

„Overall Employment Deal“

Mitarbeiter binden: Der Weg zum
attraktiven Arbeitgeber

IW Köln, 05.05.2011, Dipl. Betriebsw. Sarah Probst (ifaa)

GEFÖRDERT VON:



Mitarbeiter binden – Wozu?



Um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter rekrutieren, zu dauerhaft hohen Leistungen motivieren und sie, vor allem, über einen längeren Zeitraum an das Unternehmen binden (vgl. Hewitt Associates GmbH 2010).

Durch den demografischen Wandel werden sich Unternehmen zukünftig in einem verschärften Wettbewerb um potenzielle Fach- und/oder Führungskräfte befinden (vgl. Morschhäuser et al.).

Talente und Schlüsselmitarbeiter im Unternehmen zu halten und zu motivieren ist bzw. wird eine der wichtigsten Aufgaben für das Personalmanagement.

Insbesondere für mittelständische Unternehmen stellt sich dabei die Herausforderung aus dem Schatten der großen Konzerne herauszutreten und sich ein Employer Branding aufzubauen, um zukünftig qualitativ und quantitativ über das richtige Personal zu verfügen.

Employer Branding – Was ist das?



Die Arbeitgebermarke beschreibt die Vorteile, die ein Arbeitgeber gegenüber anderen Unternehmen bietet und die zur Attraktivität des Arbeitgebers beitragen.

Ziel des Employer Branding ist das aktive Aufbauen und Gestalten einer Arbeitgebermarke – mit der Absicht eine positive Wahrnehmung als Arbeitgeber zu erreichen. Daher richtet sich die Arbeitgebermarke nicht nur an potenzielle Bewerber, sondern im Sinne einer Identifikation auch an die Mitarbeiter der Organisation (vgl. Personal Heft 01/2011).

Eine Arbeitgebermarke kann nur dann zum Erfolg führen und Mitarbeiter auch langfristig binden, wenn sie tatsächliche Stärken und Werte des Unternehmens als Arbeitgeber widerspiegelt.

Dazu muss das Unternehmen jedoch die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter kennen und regelmäßig messen, damit es sich selbst in die Lage versetzt durch die entsprechende Gestaltung der personalpolitischen Instrumente gezielt auf diese einzugehen.

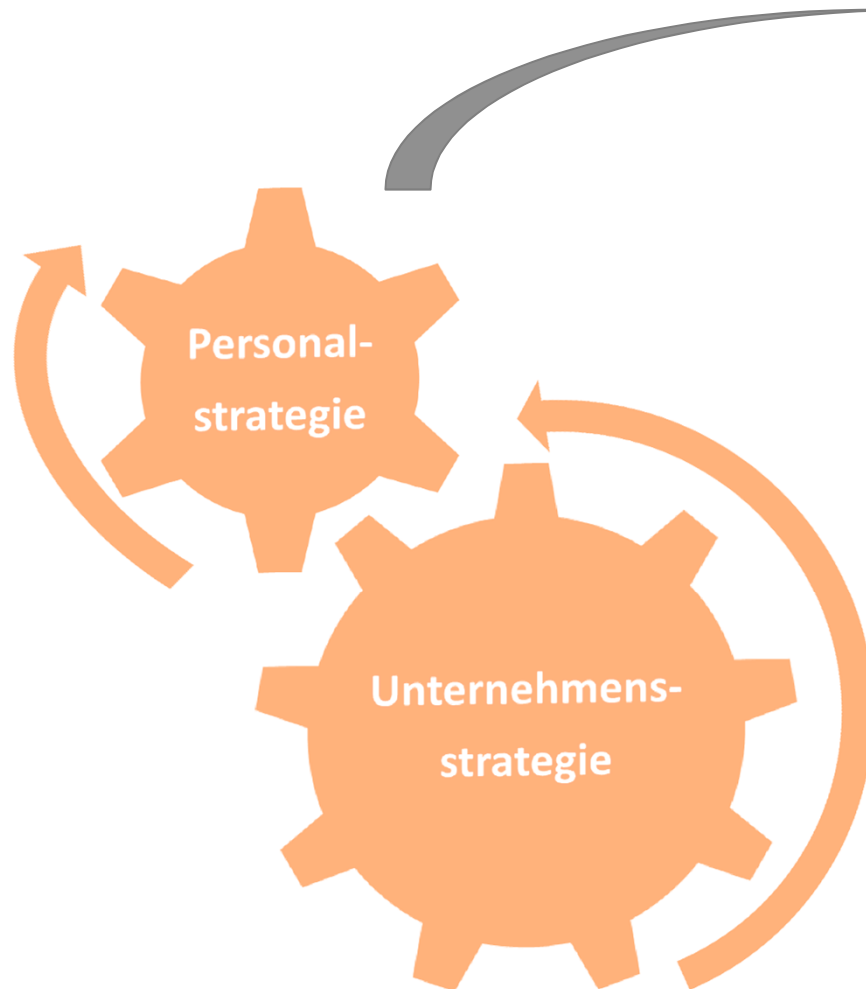
OED - Overall Employment Deal



OED ist ein ganzheitlicher Ansatz, mit dem es Unternehmen gelingen soll, ihre Arbeitgeberattraktivität durch den Einsatz demografiefester Personalinstrumente auf- bzw. auszubauen. Dazu werden bei dem Konzept die Anforderungen des Unternehmens mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter zusammengebracht und in einer optimalen unternehmensindividuellen Strategie vereint.

Ziel muss es sein, die Performance der Mitarbeiter so zu managen, dass die gewünschten Unternehmensziele erreicht werden. Die Personalstrategie bzw. die personalpolitischen Handlungsfelder sollten daher so gestaltet sein, dass ein Unternehmen zu jeder Zeit über das für die Erreichung der langfristigen Unternehmensziele erforderliche Personal verfügt.

OED - Overall Employment Deal



Maßnahmen zur Realisierung der Strategie (Inhalte OED)

- altersgerechte Arbeitszeitgestaltung
- Personalentwicklung & Führung
- Wissensmanagement
- altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Work-Life Balance
- Entgelt und Nebenleistungen

Die Einführung von OED

Bedürfnisse und Erwartungen der externen Interessengruppen

1. Erarbeiten einer Unternehmensstrategie

! Die oberste Führungsebene muss bei der Erarbeitung der Unternehmensstrategie mit einbezogen werden und diese als Leitbild ihres Handelns verstehen !

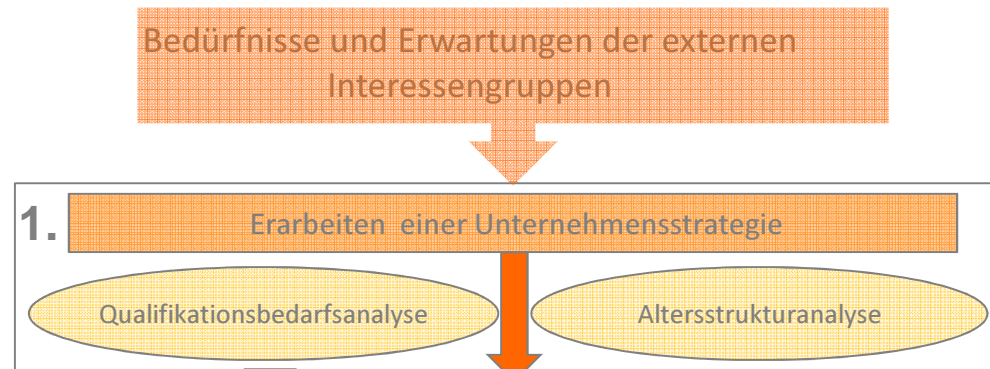
- die Unternehmensstrategie bzw. -ziele bilden die Basis und den Rahmen für die Ausgestaltung des Overall Employment Deals
- es ist entscheidend die Erwartungen der externen und internen Interessensgruppen zu berücksichtigen sowie die Unternehmenskultur

→ unternehmensindividuelle Ausarbeitung notwendig

Rückspiegelung der Bedürfnisse der internen Interessengruppen

5. Definieren von messbaren OED-Kennzahlen und -indikatoren

Die Einführung von OED



Qualifikationsbedarfsanalyse:

- bildet die Qualifizierungsanforderungen des Unternehmens ab
 - stellt die Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale der Beschäftigten dar
- Basis für zielgerichtete Personalentwicklung

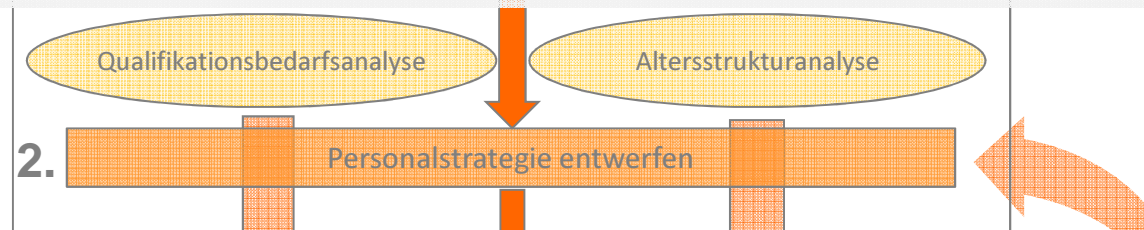
Altersstrukturanalyse:

- gibt einen Überblick über der verschiedenen Bereiche / Beschäftigtengruppen des Unternehmens (je nach Detaillierungsgrad) mit den jeweiligen Altersstrukturen und erlaubt Prognosen über zukünftige Entwicklungen
- Basis für zielgerichtete demografiefeste Personalarbeit

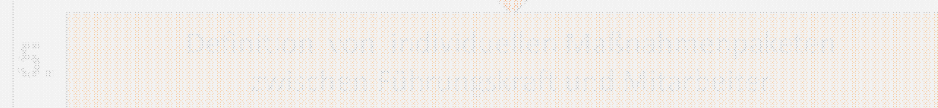
Rückspiegelung der
Erwartungen und
Bedürfnisse der internen
Interessengruppen

Die Einführung von OED

- die zuvor definierten Unternehmensziele müssen in anwenderfreundliche, verständliche und zu erreichende Personalziele übersetzt werden

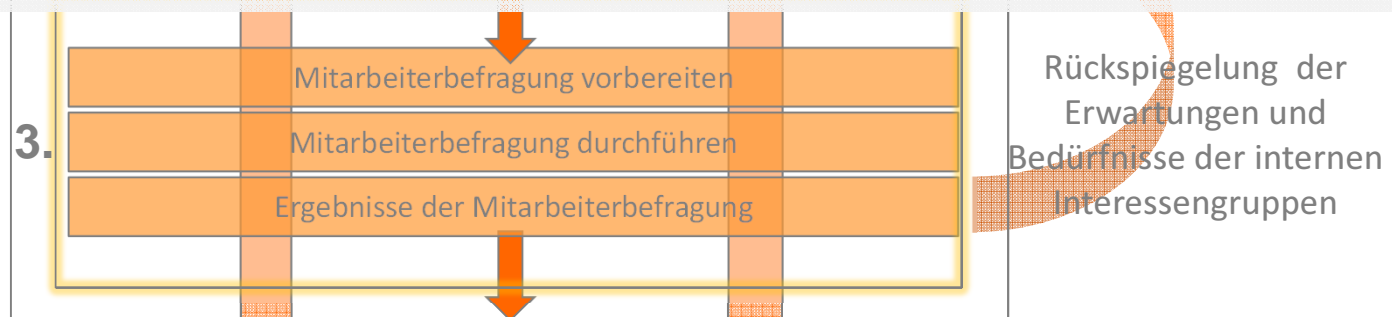


- Die Personalstrategie stellt das Verbindungsglied zwischen den Bedarfen des Unternehmens (aus vorangegangenen Analysen) und den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiter dar
- Bedeutsam im Sinne von OED ist es, eine demografiefeste Personalarbeit bereits in der Strategie zu verankern



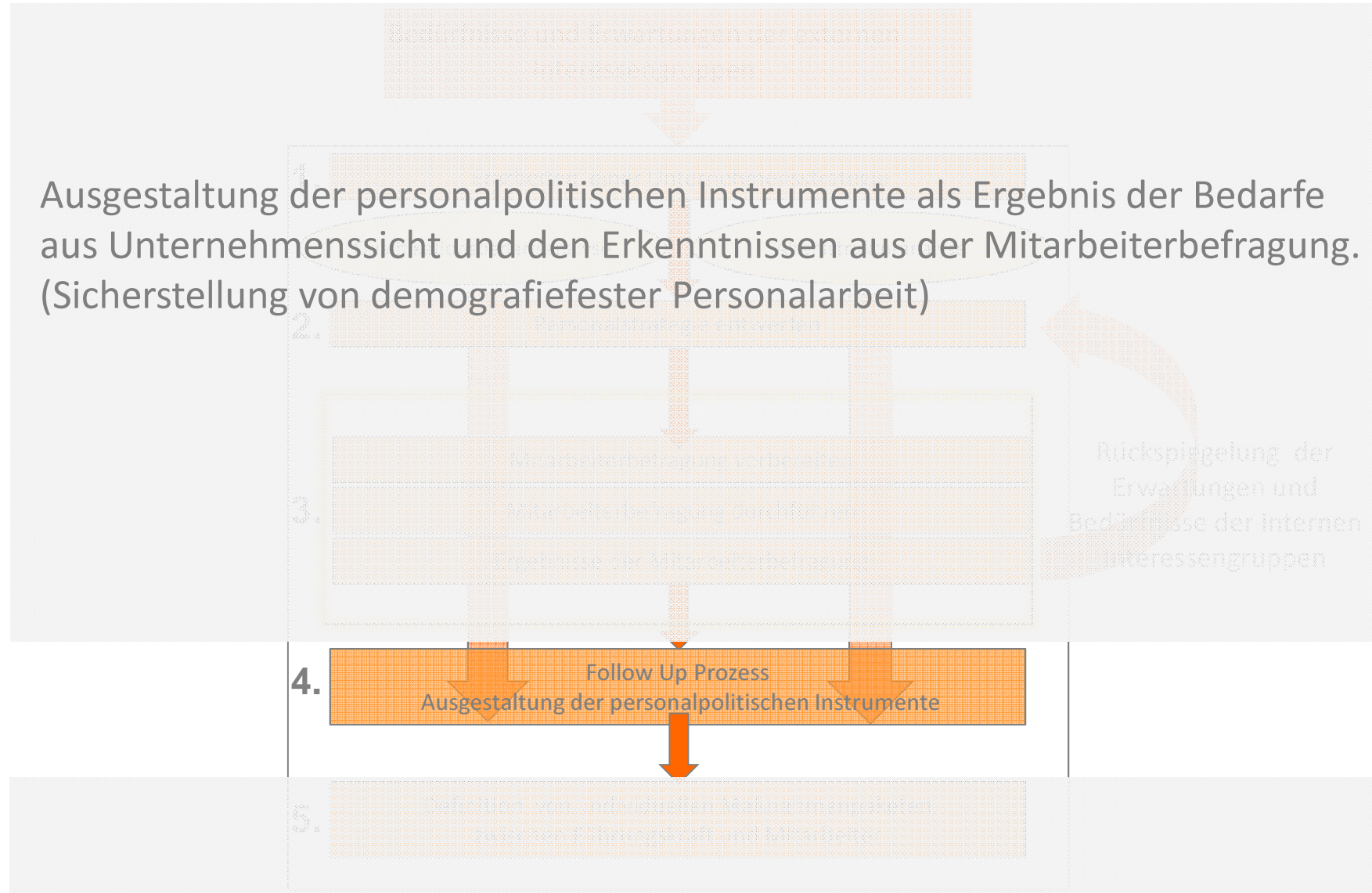
Die Einführung von OED

- Basis der Befragung sollten die zuvor definierte Personalstrategie sowie die Erkenntnisse aus den Analysen (Qualifikationsbedarfsanalyse, Altersstrukturanalyse) darstellen
- Fragebogen muss den psychometrischen Kriterien entsprechen
- Befragung sollte neben der Zufriedenheit der Mitarbeiter vor allem leistungs- und loyalitätsorientiertes Verhalten erfassen und handlungsorientiert sein
- Definition von konkreten Befragungszielen im Vorfeld



- ➔ Identifikation von Stärken und Verbesserungspotenzialen der Organisation (z.B. bezogen auf Arbeitsumfeld, Führungsverhalten)
- ➔ Ansatzpunkt für die Gestaltung der personalpolitischen Maßnahmen

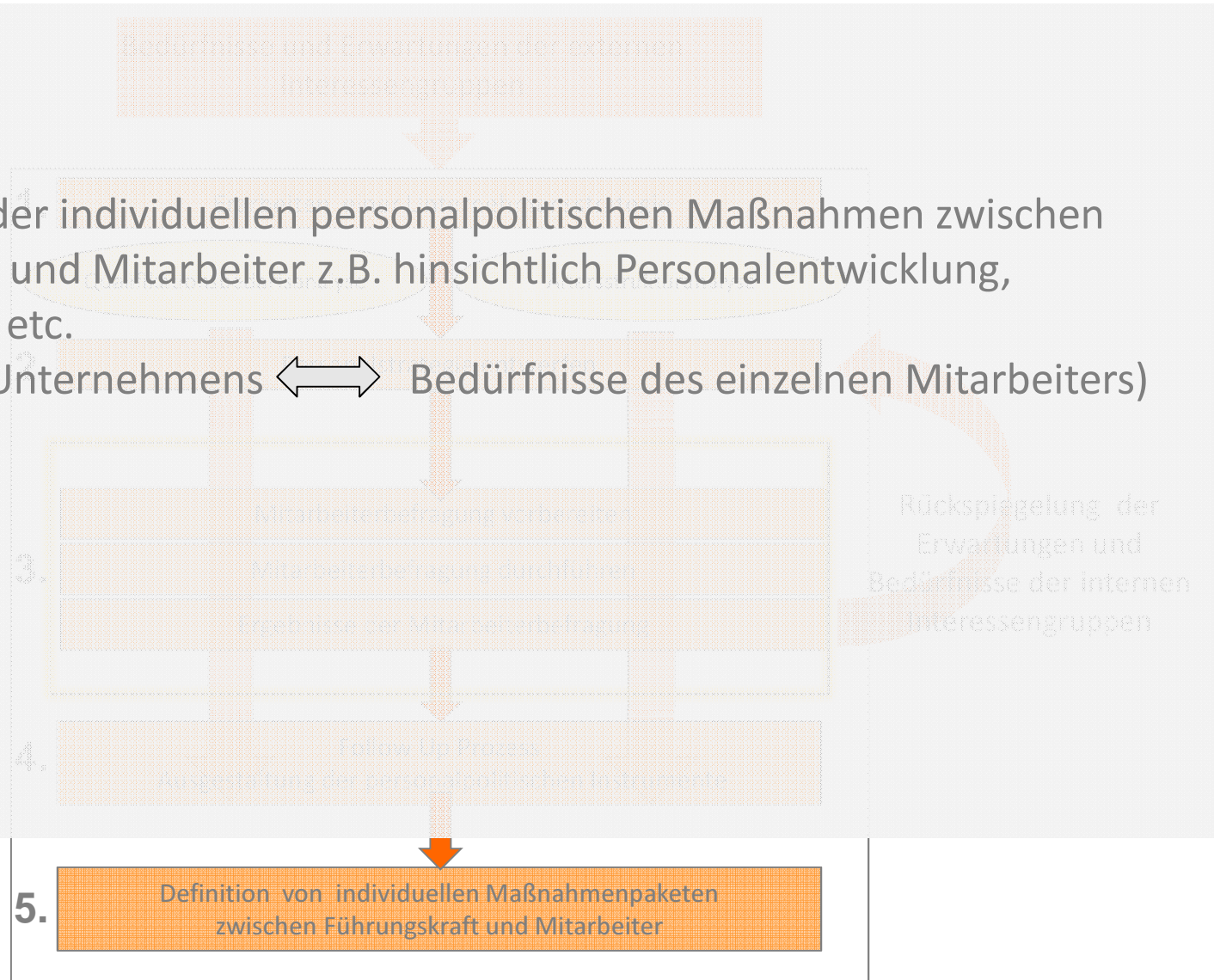
Die Einführung von OED



Die Einführung von OED

Abstimmung der individuellen personalpolitischen Maßnahmen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter z.B. hinsichtlich Personalentwicklung, Arbeitszeiten, etc.

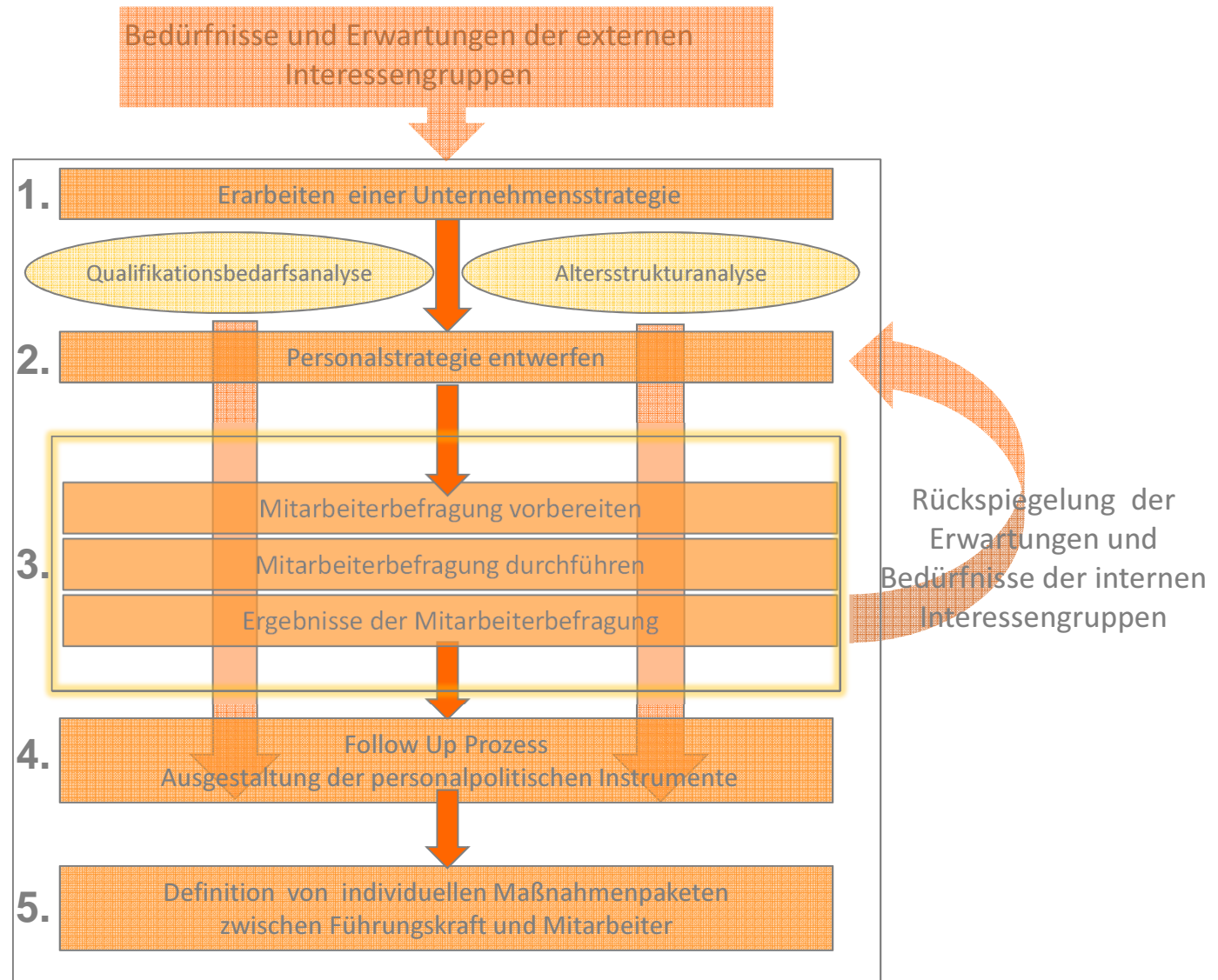
(Bedarfe des Unternehmens ↔ Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters)



5.

Definition von individuellen Maßnahmenpaketen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter

Die Einführung von OED



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!