

Personalpolitik

Mitarbeiter motivieren und halten

In der Personalpolitik setzen die meisten Unternehmen gleichermaßen auf Flexibilität und auf Mitarbeiterorientierung. Dies ergab das Personal-Panel des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW), für das 1.853 Personalverantwortliche aus Unternehmen verschiedener Größen befragt wurden.

Nachfrageschwankungen oder eine schlechte Auftragslage federn die Firmen primär über den Abbau von Überstunden oder das Abschmelzen der Guthaben auf Arbeitszeitkonten ab.

Wegen des drohenden Fachkräftemangels werden zugleich Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen immer wichtiger. Von allen Befragten war jedes zweite Unternehmen dieser Ansicht, in Großunternehmen ab 250 Beschäftigte bejahten dies sogar drei Viertel der Personaler. Zwei Drittel der Unternehmen haben die Führungskräfte explizit verpflichtet, die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu verbessern; von den Großunternehmen ab 250 Beschäftigte tun dies fast drei Viertel.

Vor allem innovative und erfolgreiche Unternehmen haben den Wert einer mitarbeiterorientierten Strategie erkannt: Gut sieben von zehn dieser Firmen praktizieren eine familienfreundliche und eine sämtliche Mitarbeitergruppen gleich behandelnde Personalpolitik; etwa genauso viele gewähren ihren Mitarbeitern Freiräume, um Ideen zu entwickeln, die dem Unternehmen zugutekommen. Gut die Hälfte dieser Unternehmen fördert zudem aktiv die Teilnahme der Mitarbeiter an innerbetrieblichen Arbeitskreisen. Auch die Teilnahme an Strategiesitzungen der Geschäftsführung ist für Mitarbeiter in diesen Unternehmen durchaus üblich.

Gesprächspartnerin im IW: **Christiane Flüter-Hoffmann, Telefon 0221 4981-841**
Telefon zur Pressekonferenz in Bonn am 19. Januar:
0172 3881089

Hire and Fire ist längst out

Personalpolitik. Mehr denn je müssen Unternehmen ihre strategische Personalpolitik an zwei Polen ausrichten – der erforderlichen Flexibilität, um schwierige Zeiten zu überstehen, und der Notwendigkeit, gutes Personal zu halten und zu fördern. Dies ergab das Personal-Panel des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Für das Panel wurden 1.853 Personalverantwortliche aus Unternehmen verschiedener Größe befragt. Den Ergebnissen zufolge setzen die meisten Unternehmen gleichermaßen auf Flexibilität und auf Mitarbeiterorientierung. So federn die Betriebe Nachfrageschwankungen oder eine schlechte Auftragslage primär über den Abbau von Überstunden oder das Abschmel-

zen der Guthaben auf Arbeitszeitkonten ab.

Vielerorts sind die Auswirkungen des Fachkräftemangels schon spürbar. Gut jedes zweite Unternehmen sieht deshalb, dass Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen immer wichtiger werden. In Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten bejahen dies sogar drei Viertel der Personaler.

Und was geschieht konkret? Ganz oben stehen das Vertrauen in die Eigenverantwortung der Beschäftigten, jährliche Mitarbeitergespräche sowie die Förderung der Leistungsbereitschaft (Grafik):

Zwei Drittel aller Unternehmen und sogar fast drei Viertel der Großunternehmen ab 250 Beschäftigte haben die Führungskräfte explizit

Personalkonzepte weiterentwickeln

Das IW-Personal-Panel wird im Rahmen des Projekts VITNESS durchgeführt. Ziel ist es, auf der Basis des Qualitätsmanagementmodells der European Foundation for Quality Management (EFQM) ein erweitertes „EFQMplus-Konzept“ zu entwickeln, das mitarbeiterorientierte und flexible personalpolitische Konzepte integriert. VITNESS wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weitere Informationen:
www.vitness.info

verpflichtet, die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter zu verbessern.

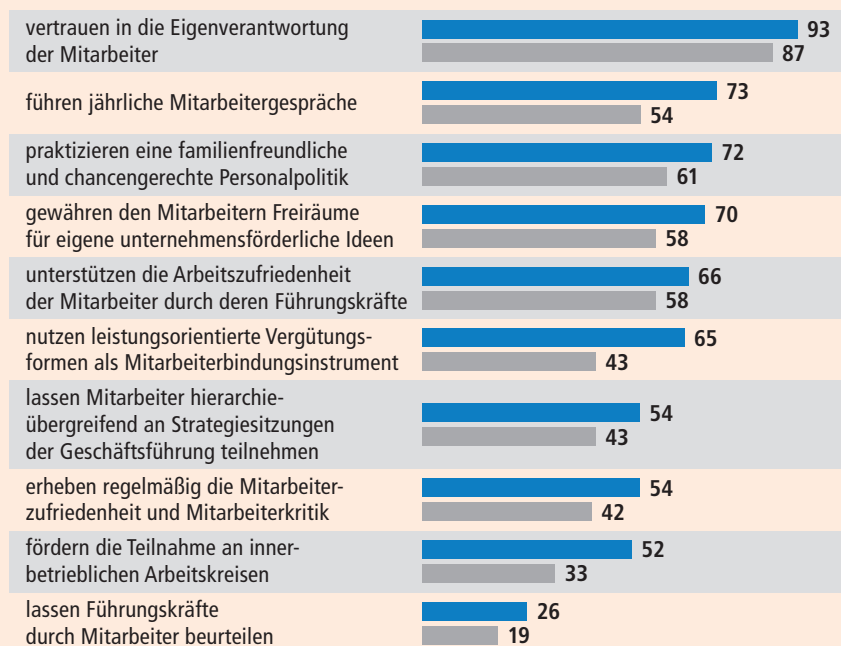
Vor allem innovative und erfolgreiche Unternehmen haben den Wert einer mitarbeiterorientierten Strategie erkannt: Gut sieben von zehn dieser Firmen praktizieren eine familienfreundliche und eine sämtliche Mitarbeitergruppen gleich behandelnde Personalpolitik; etwa genauso viele gewähren ihren Mitarbeitern Freiräume, um Ideen zu entwickeln, die dem Unternehmen zugutekommen. Weit mehr als die Hälfte dieser Unternehmen ermöglicht den Mitarbeitern eigenverantwortliches Lernen.

Auch bei der Verbesserung von Strukturen und Prozessen liegen innovative und erfolgreiche Unternehmen vorn: Gut die Hälfte fördert die Teilnahme der Mitarbeiter an innerbetrieblichen Arbeitskreisen. Von den nicht innovativen und nicht erfolgreichen Unternehmen macht dies nur ein Drittel.

Mehr als die Hälfte der erfolgreichen Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern sogar die Teilnahme an Strategiesitzungen der Geschäftsführung; bei den nicht innovativen und nicht erfolgreichen Unternehmen sind es deutlich weniger.

Personalpolitik: Was Erfolg verspricht

So viel Prozent der ■ sehr erfolgreichen Unternehmen ■ weniger erfolgreichen Unternehmen



Befragung von 1.853 Personalverantwortlichen im Juli und August 2010; Unternehmenserfolg: gemessen an der Umsatzentwicklung von 2008 bis 2009, der Beschäftigtenentwicklung von 2007 bis 2009 sowie den Umsatzerwartungen von 2009 bis 2012; Quelle: Personal-Panel des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln