

8

Personal

Ziel:

Unsere Beschäftigten sind die Wertschöpfer in unserem Unternehmen. Wir schaffen für sie Bedingungen, damit sie gerne, produktiv und sicher bei uns arbeiten. Wir geben ihnen eine klare Perspektive in unserem Unternehmen und binden Sie an uns. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber für unsere Beschäftigten sein.

→ INQA-Check „Personalführung“ (www.inqa-check-personalfuehrung.de) nutzen.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

► 8.1 Einsatzbedingungen und Ressourcen

Unsere Führungskräfte sind unabhängig von einzelnen Projekten dafür verantwortlich, dass die fachlichen, organisatorischen und technischen Voraussetzungen vorhanden sind, damit die Beschäftigten motiviert und produktiv arbeiten können. Dafür stehen den Führungskräften die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung (wie Kompetenzen, Zeit, Budget).



Zum Beispiel:

- Grundlegende Information und Unterweisung zum sicheren und gesunden Verhalten bei der Arbeit sowie auf Arbeits- und Dienstwegen
- Geeignete, ergonomische und funktionsfähige Arbeitsmittel und Fahrzeuge
- Sichere und gesunde Arbeitsplatzumgebung
- Umgang mit Daten
- Einsatz von Paten
- Vereinbarungen für Crowdfunding (faire Regelungen)

► 8.2 Abwechslung im Einsatz

Wir achten darauf, dass unsere Beschäftigten nicht immer das gleiche machen, sondern mit unterschiedlichen, abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben betraut werden (auch für Vertretungsregelungen hilfreich).



Zum Beispiel:

- Einsatz in unterschiedlichen Bereichen, Jobrotation
- Qualifizierung für unterschiedliche Aufgaben

► 8.3 Entwicklungsmöglichkeiten

Wir führen mit jedem Beschäftigten regelmäßig Gespräche über seine Leistungen, Vorstellungen und seine Entwicklungsmöglichkeiten.



Anregungen aus der Praxis für Gesprächsinhalte:

- Zielvereinbarungen
- Übertragung von Verantwortung und Befugnisse
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Gesundheitsförderung (Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit)
- Berufliche Perspektiven
- Gesprächen mit Beschäftigten nach Krankheit (Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM))

→ INQA-Potenzialanalyse „Berufliche Bildung“ (www.check-betriebliche-bildung.de) nutzen.

Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

▶ 8.4 Bindung

Wir haben konkrete Maßnahmen, wie wir unsere Führungskräfte und Beschäftigten an das Unternehmen binden.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Konkrete persönliche Perspektiven bieten
- ▶ Wertschätzend umgehen
- ▶ Lernfreundliche Atmosphäre, gutes Betriebsklima schaffen
- ▶ Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen fördern
- ▶ Leistungsgerechte Entlohnung
- ▶ Konzepte für familienfreundliche Arbeitsorganisation
- ▶ Auszubildenden attraktive Perspektiven bieten
- ▶ Betriebliche Altersvorsorge
- ▶ Personal ganzjährig beschäftigen – Arbeitszeitkonten, Aus- und Fortbildung in saisonal schwachen Zeiten
- ▶ Anreizsysteme (wie Prämien, Vermögenssicherung)
- ▶ Betriebliche Angebote (wie Gesundheitsförderung, Sportangebote, gemeinsame Events)



▶ 8.5 Personalgewinnung

Wir haben Ideen und konkrete Maßnahmen, wie wir neue geeignete Führungskräfte und Beschäftigte finden. Wir positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber (speziell auch in der Region).

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Positive Darstellung des Unternehmens in der Region
- ▶ Praktika und Ausbildungsplätze
- ▶ Soziales Engagement/Sponsoring in der Region
- ▶ Spezielle Maßnahmen für Flüchtlinge
- ▶ Bedarfs-/Qualifikationsanalysen (demografische Entwicklung berücksichtigen)
- ▶ Kommunikation der guten Arbeitsbedingungen durch eigene Internetseite
- ▶ Presseartikel
- ▶ Tag der offenen Tür/Boys-Girls-Day
- ▶ Kooperation oder gemeinsame Veranstaltungen mit Berufsschulen, Ausbildungszentren, Hochschulen, Kammern oder Innungen
- ▶ Beteiligung an regionalen Messen
- ▶ Online-Nachwuchswerbung (Gute-Bauunternehmen.de nutzen, Online Recruiting, Social Media)
- ▶ Mitwirkung in realen und virtuellen Netzwerken
- ▶ Einstiegshilfen (zum Beispiel Sprachkurse, Lese- und Schreibkurse)
- ▶ Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte und generell für neue Beschäftigte



▶ 8.6 Beruf und Familie

Wir legen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und entwickeln dafür spezielle Maßnahmen.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Individuelle und flexible Arbeitszeiten
- ▶ Flexible Arbeitsplätze (Heimarbeitplätze, „Eltern-Kind-Büro“, auch unter Beachtung von religiösen und kulturellen Besonderheiten)
- ▶ Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungseinrichtungen
- ▶ Unterstützung der Beschäftigten bei häuslicher Pflege von Angehörigen
- ▶ Familienfeste im Betrieb/Tag der offenen Tür für Familienangehörige
- ▶ Technische Voraussetzungen fördern (zum Beispiel Smartphone, Laptop)

