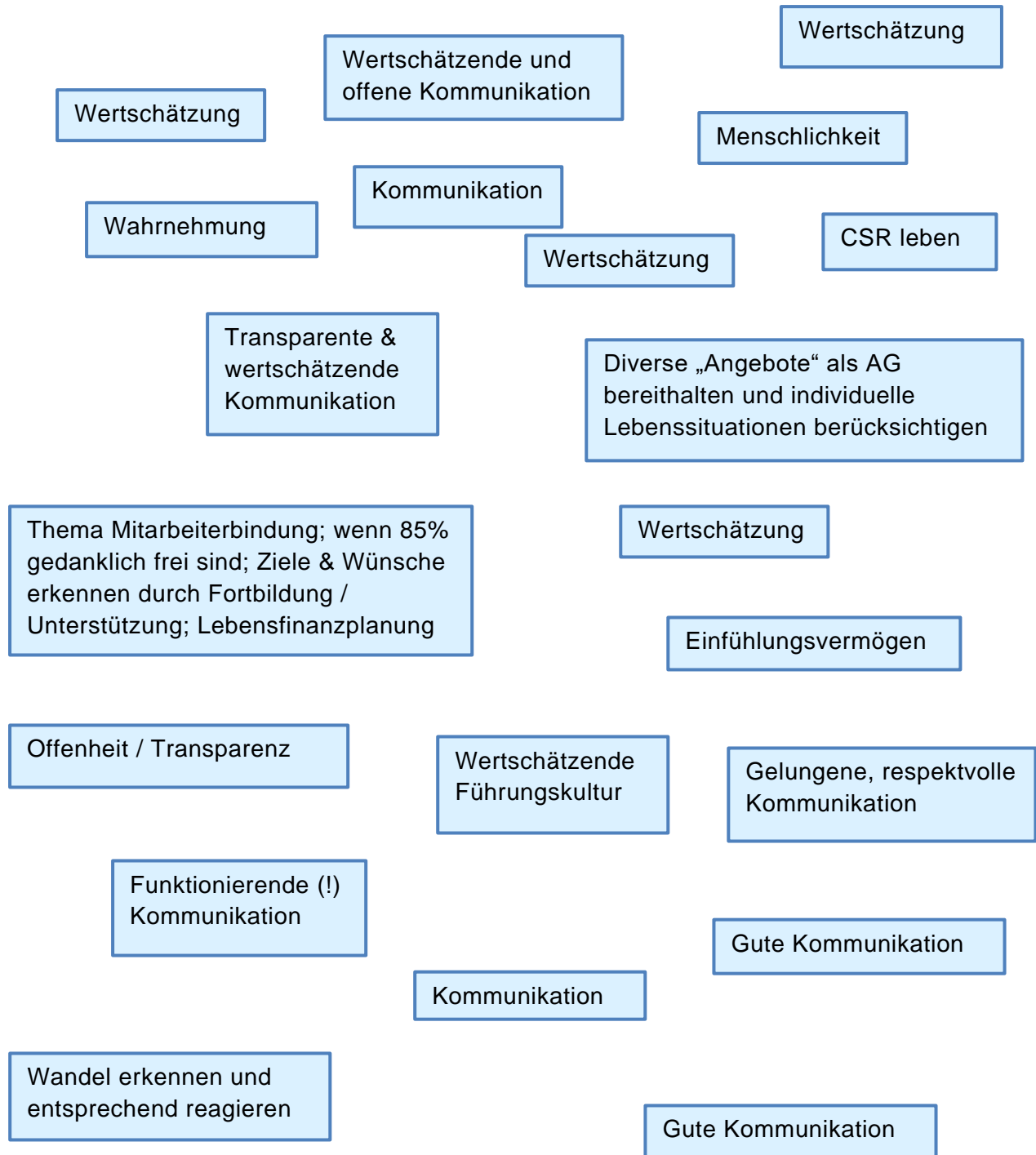
Schlechte Führungskräfte notfalls entfernen

Tipp für Berufseinsteiger: Mittelstands-Unternehmen statt Großkonzern

Trainings:
-fachlich &
-persönlich

Mein wichtigster Attraktivitätsfaktor ist...

Abfrage am Ende der Veranstaltung unter den Teilnehmenden:



Fazit

Glück schlägt Geld. So lautete eine These, die Prof. Rieve-Nagel in ihrem Impuls aufstellte. Diese Aussage wurde durch viele Teilnehmende der Freitagswerkstatt bestätigt.

Anhand einer „Kopfstand“ – Aufgabe wurde gesammelt, was ein Unternehmen tun muss, damit man dort nicht (mehr) arbeiten möchte. Sehr schnell kam eine Sammlung von Themen zusammen, die viele im Berufsalltag erleben (siehe Grafik Titelseite). Auffallend dabei war, dass der Punkt „schlechtes Gehalt“ dabei erst sehr spät genannt wurde. Dies konnte Frau Prof. Dr. Rieve-Nagel nachvollziehbar mit Untersuchungen erklären, die belegen, dass große Büros, teure Dienstwagen und üppige Gehälter nicht mehr das sind, was Berufseinsteiger heute reizt. Es sind vielmehr wie Themen Work-Life-Balance, **Sinnhaftigkeit der Arbeit**, Wertschätzung und eine gute Führungskultur im Unternehmen.

Eileen Küpper erweiterte den Begriff der Work-Life-Balance in **Work-Life-Blending**: Dabei verschwimmt zunehmend die Grenze zwischen Privat- und Berufsleben, private Dinge werden auch am Arbeitsplatz erledigt und berufliche Dinge haben bei Bedarf auch abends oder am Wochenende oder im Homeoffice Platz. Die Arbeitswelt verändert sich und Arbeitgeber müssen dem Rechnung tragen, wenn sie qualifiziertes Personal gewinnen wollen.

Im Familienunternehmen Warlich, so berichtete Georg Warlich, wird der direkte Kontakt zu Mitarbeitenden sehr wichtig genommen. Bei einer gemeinsamen Frühstückspause kann der Chef die Stimmung im Team spüren. Für den Mitarbeitenden ist es einfacher, Vorschläge zu machen oder Probleme anzusprechen, als einen offiziellen Termin mit dem nächsten Vorgesetzten zu machen. **Kommunikation** ist wichtig, hinzuhören, was die Mitarbeitenden bewegt. Das ist auch der große Unterschied zu Konzernen, die ihr Personal an der Basis nicht mehr kennen. Doch ebenso für kleine und mittelständische Unternehmen gilt: Auch wenn es schmerzhaft ist, kann es angebracht sein, sich von (Führungs-) Kräften zu trennen, wenn diese nicht ins Team passen. Letztlich ist die Belegschaft zufriedener, es gibt wieder Ruhe im Betrieb und die Arbeit funktioniert.

Einen guten Einblick in die Situation der Pflegeberufe konnte Alexander Sommer vom Pflorgeteam Wentland geben. Seit vielen Jahren herrscht in der Pflege ein Fachkräftemangel, so dass sein Unternehmen seit längerem Konzepte zur Arbeitgeberattraktivität entwickelt. Er sucht nicht den optimalen Mitarbeitenden für einen Job; nein, er hat einen Bewerber und überlegt, wie der Job so gestaltet werden kann, dass er für diesen Bewerber attraktiv und passend ist. Die junge Mutter, die nur zweimal in der Woche vormittags arbeiten kann, hat vielleicht in ein paar Jahren größere Kinder und kann die Arbeitszeit ausbauen oder entpuppt sich als geeignete Führungskraft. Das bedeutet, dass **jede Ressource** genutzt wird, sei diese anfangs auch noch so klein.

In die Diskussion brachten sich auch die teilnehmenden Studierenden ein. Sie berichteten davon, wie frustrierend es ist, wenn die gute Idee eines Berufsanfängers nicht gehört wird oder ein autoritärer Führungsstil die Mitarbeiter demotiviert. Dies spricht sich gerade in der vernetzten Welt schnell rum und kann damit zum Schaden für

den Arbeitgeber sein. Den Studierenden waren Sinnhaftigkeit, Work-Life-Balance, Einbindung und Wertschätzung wichtiger oder mindestens gleichwertig mit einer guten Bezahlung.

Wichtigste Punkte zur Attraktivität von Arbeitgebern oder Unternehmen waren eindeutig Wertschätzung, die Rolle der Führungskraft, die enorm dazu beiträgt, ob sich ein Arbeitnehmer wohl fühlt oder nicht, und die Kommunikation miteinander. Auch ganz weit vorne war das Thema Sinnhaftigkeit der Arbeit und Einbeziehung / Partizipation, die aber von vielen Teilnehmenden nicht als Recht auf Mitbestimmung gesehen wurde, sondern auf Beteiligung. Die Verantwortung für Entscheidungen soll beim Vorgesetzten bzw. beim Unternehmer bleiben, denn das ist sein Job.

Im Themenfeld Innovationen wurde deutlich herausgestellt, dass ein anderer Wind weht als bei den Babyboomern. Es zählt nicht mehr „Wissen ist Macht“, sondern die heutige Generation Y teilt ihr Wissen über Internet, Social Media und andere Plattformen. Es geht also darum, das Wissen und die Ideen der Belegschaft ernst zu nehmen und als Chance zu sehen, das Unternehmen weiterzuentwickeln. Dazu bieten sich Maßnahmen zum Ideenmanagement an. Mitarbeitende, die in die Weiterentwicklung des Unternehmens eingebunden werden, erleben Wertschätzung und haben eine höhere Identifikation mit ihrem Unternehmen. Damit steigt auch der Unternehmenserfolg, denn zufriedene Mitarbeiter leisten gute Arbeit und dies führt zu zufriedenen Kunden.

Letztendlich wurde auch darüber berichtet, dass Beratung oder Begleitung beim Prozess, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, hilfreich sein kann. Dazu finden sich im Anhang einige Anlaufstellen.

Über die Frage, welchen **Mehrwert** ein Unternehmen gewinnt, wenn es sich für Arbeitnehmer interessant gestaltet, wurde kaum diskutiert: Allen Teilnehmenden war klar, dass ein Unternehmen nur gewinnen kann, wenn es zufriedene Mitarbeitende hat, die ihre Arbeit gerne machen.



Anhang

Links zu den ImpulsgeberInnen:

www.wentland.de/start/

speziell für Mitarbeitende und Bewerber: <https://www.karriere-wentland.de/>

<https://warlichdruck.de/>

www.h-brs.de/de

Links zu Beratungsangeboten

Bafa:

https://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Beratung_Finanzierung/Unternehmensberatung/unternehmensberatung_node.html

Potentialberatung:

www.mags.nrw/potentialberatung

UnternehmensWert Mensch:

www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite

UnternehmensWert Mensch plus:

www.unternehmens-wert-mensch.de/uwm-plus/uebersicht/

Studien und Untersuchungen:

www.harvardbusinessmanager.de/blogs/gallup-index-mitarbeiterbindung-steigt-a-1022614.html

assets.kienbaum.com/downloads/Absolventenstudie_Report_2018_final.pdf?mtime=20180615140840

Hinweis zu den Link-Tipps:

Die Dokumentation enthält Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.

Quellenangabe: Disclaimer von eRecht24, dem Portal zum Internetrecht von Rechtsanwalt Sören Siebert