



Fachkräfte im Blick

Eine Ideensammlung
von Unternehmern
für Unternehmer



IHK

Industrie- und Handelskammer
Lüneburg-Wolfenbüttel

Inhalt

- 3 Vorwort
- 4 Die aktuelle Lage im IHK-Bezirk
- 6 Mitarbeiter finden
- 18 Mitarbeiter binden
- 32 Mitarbeiter entwickeln
- 39 Impressum





Vorwort

Machen Sie sich fit für die Zukunft.

Unsere Region steht vor großen Herausforderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt. Die Zahl der Schulabgänger sinkt und immer weniger gut ausgebildete Menschen drängen auf den Arbeitsmarkt. Vor allem in ländlichen Regionen fehlt der Nachwuchs, denn Metropolen ziehen junge Fachkräfte mehr denn je in ihren Bann. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten unserer Unternehmen steigt und die geburtenstarken Jahrgänge erreichen schon bald das Rentenalter. Wir bleiben in einer Gesellschaft bis ins hohe Alter fit, die durch Zuwanderung immer bunter und vielfältiger wird. In diesen Veränderungen liegen auch Chancen.

Zahlen, Prognosen und Umfragen deuten darauf hin: Deutschland gehen die Fachkräfte aus. Doch noch ist das Problem nicht in allen Köpfen angekommen. Eine Umfrage im IHK-Bezirk zeigt: Weniger als 30 Prozent der Unternehmen empfinden den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften als Risiko. Die Mehrheit der Befragten vermutet hinter der vermeintlichen Worthölse ‚Fachkräftemangel‘ keine Bedrohung. Schließlich sind die Schulbänke und Arbeitszimmer besetzt, die Autobahnen und Fußgängerzonen voller Leben. Doch die Zeit des Handelns hat schon jetzt begonnen. Sie müssen Talente finden, entwickeln und binden, um langfristig erfolgreich zu sein.

Diese Broschüre basiert auf Interviews mit Unternehmern unserer Region. Sie finden hier Tipps und Anregungen, die Ihnen beim Umgang mit einem Fachkräftemangel helfen. Viele Puzzleteile setzen sich zu einem Bild zusammen. Entscheiden Sie selbst, welche davon zu Ihrem Unternehmen passen. Lassen Sie sich inspirieren und durch unser IHK-Angebot unterstützen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Entdecken und Ausprobieren unserer Anregungen.

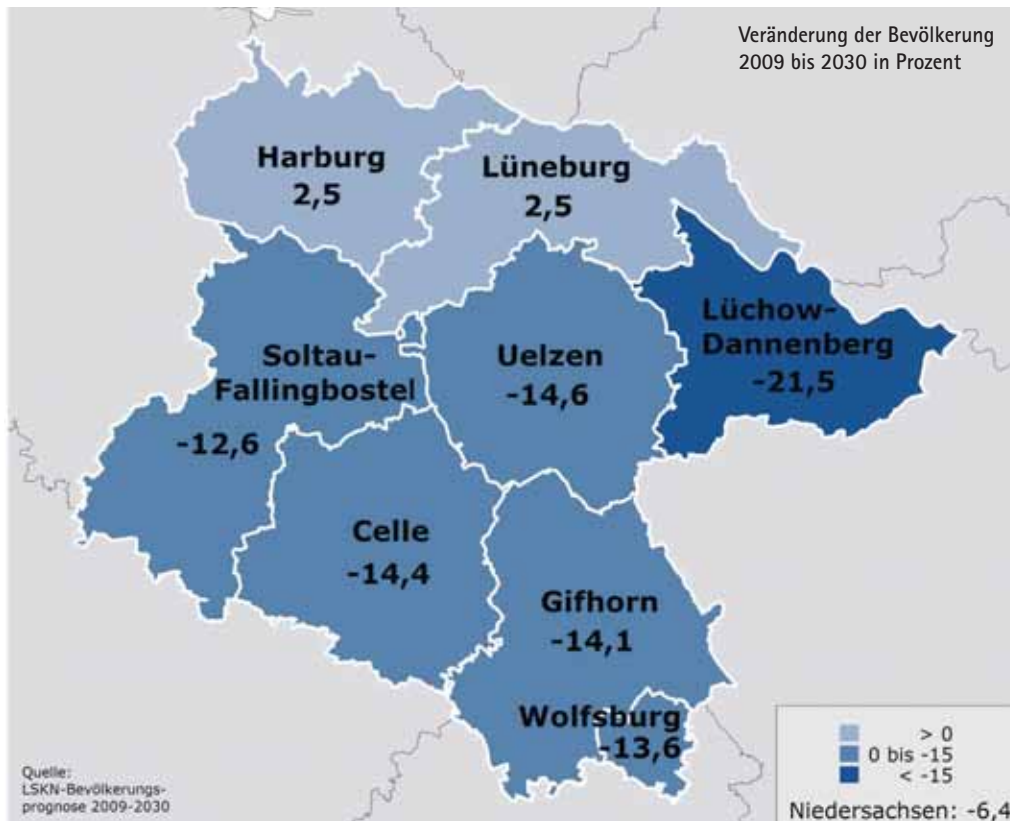


Eberhard Manzke
Präsident



Michael Zeinert
Hauptgeschäftsführer

Die aktuelle Lage im IHK-Bezirk



4

Eindeutige Warnsignale

Zahlen und Fakten sprechen eine deutliche Sprache. Der Fachkräftemangel ist kein Schreckgespenst, das sich ignorieren lässt. Noch ist es nicht durch die Türen aller Unternehmen getreten. Doch in naher Zukunft werden die Klagen über fehlende Arbeitskräfte auch bei denen beginnen, die sich heute in Sicherheit wähnen. Ein Blick auf aktuelle Bevölkerungsdaten der Region Lüneburg-Wolfsburg und die rückläufige Entwicklung lässt jeden Unternehmer mit Weitsicht aufschrecken.

Die Bevölkerung wird in Niedersachsen nach Prognosen des Landes bis zum Jahr 2030 um 6,4 Prozent zurückgehen (Grafik S. 4). In Lüneburg und Harburg ist zwar noch mit leichten Zuwächsen von 2,5 Prozent zu rechnen, weiter südlich der Metropole Hamburg liegen die Verlustraten aber bereits in allen Landkreisen des IHK-Bezirks im zweistelligen Bereich. Deutlich bedroh-

licher wirken die Zahlen, wenn man nur die Bevölkerungsgruppe der 15- bis 50-Jährigen betrachtet (Grafik S. 5). In dieser Zielgruppe, aus der Unternehmen ihr Personal in der Regel schöpfen, werden flächendeckend zweistellige Verlustraten erwartet. Das bedeutet, dass in Harburg und Lüneburg jeder achte Arbeitnehmer und in Wolfsburg jede fünfte Arbeitskraft zwischen 15 und 50 Jahren wegfällt. In Uelzen, Sołtau-Fallingbostel, Celle, Gifhorn und Lüchow-Dannenberg werden im Vergleich zu heute sogar mehr als ein Drittel der Erwerbsfähigen unter 50 Jahren dem Arbeitsmarkt entzogen. Dieser Trend verstärkt sich zusätzlich in Berufsgruppen, die deutschlandweit nachgefragt werden oder bei denen ein hoher Spezialisierungsgrad gefordert ist.

Wettbewerb um die guten Köpfe

In absehbarer Zeit werden die Anteile der Erwerbsfähigen deutlich sinken. Das bedeutet, dass immer weniger



Arbeitskräfte für immer komplexere Aufgaben zur Verfügung stehen. Wer nicht rechtzeitig betriebliche Maßnahmen ergreift und nachhaltiges Arbeitgebermarketing betreibt, den wird die Demografie im Wettbewerb um die guten Köpfe mit voller Wucht treffen. Denn in Zukunft werden qualifizierte Arbeitnehmer zwischen sehr vielen Arbeitsplätzen und -orten wählen können.

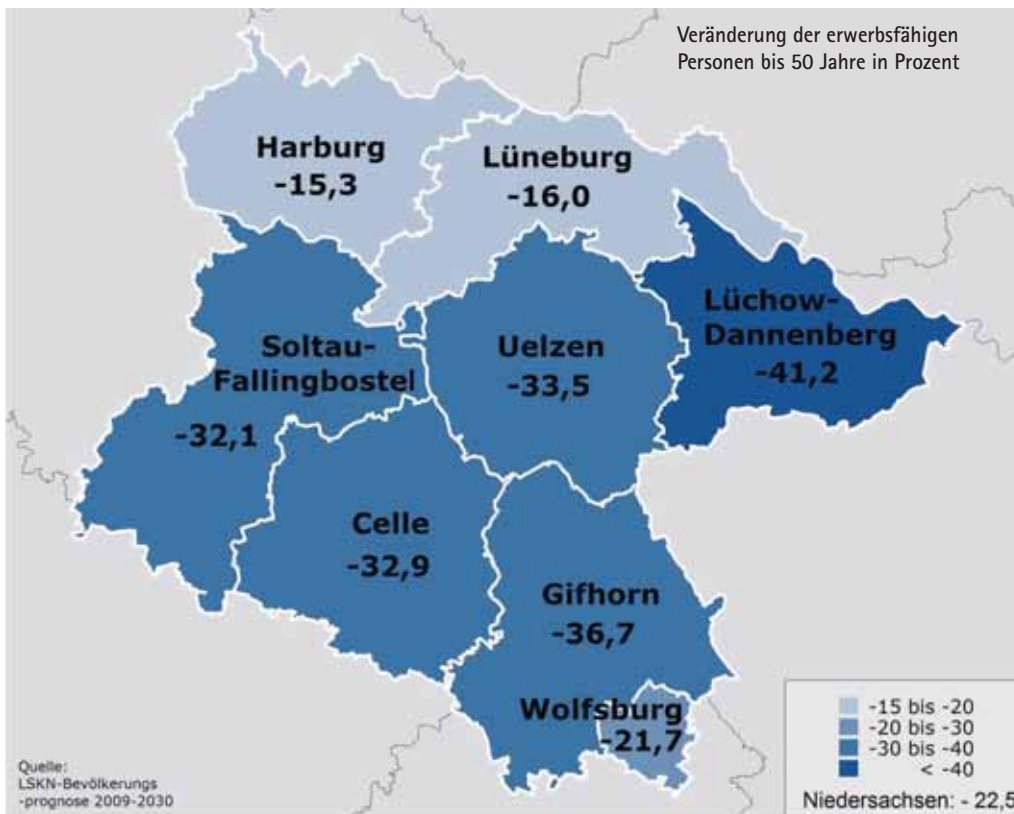
Unternehmen, denen es über einen längeren Zeitraum nicht gelingt, wesentliche Positionen in der Produktion, der Forschung, dem Vertrieb oder der Unternehmensführung zu besetzen, werden vom Wettbewerb abgehängt. Besonders hart wird es kleine Betriebe treffen, weil ihnen weniger Personal zur Verfügung und Wahl steht. Vor den Herausforderungen der Zukunft kann sich niemand verschließen – unabhängig von Zeit, Ort, Branche oder Betriebsgröße.

Schauen Sie sich gute Beispiele ab

Damit der Fachkräfteengpass nicht zur Wachstumsbrem-

se wird, müssen sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber präsentieren und neuen Mitarbeiterpotenzialen öffnen. Erleichtern Sie Frauen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt. Sprechen Sie Menschen mit geringerer Qualifikation oder Migrationshintergrund an. Fördern Sie die Stärken der älteren Mitarbeiter. Der demografische Wandel birgt nicht nur Risiken, sondern auch Chancen.

Die IHK möchte mit dieser Broschüre alle Unternehmer für die geschilderte Entwicklung sensibilisieren. Jeder Betrieb sollte sich der Gefahr bewusst sein und rechtzeitig Maßnahmen ergreifen, um erkennbaren Problemen in der Fachkräftegewinnung bzw. -sicherung entgegenzuwirken. Viele Firmen haben diesen Schritt bereits getan und verfolgen unterschiedliche Strategien, um sich als Arbeitgeber zu empfehlen. Wir haben zu den verschiedenen Bereichen der Mitarbeitergewinnung, -entwicklung und -bindung zahlreiche Beispiele zusammengestellt, die bereits in unserer Region umgesetzt werden.







Mitarbeiter finden

Fachkräfte haben in Zukunft die Qual der Wahl. Immer mehr freie Arbeitsplätze stehen immer weniger Menschen mit entsprechenden Qualifikationen gegenüber. Ihr Unternehmen buhlt um die Aufmerksamkeit der zukünftigen Mitarbeiter. Die Devise lautet: Nicht warten, sondern handeln.

Planen Sie frühzeitig ihren Personalbedarf.

Die Qualität und Qualifikation der Mitarbeiter ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Auf der Suche nach qualifiziertem Personal können Sie interne und externe Wege gehen. Schöpfen Sie aus Ihrem bereits bestehenden Mitarbeiterstamm oder gewinnen Sie neue Kräfte für sich.

Was können Sie tun?

- Ausbildung eigener Fachkräfte
- Personalentwicklung durch Fort- und Weiterbildung
- Innerbetriebliche Stellenausschreibung
 - Stellenanzeige auf eigener Homepage
 - Stellenanzeige in lokaler Presse
 - Stellenbörse der Arbeitsagentur
 - Stellenanzeige in Internetstellenbörsen (monster, stepstone, JobPilot, Empfehlungs- und Karriereportal Job Leads)
 - Private Personalvermittler (Headhunter)
 - Personaldienstleister

Wie können Sie vorgehen?

- Setzen Sie verstärkt auf betriebliche Ausbildung, um sich den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Bieten Sie Berufseinsteigern attraktive Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Geben Sie Ihren Auszubildenden verantwortungsvolle Aufgaben und fördern Sie ihre Talente. Die IHK-Ausbildungsberater sind Ihre Ansprechpartner bei Fragen rund um Ausbildungsinhalte und -organisation.
- Lassen Sie Ihre Mitarbeiter nicht nur älter, sondern auch klüger werden. Ermöglichen Sie Ihnen Fort- und Weiterbildungen. Wir bieten Ihnen ein umfangreiches Programm an Seminaren und Lehrgängen: vom Tagesseminar bis hin zur Aufstiegsfortbildung. Die Themenvielfalt ist groß: Auszubildende lassen sich bei den IHK-Veranstaltungen z. B. über angemessene Umgangsformen, Kundenorientierung und Telefonkompetenz schulen. Fach- und Führungskräfte können sich z. B. über Energiemanagement und Social Media informieren.
- Scheuen Sie Anreise und Transport? Inhouse-Seminare schaffen Abhilfe. Sprechen Sie mit unseren Weiterbildungsberatern.
- Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, sich um interne Stellen zu bewerben. Binden Sie Ihre Talente dauerhaft an Ihr Unternehmen.



Wählen Sie Ihr Personal mit Bedacht aus.

Personalentscheidungen sind Investitionen mit weitreichenden Folgen. Fachliche Qualifikationen sind ein Teil, persönliche, soziale, Methoden- und Führungskompetenz weitere Bausteine für den beruflichen Erfolg. Diese können Sie mit modernen Personalauswahlverfahren erkennen und Fehleinschätzungen minimieren. Je sorgfältiger Sie bei der Auswahl vorgehen, desto besser passt der neue Mitarbeiter in Ihr Unternehmen.

Was können Sie tun?

- Vorauswahl durch Begutachtung der Bewerbungsunterlagen
- Telefon-Interviews
- Vorstellungsgespräche
- Tests (allgemeiner Leistungstest, spezieller Eignungstest, Intelligenztest, Persönlichkeitstest)
- Assessment-Center
- Arbeitsproben und Praktika

Wie können Sie vorgehen?

- Überlegen Sie, welche Anforderungen Ihr künftiger Mitarbeiter erfüllen muss und mit welchen Auswahlverfahren Sie am besten herausfiltern, ob er die notwendigen Kompetenzen mitbringt.
- Treffen Sie eine Vorauswahl. Orientieren Sie sich dabei an Bewerbungsunterlagen und Telefon-Interviews.
- Konzipieren Sie ein auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Assessment-Center. Simulieren Sie in Übungen (z. B. Verkaufs- oder Mitarbeitergespräche, Fallstudien, Präsentationen) die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle und testen Sie so die Verhaltenskompetenzen Ihres Bewerbers. Oder beauftragen Sie Personaldienstleister, die das Auswahlverfahren nach Ihren Vorgaben durchführen.
- Bieten Sie ausgewählten Bewerbern Schnupperstunden oder -tage im Team an und bitten Sie anschließend um ein Feedback.
- Eignungstests für Auszubildende erhalten Sie z. B. beim U-Form-Verlag Solingen unter www.u-form.de.

8



Ina Wenhold,
Personalleiterin der
Deerberg Versand GmbH, Velgen:

» Bei der Personalauswahl schauen wir, ob der Mitarbeiter in unser Unternehmen passt. Mit unserem Assessment Center, das u. a. auch aus einem Rollenspiel besteht, sehen wir schnell, welche Kompetenzen ein Bewerber mitbringt. «



Beurteilen Sie Leistung statt Lebensjahre und Geschlecht.

Schöpfen Sie bisher ungenutztes Arbeitspotenzial aus. Werben Sie gezielt um die Generation 50plus. Ihre besonderen Stärken machen sie zu einer begehrten Zielgruppe. Auch Frauen müssen noch stärker in Ihren Fokus rücken. Eine Ausbildung kann auch in Teilzeit absolviert werden, wenn Kinder oder Angehörige betreut werden müssen.



Was können Sie tun?

- Stellenanzeige mit deutlich kommunizierter Botschaft und Zielgruppe
- Anfrage bei Arbeitsagentur
- Beobachtung umliegender Großunternehmen
- Beobachtung von Transfer-, Beschäftigungs- und Aufnahmegesellschaften
- Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen oder privaten Mittlern
- Zusammenarbeit mit Koordinierungsstellen

Wie können Sie vorgehen?

- Klassische Stellenanzeigen sind für die Ansprache älterer Arbeitssuchender gut geeignet. Betonen Sie im Ausschreibungstext, dass Sie auch bzw. vor allem das Wissen älterer Mitarbeiter schätzen und begrüßen.
- Wegen der immer noch verbreiteten Praxis, sich frühzeitig von Älteren zu trennen, lohnt der Blick auf umliegende Unternehmen. Potenzielle Mitarbeiter lassen sich auf diese Weise finden.
- Sprechen Sie schon früh Frauen an, um sie für Ihr Unternehmen zu begeistern. Bieten Sie Praktika für Schülerinnen und Studentinnen, Aktionstage für Mädchen und junge Frauen oder Girl's Days an.



Torsten Blankenburg
Vorstand Technik der
SIEB & MEYER AG, Lüneburg:

» Wir wählen unsere Mitarbeiter gezielt nach Qualifikationen aus. Alter und Geschlecht sind für uns nicht entscheidend. Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter immer auf dem neuesten Stand bleiben. Außerdem bilden junge und ältere Mitarbeiter Tandems, um zusammen und voneinander zu lernen. «



Suchen Sie Fachkräfte auch jenseits der Landesgrenzen.

Ausländische Fachkräfte bringen neue Impulse in ein Unternehmen – ein Gewinn für Ihre Leistungs- und Innovationsfähigkeit. Öffnen Sie Ihre Türen für Mitarbeiter, die Deutschland als Arbeits- und Wohnort schätzen oder kennenlernen wollen.

Was können Sie tun?

- Stellenanzeigen in internationalen Jobbörsen:
 - www.the-network.com,
 - www.worldwidejobs.de,
 - www.interpool-personal.de,
 - www.sciencejobs.com
- Recruiting-Messen im Ausland
- Werbung des ausländischen Fachkräftenachwuchses an Hochschulen

Wie können Sie vorgehen?

- Beim Schreiben der Stellenanzeigen, die Sie in internationalen oder landesspezifischen Internet-Jobbörsen veröffentlichen wollen, müssen Sie den Sprachgebrauch und kulturelle Besonderheiten beachten. In einigen Ländern ist z. B. die Gehaltsangabe üblich. Informieren Sie sich also vorab über die landesspezifischen Besonderheiten bei muttersprachlichen Landesvertretern.
- Einige ausländische Universitäten haben Deutschlandzentren oder pflegen Partnerschaften zu deutschen Hochschulen, die bei der Kontaktaufnahme mit ausländischen Studierenden hilfreich sein können. Außerdem haben viele deutsche Hochschulen Ausländerreferate, die sich um die Belange ausländischer Studierender kümmern und eine Job- sowie Praktikervermittlung übernehmen. Kommen Sie mit den Verantwortlichen ins Gespräch.
- Bereiten Sie ausländischen Mitarbeitern einen herzlichen Empfang und helfen Sie ihnen, sich in der fremden Umgebung zurechtzufinden und schnell einzuleben.

10



Norbert Mischer
Vorstand des
Allgemeinen
Krankenhauses Celle:

» Die Anzahl ausländischer Ärzte nimmt bei uns zu. Unser Hauptaugenmerk gilt der sprachlichen und sozialen Integration unserer Mitarbeiter aus dem Ausland. Mit speziellen Personalentwicklungsmaßnahmen gewährleisten wir dieses insbesondere im Hinblick auf das Arzt-Patienten-Verhältnis. «



Bieten Sie Ihren Mitarbeitern Perspektiven und steigern Sie Ihre Attraktivität.

Gestalten Sie Ihre Ausbildung für Bewerber so attraktiv wie möglich. Bieten Sie Auslandspraktika und Seminare bereits während der Ausbildung an. Ermöglichen Sie den jungen Fachkräften eine Weiterqualifizierung durch sich anschließende Bildungsmaßnahmen oder kombinieren Sie Studium und Ausbildung miteinander.

Was können Sie tun?

- Auslandspraktika und Seminare während der Ausbildung
- Weiterqualifizierung durch anschließende Bildungsmöglichkeiten
- Kombinationsmöglichkeit von Studium und Ausbildung

Wie können Sie vorgehen?

- Viele Berufsakademien und Hochschulen bieten duale Studien- und Ausbildungsgänge, beispielsweise zum Betriebswirt, an – eine gute Alternative zum Studium an einer Universität oder Fachhochschule und für Sie ein interessantes Instrument zur Nachwuchsgewinnung. Beteiligen Sie sich als Unternehmen daran und gewinnen Sie in kurzer Zeit Fachkräfte, die sich mit Ihrem Unternehmen verbunden fühlen.
- Eine sehr gut abgeschlossene Ausbildung ist für viele junge Menschen erst der Anfang. Wünsche nach einer höheren Qualifikation sollten Sie als Arbeitgeber fördern. Studieren nach der Ausbildung? Warum nicht.





Präsentieren Sie sich Schülern.

Neben der herkömmlichen Personalanwerbung gibt es weitere Mittel, um eine Zielgruppe anzusprechen. Gehen Sie ungewöhnliche Wege, um die zukünftigen Fachkräfte für sich zu begeistern.

Was können Sie tun?

- Referententätigkeit an Schulen
- Kooperationen/Patenschaften mit Schulen
- Tag der offenen Tür/Betriebsführungen für Schüler und Lehrer
- Mitwirkung bei/Gastgeber für Unternehmensplanspiele, z. B. Business@School, Management Information Game (MIG)
- Projektarbeiten
- Mitmach-Plattform ‚tecnopedia‘ (www.tecnopedia.de)
- Gut organisierte Schülerpraktika
- Attraktive Ferienjobs
- Ausrichtung von Girls Days/Boys Days
- Freiwilliges Soziales Jahr/Freiwilliges Ökologisches Jahr

Wie können Sie vorgehen?

- Das Programm ‚Wirtschaft unterstützt Schulen‘ der IHK Lüneburg-Wolfsburg ebnet Unternehmen den Weg in die lokalen Bildungseinrichtungen. Als Referent können Sie Schüler vor Ort über Anforderungen einer Berufsausbildung, über Auswahlverfahren und Auswahlkriterien informieren.
- Mit einem Tag der offenen Tür, Betriebsbesichtigungen oder Informationstagen zum Thema Ausbildung in Ihrem Unternehmen erhöhen Sie Ihren Bekanntheitsgrad als Ausbildungsunternehmen in Ihrer Region. Wir veröffentlichen Ihre Veranstaltungstermine kostenlos im IHK-Veranstaltungskalender.
- Laden Sie Schüler zu Unternehmensplanspielen ein. Als Experten geben Sie Ihr Wissen und Ihre Erfahrungen aus der Praxis an die Jugendlichen weiter. Die Schüler lernen dabei Ihr Unternehmen kennen. Nutzen Sie diese Chance und empfehlen Sie sich als zukünftiger Ausbildungs- und Arbeitsort.
- Bieten Sie ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr an. Ob im sozialen Bereich, im Umweltschutz, in der Kultur, im Sport oder in der Denkmalpflege: Der Freiwilligendienst gibt jungen Menschen Orientierungshilfe für den persönlichen und beruflichen Lebensweg.

12



Holger Koch
Leiter Personalmanagement
Werner Achilles
GmbH & Co. KG, Celle:

» Die Kooperation mit Schulen gehört seit vielen Jahren zum festen Bestandteil unserer Personalarbeit. Wir bieten regelmäßig Betriebsführungen an. Dadurch lernen die Schüler unser Unternehmen schnell kennen und bewerben sich im Idealfall nach ihrem Abschluss bei uns. «





Sprechen Sie Studierende an.

Nutzen Sie die Anlaufstellen der Hochschulen und begeistern Sie Studierende für Ihr Unternehmen. Umso größer sind die Chancen, dass sich Ihr Wunschkandidat bei der Arbeitgeberwahl für Sie entscheidet.



Was können Sie tun?

- Kooperationen mit Hochschulen
- Hochschulmarketing
- Teilnahme an Hochschultagen
- Ausschreibung von Wettbewerben
- Sponsoring kultureller Veranstaltungen
- Stiften von Stipendien
- Kooperation mit Studentenorganisationen
- Mitgliedschaft in Fördervereinen

Wie können Sie vorgehen?

- Recherchieren Sie Hochschulen, die für Ihren Personalbedarf passende Studiengänge, Abschlüsse oder Forschungsaktivitäten bieten.
- Schaffen Sie Angebote, die sich an Studierende richten, z. B. Stellen für Werkstudenten, Praktikumsplätze, Projekt-, Bachelor- oder Masterarbeiten.
- Stellen Sie dem Career Center, der Zentralen Studienberatung, studentischen Initiativen oder Fachbereichen Ihre Angebote vor.
- Präsentieren Sie sich auf dem Campus. Stiften Sie Preise und Stipendien, schreiben Sie Wettbewerbe aus oder bieten Sie Forschungsk Kooperationen in Projekten an.

13



Hans-Peter Subel
Vorstandsmitglied der Werum Software & Systems AG, Lüneburg:

» Ein wesentlicher Teil unserer Recruiting-Strategie zur Gewinnung von guten Mitarbeitern sind unsere Kontakte zu Professoren und Studierenden. Auf Hochschulveranstaltungen berichten junge Werum-Kollegen anhand ihres eigenen Werdegangs über die Karrierechancen bei Werum. Den perfekten Einstieg in eine langfristige Karriere bei Werum bilden häufig Praktika, Werkstudentenverträge oder Abschlussarbeiten. «



Präsentieren Sie Ihre Stärken auf Messen.

Messen sind Kontaktforen, die sehr gute Präsentationsmöglichkeiten bieten. Zeigen Sie die Vorteile Ihres Unternehmens und führen Sie interessante Gespräche mit den zukünftigen Fachkräften. Auch Gemeinschaftsstände mit befreundeten Unternehmen bzw. von einem Dachverband organisiert, können eine Plattform sein.

Was können Sie tun?

- Messepräsentation
- Kontaktgespräche
- Austausch mit anderen Unternehmen
- Beteiligung an der Messe-Organisation

Wie können Sie vorgehen?

- Recherchieren Sie Messen, die inhaltlich zu Ihnen passen und im Idealfall in Ihrer Region stattfinden.
- Der Erfolg einer Messe steht und fällt mit einer guten Vorbereitung. Lassen Sie Plakate, Roll-Ups und Giveaways gestalten. Stellen Sie aussagekräftiges Informationsmaterial zusammen.
- Einzelgespräche mit den Messebesuchern bleiben am besten im Gedächtnis. Informieren Sie Interessierte über Ausbildung und Arbeitsmöglichkeiten sowie über Bewerbungsverfahren in Ihrem Unternehmen.
- Stellen Sie sich in Messeforen als Referent zur Verfügung.
- Die Kontaktmessen in unserer Region sind z. B.:
 - nordjob Lüneburger Heide, Bienenbüttel
 - BerufsInformationsBörse, Lüneburg
 - Berufsstartermesse, Celle
 - Berufsstartermesse ‚vocatium‘, Braunschweig
 - Ausbildungsplatzbörsen der Agenturen für Arbeit



Jürgen Röders
Geschäftsführer
Röders GmbH,
Soltau:

» Wir sprechen Schüler gezielt auf Messen der Region an. Regelmäßig sind wir z. B. bei Berufsbildungsinformationstagen im Gymnasium Soltau dabei. Ausbilder und Auszubildende unseres Unternehmens kommen dort mit den Jungen und Mädchen schnell ins Gespräch, zeigen Werkstücke und verteilen Informationsbroschüren. Wir stoßen zwar nicht bei allen Teilnehmern auf großes Interesse, konnten aber bisher immer genügend Bewerber auf den Messen für uns begeistern. «



Zeigen Sie, dass Sie gut sind.

Präsentieren Sie sich Ihren zukünftigen Fachkräften als attraktiver Arbeitgeber. Stellen Sie Ihre Stärken dar und werben Sie damit für Ihr Unternehmen.



Was können Sie tun?

- Pressearbeit in Fachzeitschriften
- Präsenz in Social-Media-Netzwerken: facebook, XING
- Präsenz in Studenten-Magazinen/-Portalen: Aud!max, unicum, Zeit Chancen Abi, Absolut Karriere, EINSTIEG
- Erstellung einer eigenen Homepage
- Präsenz auf Kontaktbörsen, z. B. ‚Chancen‘ Hamburg
- Azubi-Messe über Abi-Q, EINSTIEG Hamburg, Nord-job, IdeenExpo

Wie können Sie vorgehen?

- Bauen Sie Kontakte zu Regionalzeitungen auf und bemühen Sie sich um einen persönlichen Ansprechpartner. Schaffen Sie regelmäßig aktuelle Anlässe für eine Berichterstattung und verfassen Sie Pressemitteilungen zu Jubiläen, Messeauftritten, technologischen Entwicklungen oder Auszeichnungen. Diese Aufgaben kann ein Pressesprecher oder ein freier PR-Experte übernehmen.
- Nutzen Sie die Möglichkeiten des Internets. Gestalten Sie eine Homepage, die über Ihre Stärken und Wettbewerbsvorteile informiert.
- Unternehmen setzen nicht mehr nur auf Printanzeigen und Mundpropaganda, sondern auch auf Social Media. Mit ihrer Hilfe können Sie sich als attraktiver Arbeitgeber profilieren, der potenzielle Fachkräfte direkt kontaktiert. Richten Sie z. B. eine Fanpage auf Facebook ein, treten Sie einem Forum auf Xing bei, starten Sie einen Azubi- oder Kundenservice-Blog auf Ihrer Website oder streuen Sie über Twitter inhaltlich interessante Mikronachrichten.

15



Wolfgang-Joachim Schmälzle
Geschäftsführer H&D IT
Professional Services GmbH,
Wolfsburg:

» Wir veröffentlichen Stellenausschreibungen in Printmedien und auf unserer Homepage. Außerdem nutzen wir auch immer mehr Online-Jobbörsen und Social Media. Unsere Erfahrungen damit sind sehr gut. Seitdem wir uns verstärkt um diese Wege der Personalsuche kümmern, erhalten wir überraschend viele Initiativbewerbungen. «



INDUSTRIE-UND HANDELSKAMMER



Ihre Ansprechpartner/-in in der IHK:

Beratung rund um die Ausbildung und Einstiegsqualifizierung:

Albert Sost (für kaufmännische Berufe)
Tel. 04131 742-160, sost@lueneburg.ihk.de,

Michael Heuer (für gewerblich-technische Berufe)
Tel. 04131 742-155, heuer@lueneburg.ihk.de

Beratung zum dualen Studium:

Heidrun von Wieding
Tel. 05141 9196-14, wieding@lueneburg.ihk.de

Beratung zur Berufsorientierung, Lehrstellenbörse, zum Ausbildungs- und Praktikantenatlas und zum Programm ‚Wirtschaft unterstützt Schule‘:

Karin Zimmermann
Tel. 04131 742-132, zimmermann@lueneburg.ihk.de

Persönliche Weiterbildungs- und Personalentwicklungsberatung:

Antje Possler (für die Landkreise Lüneburg, Celle, Soltau-Fallingb., Uelzen, Harburg, Lüchow-Dannenberg)
Tel. 04131 742-159, possler@lueneburg.ihk.de

Rainer Knoppe (für die Landkreise Gifhorn und Wolfsburg)
Tel. 05361 2954-11, knoppe@lueneburg.ihk.de

Beratung zum Seminar- und Lehrgangsangebot für Fach- und Führungskräfte:

Christina Möller
Tel. 04131 742-163, moeller@lueneburg.ihk.de

Beratung zu Unternehmenskooperationen, zum FaMi-Siegel, zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Fachkräftesicherung:

Jacqueline Huwald
Tel. 04131 742-119, huwald@lueneburg.ihk.de

Erstberatung zur Einführung eines Personalentwicklungskonzepts im Unternehmen sowie Beratung zum Förderprogramm IWiN:

Esther Dimitriadis
Tel. 04131 742-104, dimitriadis@lueneburg.ihk.de

Beratung zu Weiterbildungsstipendien für ausgezeichnete Auszubildende:

Katharina Pletz
Tel. 04131 742-164, pletz@lueneburg.ihk.de



18



Mitarbeiter binden

Rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer sind mit ihrer Arbeit unzufrieden. Jeder fünfte Arbeitnehmer in Deutschland hat innerlich gekündigt. Die aktuellen Ergebnisse des jährlichen Engagement-Indexes des Gallup Instituts zeigen: Vielen Mitarbeitern fehlt eine emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber. Lassen Sie es nicht so weit kommen. Pflegen Sie den Kontakt zu Ihren Mitarbeitern. Denn nur ein zufriedener Mitarbeiter ist ein guter Mitarbeiter.

Lassen Sie Raum für Familie und Privates.

Viele Menschen suchen nach einer gesunden Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit. Schaffen Sie familienfreundliche Rahmenbedingungen, um Ihren Mitarbeitern mehr Lebensqualität zu ermöglichen.

Was können Sie tun?

- Entwicklung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur

Wie können Sie vorgehen?

- Befragen Sie Ihre Mitarbeiter nach ihren Wünschen und Bedürfnissen. Setzen Sie Ihre gesammelten Ideen nach einer Kosten-Nutzen-Einschätzung um.
- Reden Sie mit Ihren Mitarbeitern über ihre täglichen Herausforderungen (Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen).
- Versuchen Sie, die Belange des Unternehmens mit den Bedürfnissen der Familien zu vereinbaren. Bieten Sie Gleit-, Teil- und Vertrauensarbeitszeit, Sabbaticals, Sonderurlaube oder Telearbeitsplätze an.
- Planen Sie Ihr Betriebsfest mit den Lebenspartnern und Kindern Ihrer Mitarbeiter. So schaffen Sie eine

entspannte Atmosphäre und unvergessliche Eindrücke für die ganze Familie.

- Planen Sie regelmäßige Besprechungstermine so, dass alle Beteiligten – auch Mitarbeiter in Teilzeit – daran teilnehmen können.
- Nehmen Sie die Kindergeburtstage und besondere Ereignisse Ihrer Mitarbeiter in den Kalendern auf, um sie bei der Terminplanung zu berücksichtigen.
- Prüfen Sie in einer Mitarbeiterbefragung, wie zufrieden Ihre Mitarbeiter mit den familienfreundlichen Maßnahmen sind und welche Änderungen sie sich wünschen.
- Beantragen Sie das FaMi-Siegel (www.fami-siegel.de) und nutzen Sie es, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.



Susanne Heidt-Uzar
Geschäftsführerin der
Ingenieurgesellschaft
Heidt & Peters mbH, Celle:

» Frauen oder Männer, die sich während oder nach der Erziehungszeit ihrer Kinder für eine Berufsausbildung in Teilzeit entscheiden, sind in der Regel sehr interessiert und engagiert. Sie stehen mitten im Leben, können sich gut organisieren und sind es gewohnt, Verantwortung zu übernehmen. Aus diesen Gründen sind sie eine Bereicherung für jeden Betrieb. «



Edith Bischof
Inhaberin Bischof-Reisen
GmbH & Co. KG, Wesendorf:

» Frauen bzw. Mütter bringen in der Regel zwei Charaktereigenschaften mit, die für den Beruf der Busfahrerin sehr wichtig sind: Geduld und Durchsetzungsvermögen. Schwierige Situationen können sie mit kühlem Kopf und viel Geschick meistern. Im Privatleben müssen sie Familie und Beruf unter einen Hut bekommen. Teilzeitarbeitsmodelle nehmen unsere Busfahrerinnen deshalb dankbar in Anspruch. «



Etablieren Sie Serviceleistungen für Familien.

Immer seltener sind Familien, die mehrere Generationen umspannen und sich täglich gegenseitig unterstützen. Umso wichtiger sind finanzierbare Serviceleistungen für Familien, die Stressfaktoren Ihrer Mitarbeiter reduzieren.

Was können Sie tun?

- Angebot günstiger Serviceleistungen für Ihre Mitarbeiter

Wie können Sie vorgehen?

- Bieten Sie eine Sozialberatung, Einkommens- und Budgetberatung für besondere Lebenssituationen an.
- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (Babysitter Au-pairs, Tageseltern) und pflegebedürftige Angehörige (Pflegedienst).
- Organisieren Sie eine Notfallbetreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige.
- Richten Sie ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer mit Spielecke und Schlafmöglichkeit für die Notfallbetreuung bzw. den kurzfristigen Betreuungsbedarf ein.
- Bewirten Sie auch die Kinder Ihrer Mitarbeiter in Ihrer Betriebskantine – wenn möglich mit Kinderportionen und an Familientischen.
- Organisieren Sie Kindernachmittage und/oder ein Ferienprogramm für die Kinder Ihrer Mitarbeiter und deren Freunde.
- Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern finanzielle Zuschüsse – zur Kinderbetreuung, zur Geburt eines Kindes (Windelgeld), für kinderreiche Familien oder bei Bedürftigkeit.
- Prüfen Sie die Möglichkeit, eine Kinderbetreuungsstätte in Kooperation mit anderen Unternehmen und/oder einem öffentlichen oder freien Träger einzurichten. Hierfür gibt es öffentlich Zuschüsse, über die wir gern informieren.
- Unterstützen Sie eine Elterninitiative, die als Träger der Kinderbetreuungseinrichtung fungiert.
- Erwerben Sie für die Kinder Ihrer Mitarbeiter Belegplätze in Kindergärten.
- Sichern Sie die Unterstützung des kommunalen oder Landesjugendamts und erfragen Sie, welche Fördermittel regional zur Verfügung stehen. Beachten Sie die rechtlichen Mindeststandards (Kinder- und Jugendhilfegesetz).





Nutzen Sie die Elternzeit zur Bindung Ihrer Mitarbeiter.

Je länger die Auszeit, desto schwieriger ist der Wiedereinstieg in das Berufsleben. Gleichzeitig steigen die Kosten für eine Überbrückungslösung. Deshalb sind Investitionen in Angebote für Mitarbeiter in Elternzeit sehr wichtig.

Was können Sie tun?

- Betreuung der Mitarbeiter in Elternzeit



Ulrike Schaumann
Human Resources Manager
Center Parcs
Bungalowpark Bispingen GmbH:

» Wir gestalten die Arbeitszeit für unsere Mitarbeiter sehr flexibel – fast alles ist möglich. Dieses Angebot nutzen auch viele Mitarbeiter in der Elternzeit und kehren oft früher als geplant in ihren Job zurück. «

Wie können Sie vorgehen?

- Senden Sie Ihren Mitarbeitern regelmäßig innerbetriebliche Informationen zu. Lassen Sie ihnen Ihre Mitarbeiterzeitschrift, Terminankündigungen, Weiterbildungsangebote, Stellenausschreibungen oder Neuigkeiten aus dem Betriebsrat zukommen.
- Lassen Sie Mitarbeiter in Elternzeit weiterhin auf Informationen im Intranet zugreifen.
- Prüfen Sie die Möglichkeit von Teilzeitarbeit oder Weiterbildungen, z. B. E-Learning-Kurse, während der Elternzeit.
- Organisieren Sie Netzwerkveranstaltungen für Mitarbeiter in Elternzeit, z. B. vierteljährliche Familienachmittage.
- Laden Sie Ihre Mitarbeiter auch während der Elternzeit zu betrieblichen Veranstaltungen ein.
- Vermitteln Sie einen Paten für die Elternzeit, der aktiv den Kontakt sucht, hält und den späteren Wiedereinstieg erleichtert.
- Denken Sie über das Angebot von Vertretungseinsätzen oder befristeten Projekten nach. Manch ein Elternteil freut sich über eine kleine Abwechslung zum Familienalltag.
- Führen Sie frühzeitig Eingliederungsgespräche, um die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter zu erfragen. So können Sie deren Arbeitszeiten rechtzeitig planen.







Schaffen Sie Transparenz über Ihre Angebote.

Die besten Angebote sind wirkungslos, wenn sie nicht bekannt sind. Lassen Sie Ihre Ideen nicht in einer Schublade einstauben, sondern gehen Sie aktiv auf Ihre Mitarbeiter zu.

Was können Sie tun?

- Veröffentlichung Ihrer Angebote und Leistungen

Wie können Sie vorgehen?

- Veröffentlichen Sie Ihre Angebote (Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten der Kinderbetreuung) im Intranet oder alternativ am ‚Schwarzen Brett‘.
- Informieren Sie über externe Möglichkeiten (Link zu Internetportalen, Downloadmöglichkeit von Broschüren mit Betreuungsangeboten der Kommune).
- Berichten Sie in Ihrer Mitarbeiterzeitung. Lassen Sie die Nutzer Ihrer familienfreundlichen Maßnahmen zu Wort kommen.
- Entwickeln Sie für alle Mitarbeiter eine Broschüre mit einem Überblick über die einzelnen Maßnahmen und ihre Bedingungen.
- Stellen Sie Ihren Mitarbeitern einen kompetenten Ansprechpartner zur Verfügung (Familienbeauftragte, Psychologische Berater).
- Nehmen Sie die Themen in Ihren Nachhaltigkeitsreport auf.
- Tauschen Sie sich regelmäßig mit Gleichgesinnten in Netzwerken aus. So entstehen vertrauensvolle Beziehungen und eine tragfähige Basis für unkomplizierte Hilfeleistungen.





Führen Sie Ihr Unternehmen mitarbeiterorientiert.

Unternehmenserfolg erfordert die Balance zwischen den Aufgaben und den Menschen. Führungskräfte müssen die individuellen Bedürfnisse und Besonderheiten der Mitarbeiter einschätzen, respektieren und weiter entwickeln.

Was können Sie tun?

- Entwicklung von Führungsgrundsätzen für Ihr Unternehmen



Wie können Sie vorgehen?

- Stellen Sie Ihre Mitarbeiter in den Mittelpunkt Ihrer Überlegungen und finden Sie Antworten auf die Fragen: Welche Bedürfnisse haben Ihre Mitarbeiter? Wie belohnen Sie Erfolge? Wie fördern Sie Ihre Mitarbeiter? Wie beziehen Sie Ihre Mitarbeiter ein?
- Leiten Sie aus Ihrer Einschätzung Grundsätze ab, die Sie Schritt für Schritt in die Tat umsetzen.
- Übernehmen Sie Verantwortung und werden Sie in der Öffentlichkeit erlebbar. Engagieren Sie sich für Ihre Region oder ein Projekt und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter ehrenamtlich tätig zu sein.
- Einzigartige Momente überdauern den Alltag und bleiben in der Erinnerung Ihrer Mitarbeiter. Richten Sie ein Firmenevent aus oder schaffen Sie Auszeiten für Kreativität und Weiterentwicklung. Besuchen Sie z. B. gemeinsam Sport-, Tanz- und Sprachkurse oder einen Hochseilgarten.
- Laden Sie Ihre Mitarbeiter zum Mitgestalten ein. Stellen Sie Ideenboxen auf, installieren Sie ein Online Tool oder rufen Sie eine Kampagne ‚Denk mit, gestalte mit‘ ins Leben.



Claus-Peter Witt
Vorsitzender des Vorstands der Uelzena eG, Uelzen:

» Tradition, kurze Wege und Wertschätzung für die Leistungen unserer Mitarbeiter zeichnen unsere Unternehmenskultur aus. Wir sind in unserer Produktion hoch innovativ und in unseren Werten beständig. So haben wir z. B. noch eigenes Personal in der Kantine und feiern Mitarbeiter-Jubiläen mit der Geschäftsführung. «



Michael Hinz
Geschäftsleitung der Dipl.-Ing. Wilhelm Winkelmann GmbH & Co. KG, Uelzen:

» Die Einbindung aller Mitarbeiter ist uns sehr wichtig. Aus diesem Grund führen wir – vom Auszubildenden bis zum Geschäftsführer – einmal jährlich unseren Zukunftstag durch. Wir teilen uns in Gruppen und erarbeiten in Workshops aktuelle Themen für unser Unternehmen. Daraus entsteht ein ‚Wunsch Katalog‘, der Leitlinien und Anregungen schriftlich festhält. «





Belohnen Sie gute Leistung.

Unternehmerischer Erfolg beruht auf der Leistung des Einzelnen. Jeder Mitarbeiter trägt seinen Teil bei. Belohnen Sie hohes Engagement und Einsatzbereitschaft.

Was können Sie tun?

- Auszeichnung der Mitarbeiter
- Belohnung durch Geschenke und Incentives

Wie können Sie vorgehen?

- Gründen Sie einen Club der außergewöhnlichen Leistungen.
- Zeichnen Sie ‚Mitarbeiter des Monats‘ aus.
- Organisieren Sie eine jährliche Gala, auf der die ‚Menschen des Jahres 2011‘ in den Kategorien Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner gekürt werden.
- Zeichnen Sie Ihre besten Abteilungen mit einem OSCAR aus.
- Belohnen Sie Leistung mit Geschenken in Form eines Sachwerts, einer Reise oder kreativer Incentives, z. B. Tickets für besondere Veranstaltungen, ein Wochenende mit dem Firmen-Cabriolet oder ein Los der ‚Ak-

tion Mensch‘. Berücksichtigen Sie dabei steuerliche Grenzen.

- Beteiligen Sie Ihre Mitarbeiter am Erfolg Ihres Unternehmens. Schütten Sie einen Teil Ihres Gewinns an Ihre Mitarbeiter aus und schaffen Sie so einen wichtigen Anreiz, gemeinsam erfolgreich zu sein.
- Schreiben Sie mit Ihren Mitarbeitern ein Buch über die Erfolgsgeschichte Ihres Unternehmens.
- Regen Sie Ihre Mitarbeiter zum Mitdenken an. Schaffen Sie Rückzugsmöglichkeiten und Gelegenheiten für Kommunikation und Austausch, z. B. einen Ruheraum mit Hängematten, einen Yoga-Raum, eine Kreativ-ecke oder einen Obstgarten.
- Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter aktiv in die Gestaltung von Rückzugsmöglichkeiten ein. Vielleicht stiftet der eine oder andere Mitarbeiter gern ein Accessoire (Tischtennisplatte, Spielkonsole, Basketballkorb) für Ihren Themenraum.



Susanne Ostler
Vorstand des Ringhotel Celler Tor, Celle:

» Die Mitarbeiterzufriedenheit steht bei uns an erster Stelle. Neben einer vernünftigen Gehalts- und Arbeitszeitstruktur sowie einer Beteiligung der Mitarbeiter am Gewinn zählt dazu auch, einen entsprechenden Rückhalt in deren Familien zu schaffen. Mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Auszubildenden und einem entsprechenden Ausbildungsprogramm sind wir auch im Nachwuchsbereich sehr gut für die Zukunft aufgestellt. «



Regina Busch
Personalleiterin LAP GmbH Laser Applikationen, Lüneburg:

» An apple a day keeps the doctor away – Das Sprichwort nahmen wir als Anregung, unseren Mitarbeitern einen Naschgarten für die vitaminreiche Pause zu schaffen. Äpfel und Kirschen, Johannis- und Stachelbeeren warten darauf, geerntet zu werden. Und da diese Früchte nicht immer Saison haben, lassen wir zusätzlich zweimal die Woche frisches Obst für unsere Mitarbeiter liefern. «



Gestalten Sie neuen Mitarbeitern einen gelungenen Einstieg.

Der erste Tag im Unternehmen prägt einen neuen Mitarbeiter nachhaltig, legt den Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und macht Unternehmenskultur erlebbar.

Was können Sie tun?

- Gestaltung eines Begrüßungsprogramms
- Vorstellung Ihres Unternehmens und der Mitarbeiter

Wie können Sie vorgehen?

- Gestalten Sie ein Einführungsprogramm. Schaffen Sie das gute Gefühl, willkommen zu sein. Ein Rundgang durch das Unternehmen, ein Frühstück im neuen Team oder mit der Geschäftsführung bieten erste Gelegenheiten zum Kennenlernen.
- Schnüren Sie ein Willkommenspaket mit allen wichtigen Informationen, Checklisten und einigen Give-aways oder Produktproben Ihres Unternehmens.
- Eine echte Bereicherung ist ein ‚alter Hase‘ (Mentor, Pate), der die Spielregeln des Unternehmens kennt und für die erste Zeit als Ansprechpartner zur Verfügung steht.
- Ein Geschäftsführer, der neue Mitarbeiter besucht und sich einen Erfahrungsbericht der ersten drei Monate geben lässt, wird wertschätzend wahrgenommen.





Nehmen Sie Ihre Auszubildenden an die Hand.

Für viele Auszubildende ist der Übergang vom Schulalltag in das berufliche Leben mit Unsicherheiten verbunden. Gemeinsame Erlebnisse helfen, die ersten Hürden zu überwinden und einen guten Einstieg zu schaffen. Eigene ‚Patenkinder‘ in Form von Projekten und Aufgaben fördern die Eigenverantwortung und unterstützen den Einstieg in die Arbeitswelt.

Was können Sie tun?

- Gestaltung von Willkommens-Tagen für Ihre Auszubildenden

Wie können Sie vorgehen?

- Organisieren Sie eine Firmenrallye durch die Abteilungen.
- Bieten Sie Seminare und Trainings an.
- Rufen Sie ein Theaterprojekt ins Leben, das jungen Mitarbeitern die Kultur des Unternehmens erschließt.
- Veranstalten Sie ein Outdoor-Abenteuer, bei dem sich alle Auszubildenden gut kennenlernen.
- Übertragen Sie das Projekt ‚Begrüßungstag für neue Mitarbeiter‘ in den Förderkreis Ihrer jungen Mitarbeiter und diskutieren Sie die Gestaltung der ‚Kennenlern-Woche‘ für neue Auszubildende mit Ihren Auszubildenden.



Stefan Deerberg
Geschäftsführer der
Deerberg
Versand GmbH, Velgen:

» Ein echtes Herzensprojekt ist unsere Azubi-Firma ‚Lindgren Hus‘. Hier übernehmen unsere Auszubildenden eigenverantwortlich sämtliche Arbeitsabläufe und gestalten alle Prozesse – von der Auswahl der Produkte bis hin zur Kundenberatung. «





Schließen Sie sich zusammen und tauschen Sie sich aus.

Viele Unternehmen stehen vor gleichen oder ähnlichen Herausforderungen wie Sie. Es wird schwieriger, qualifizierte Stellen zu besetzen, geeignete Bewerber fehlen oder die Attraktivität eines Standorts strahlt nicht genügend.

Was können Sie tun?

- Pflege von Kooperationen und Netzwerken

Wie können Sie vorgehen?

- Prüfen Sie, in welchen Bereichen eine Zusammenarbeit Erfolg verspricht.
- Definieren Sie konkrete Ziele Ihrer Kooperation und Erwartungen an Ihre Kooperationspartner.
- Vereinbaren Sie verbindlich die Spielregeln Ihrer Zusammenarbeit.
- Schauen Sie, welche externen Akteure Sie noch unterstützen können.
- Lassen Sie sich zum Thema Unternehmenskooperation zur Fachkräftesicherung von den Referenten unserer IHK beraten.



Ina Hinrichs
Personalleiterin
der Uelzena eG, Uelzen:

» Dank unserer Initiative ‚Arbeiten und Leben in Uelzen‘ können wir uns über aktuelle personalpolitische Fragestellungen austauschen und uns gegenseitig unterstützen. Wir lernen einander sehr gut kennen und planen für die Zukunft gemeinsame Projekte. In diesem Jahr gestalteten wir gemeinsam den Girl's Day und denken über ein Austauschprogramm für Azubis nach.



Kerstin Witt
Leiterin des
Personalmanagements
bei den Stadtwerken Uelzen:

» Ina Hinrichs und ich suchten das Gespräch mit anderen Personalverantwortlichen und gründeten die Arbeitgeberinitiative ‚Arbeiten und Leben in Uelzen‘. Mit unserer Initiative wollen wir Arbeitnehmer in Uelzen halten und neue Mitarbeiter überregional gewinnen. Es gibt viele gute Gründe, mit denen Uelzen als attraktiver Standort überzeugt. Diese vermarkten wir aktiv und bringen damit neuen Schwung in die Uelzener Wirtschaft.





Investieren Sie in die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter.

Passen Sie Ihr Personalmanagement dem demografischen Wandel an. Mit gezielten Investitionen in das betriebliche Gesundheitsmanagement reduzieren Sie Krankheitsausfälle und erhöhen die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter.

Was können Sie tun?

- Identifizierung von Gesundheitsrisiken
- Erarbeitung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Wie können Sie vorgehen?

- Geben Sie Ihren Mitarbeitern Möglichkeiten zur Bestandsaufnahme (Gesundheitschecks, Krebsprävention, Seh- und Hörtests).
- Analysieren Sie die Situation in Ihrem Unternehmen. Führen Sie Arbeitsplatzbegehungen durch und sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern über Stressfaktoren.
- Reduzieren Sie Belastungen Ihrer Mitarbeiter oder bauen Sie diese vollständig ab. Stellen Sie z. B. technische Hilfen für Hebe- und Tragearbeiten zur Verfügung. Richten Sie ergonomisch angepasste Arbeitsplätze ein. Optimieren Sie Arbeits- und Pausenzeiten.
- Jede Maßnahme ist nur dann ein Erfolg, wenn Ihre Mitarbeiter sie aktiv und freiwillig nutzen. Darum beziehen Sie Ihre Mitarbeiter von Anfang an ein.
- Gewinnen Sie einen Verantwortlichen, der mit Leidenschaft und Energie die Themen fördert und als vertrauenswürdiger Ansprechpartner zur Verfügung steht.
- Gestalten Sie einen Aktionstag ‚Gesundheit‘ und informieren Sie alle Mitarbeiter über Ihre Möglichkeiten.
- Führen Sie Gesundheits- oder Themenwochen durch, um das Bewusstsein Ihrer Mitarbeiter zu schärfen.
- Fördern Sie den sportlichen Ehrgeiz Ihrer Mitarbeiter. Stiften Sie z. B. einen Preis für den Mitarbeiter mit den meisten Fitnesspunkten oder organisieren Sie eine ‚Mitarbeiter-Olympiade‘.
- Bieten Sie Seminare an, in denen neue Verhaltensmuster trainiert werden (Rückenschule, Work-/Life-Balance-Seminare, Nichtraucherseminar).

- Schaffen Sie Angebote zur individuellen Beratung und Problemlösung (Ernährungsberatung, Coaching zur Stressbewältigung, Selbstorganisation).
- Gründen Sie eine oder mehrere Betriebssportgruppen.
- Schaffen Sie die Chance für kleine Fluchten. Mit einer Dusche im Unternehmen steht einer Laufrunde in der Mittagspause oder einem Tischtennismatch am Abend nichts mehr im Wege.
- Bieten Sie Ihren Mitarbeitern gesundes Essen an. Arbeiten Sie aktiv mit einem Cateringservice oder einem Kantinenbetreiber zusammen. Ist Ihr Betrieb kleiner, kommen auch Essensgutscheine und Vereinbarungen mit Restaurants im Umfeld Ihres Betriebes in Betracht.



Martin Overhageböck
Geschäftsführer der
Hostmann-Steinberg GmbH, Celle:

» Der Erfolg unseres Unternehmens liegt im ganzheitlichen, mitarbeiterorientierten Managementansatz. Dabei ist das betriebliche Gesundheitsmanagement ein Puzzleteilchen des großen Bildes. Seit über zehn Jahren investieren wir in Kooperation mit der AOK in eine Vielzahl gesundheitsfördernder Maßnahmen. Dazu gehören ein Aktionstag zum Thema Gesundheit, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Arbeitsplatzbegehungen.







Mitarbeiter entwickeln

Das Wissen verdoppelt sich in immer kürzeren Abständen und ist der bedeutendste Rohstoff unseres Jahrhunderts. Die Anforderungen an Ihre Mitarbeiter, aber auch an Ihre Personalpolitik verändern sich. Ein Umdenken ist notwendig: weg vom Trend der permanenten Verjüngung hin zur generationsübergreifenden Zusammenarbeit. Instrumente wie Altersteilzeit, Vorruhestand und Abfindungen rücken in den Hintergrund. Die Herausforderung ist, ältere und jüngere Mitarbeiter gleichermaßen einzubinden, zu fördern sowie die Veränderungsbereitschaft aller Mitarbeiter zu erhalten.

Entwickeln Sie Ihr Personal anforderungsgerecht und systematisch.

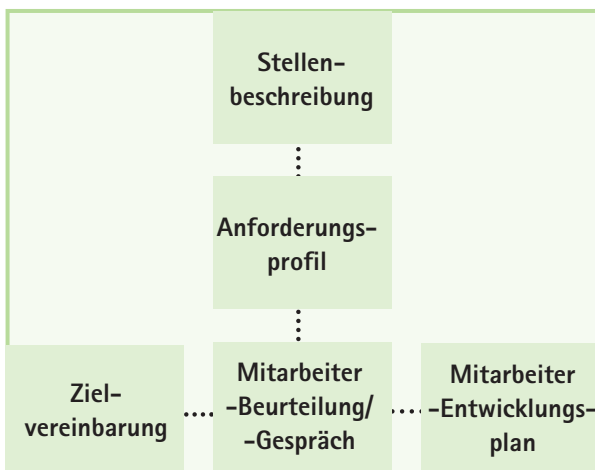
Führen Sie eine Standortanalyse durch und investieren Sie in eine strategische Personalplanung. Ausgangspunkt ist die Unternehmensstrategie, aus der sich die Ziele für Geschäftsfelder und Bereiche sowie die Anforderungsprofile der einzelnen Stellen ableiten.

Was können Sie tun?

- Durchführung einer Altersstrukturanalyse
- Ableitung einer Personalstrategie aus den Unternehmenszielen
- Erstellung einer zielgerichteten Personalentwicklungsplanung
- Auswahl relevanter Personalentwicklungsinstrumente

Wie können Sie vorgehen?

- Analysieren Sie die Altersstruktur Ihrer Belegschaft. Nutzen Sie dazu z. B. unseren Demografierechner.
- Ermitteln Sie, wann Mitarbeiter in Schlüsselpositionen altersbedingt Ihr Unternehmen verlassen. Identifizieren und fördern Sie rechtzeitig Nachfolgekandidaten.
- Benennen Sie die Aufgaben sowie die aktuellen und zukünftigen Kernkompetenzen, die Mitarbeiter auf den Positionen erfolgreich machen. Definieren Sie daraus ein Anforderungsprofil (Soll-Kompetenz einer Stelle).
- Gleichen Sie Ihr Anforderungsprofil mit den Kompetenzen Ihres Mitarbeiters ab und definieren Sie konkrete Maßnahmen zur Entwicklung.





Nehmen Sie sich Zeit für Ihre Mitarbeiter.

In Personalentwicklungsgesprächen tauschen sich Mitarbeiter und Führungskräfte über Zusammenarbeit, Erfolge und Herausforderungen aus, vereinbaren Entwicklungsziele und geeignete Maßnahmen.

Was können Sie tun?

- Führen regelmäßiger Mitarbeitergespräche



Wie können Sie vorgehen?

- Vereinbaren Sie mindestens einmal jährlich einen Termin für ein Mitarbeitergespräch. Geben Sie ausreichend Zeit und konkrete Fragen zur Vorbereitung. Sprechen Sie folgende Themen in Ihrem Mitarbeitergespräch an:
 - Jahresrückblick, z. B. Erfolge und Herausforderungen
 - Standortbestimmung des Mitarbeiters anhand definierter Kriterien, z. B. Aufgabenschwerpunkte, Zusammenarbeit, Verbesserungsvorschläge
 - Entwicklungsziele des Mitarbeiters, z. B. neue Aufgabengebiete, Aufstieg in der Hierarchie
 - Personalentwicklungsmaßnahmen für das kommende Jahr
 - Feedback an den Vorgesetzten
- Stellen Sie Ihren Mitarbeitern gezielt Fragen zur beruflichen Entwicklung, z. B.: Welche Ziele wollen Sie erreichen? Welchen Qualifizierungsbedarf gibt es? Welcher zeitliche Rahmen steht zur Verfügung? Welche Themen sind wichtig? Welche Vorkenntnisse sind vorhanden?
- Halten Sie getroffene Vereinbarungen schriftlich fest.



Fordern und fördern Sie Ihre Mitarbeiter.

Das Angebot an Personalentwicklungsinstrumenten ist vielschichtig. Häufig führt eine Kombination zum gewünschten Ziel.

Was können Sie tun?

- Definition von unternehmensspezifischen Entwicklungsstufen
- Identifikation von Nachfolgekandidaten für Schlüsselpositionen
- Individuelle Förderung der Mitarbeiter durch Personalentwicklungsmaßnahmen



Wie können Sie vorgehen?

- Definieren Sie einzelne Karriereschritte (Analyst, Berater, Senior-Berater, Manager, Partner, Inhaber), die daran geknüpften Anforderungen (Know-how, Leistungen, Verantwortung) und stellen Sie diese Ihren Mitarbeitern vor.
- Investieren Sie in die bedarfsgerechte Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter. Bieten Sie Schulungen und Trainings für bestimmte Zielgruppen/individuelle Mitarbeiter an. Definieren Sie Trainingsziele, wählen Sie einen Anbieter aus, lassen Sie Ihre Mitarbeiter schulen und dokumentieren Sie Verlauf sowie Ergebnis.
- Bilden Sie einzelne Mitarbeiter zu Trainern aus (Train the Trainer Qualifizierung) und nutzen Sie ihre Erfahrungen. Verknüpfen Sie so die interne Qualifizierung mit praktischen Themen Ihres Unternehmens.
- Bieten Sie Projektarbeiten zu ausgewählten Themen an, z. B. die Planung eines Messeauftritts. So führen Sie Mitarbeiter zusammen und fördern strukturiertes Denken. Mentoring ist eine der persönlichsten Formen der Personalentwicklung. Damit werden neue Mitarbeiter schnell in Unternehmensstrukturen integriert oder Mitarbeiter auf die nächsten Karriereschritte vorbereitet. Benennen Sie einen Mentor und legen Sie die Verantwortung in vertrauensvolle Hände.
- Bieten Sie Ihren Mitarbeitern zeitlich begrenzte Hospitationen in anderen Abteilungen oder Funktionsbereichen an. Übertragen Sie Ihrem Mitarbeiter innerhalb seines Arbeitsplatzes zusätzliche Tätigkeiten (Job Enlargement). Erweiterte Entscheidungsbefugnisse und ein höherer Anspruchsgrad lassen ihn in dieser Situation an seinen Aufgaben wachsen.
- Fördern Sie die kollegiale Beratung. In diesem Rahmen besprechen mehrere Kollegen Probleme aus ihrer Praxis und finden geeignete Lösungen.



Bilden Sie eigene Fachkräfte aus.

Unternehmen sind langfristig erfolgreich, wenn Mitarbeiter und Führungskräfte über die nötigen fachlichen und persönlichen Kompetenzen verfügen. Der Aufbau von Fachkräften beginnt mit der Berufsausbildung. Stellen Sie die Ausbildung der eigenen Fachkräfte in den Fokus, um einem Fachkräftemangel vorzubeugen.

Was können Sie tun?

- Planung des mittel- und langfristigen Personalbedarfs
- Qualifizierung von Mitarbeitern zu Ausbildern
- Erstellung eines Ausbildungsplans

Wie können Sie vorgehen?

- Vereinbaren Sie einen Beratungstermin mit unseren Ausbildungsberatern. Sie beantworten Ihre individuellen Fragen.
- Informieren Sie sich umfassend. Nutzen Sie unsere Informationsbroschüren und die Dokumente auf unserer Homepage, z. B. 'Tipps für Ausbilder', 'Die richtige Azubiwahl'.
- Veröffentlichen Sie kostenlos Ihre Ausbildungsangebote in der IHK-Lehrstellenbörse unter www.ihk-lueneburg.de/lehrstellen.
- Beteiligen Sie sich an den regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen für Ausbilder, z. B. 'Treff.Ausbildung'. Hier erhalten Sie wertvolle Informationen und Gelegenheiten zum Austausch mit anderen Ausbildern.
- Nutzen Sie die Themenvielfalt unseres umfangreichen Seminarangebots für Ausbilder, Personalverantwortliche und Auszubildende.

36



Meike Bergmann
Geschäftsführerin des
Edeka Aktiv Markts, Lüneburg:

» Der Fachkräftemangel ist bei uns seit langem angekommen. Wir setzen deshalb verstärkt auf die eigene Ausbildung. Unseren Auszubildenden bieten wir ein abwechslungsreiches Programm: Neben der fachlichen Schulung besuchen wir gemeinsam Lieferanten, organisieren Azubi-Aktionen und lassen die jungen Mitarbeiter schnell Verantwortung übernehmen. «



Fördern Sie Talente.

Schulabgänger haben nicht immer alle Kompetenzen, die sich Unternehmer wünschen. Es ist sinnvoll, auf ein besseres Bildungssystem zu drängen, aber nicht darauf zu warten. Hauptschüler verdienen eine Chance auf dem Ausbildungsmarkt. Qualifizieren Sie Ihre Auszubildenden nach.

Was können Sie tun?

- Angebote von Praktika für junge Arbeitssuchende
- Ausbildungsbegleitende Hilfen
- Seminare für Auszubildende
- Prüfungsvorbereitung für Auszubildende
- Sommerakademie der Leuphana Universität Lüneburg

Wie können Sie vorgehen?

- Bieten Sie eine Einstiegsqualifizierung, ein betriebliches Langzeitpraktikum zwischen sechs und zwölf Monaten, an. Es dient Ausbildungssuchenden als Brücke in die Berufsausbildung und wird aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert.
- Qualifizieren Sie Ihre Auszubildenden über einen Bildungsträger nach. Nehmen Sie ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch. Mit diesem geförderten Angebot der Arbeitsagenturen erhalten Auszubildende eine individuelle, auf ihre Schwächen abgestimmte Nachhilfe.
- Lassen Sie Ihre Auszubildenden an Seminaren teilnehmen. Wir bieten Ihnen Lehrgänge, die Ihre jungen Mitarbeiter schulen.
- Bereiten Sie Ihre Auszubildenden mit unseren Seminaren gezielt auf ihre Prüfungen vor.
- Beteiligen Sie sich mit Vorträgen oder Projektarbeiten an der Sommerakademie der Leuphana Universität Lüneburg und unterstützen Sie Hauptschüler in ihrem Bewerbungsprozess.



Nutzen Sie finanzielle Fördermöglichkeiten.

Prüfen Sie, ob Ihre Weiterbildung finanziell gefördert werden kann. Bund und Länder unterstützen Qualifizierung in beachtlichem Umfang.

Was können Sie tun?

- Persönliche oder unternehmensbezogene Weiterbildungsberatungen
- Einführung eines Personalentwicklungskonzepts
- Information von Auszubildenden über Stipendien
- Nutzung der Fördermittelberatung für berufliche Weiterbildung

Wie können Sie vorgehen?

- Nehmen Sie das Programm ‚IWiN – Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen‘ in Anspruch – damit fördern die EU und das Land Niedersachsen bis zum 30. Juni 2013 die Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Die Lehrgangskosten für Weiterbildungen ab einem Umfang von mindestens 30 Zeitstunden können bis zu 90 Prozent bezuschusst werden.
- Belohnen Sie gute Leistungen Ihrer Auszubildenden mit Weiterbildungen. Drei Jahre lang können junge Absolventen einer dualen Berufsausbildung, die ihre Berufsausbildung mit mindestens 87 Punkten abgeschlossen haben, durch die IHK Zuschüsse von bis zu 5.100 Euro für die Finanzierung berufsbegleitender Weiterbildung erhalten.
- Informieren Sie Teilnehmer der Aufstiegsweiterbildung über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), das Privatzählern einen Zuschuss in Höhe von 30,5 Prozent und zinsgünstige Darlehen verspricht. Anträge und weitere Informationen unter www.meister-bafoeg.info.
- Ermöglichen Sie Absolventen der dualen Berufsausbildung, die in der Ausbildung und danach in einer mindestens zweijährigen Berufstätigkeit besondere Leistungen gezeigt haben, ein Aufstiegsstipendium. Das Stipendium fördert einkommensunabhängig ein Vollzeitstudium bis zu einem ersten Abschluss mit

monatlich 650 Euro plus 80 Euro Büchergeld.

Näheres unter:

www.begabtenfoerderung.de.

- Bemühen Sie sich um einen Prämiengutschein im Rahmen der Bildungsprämie. Die Bundesregierung beteiligt sich direkt an anfallenden Lehrgangskosten. Maximal 500 Euro können Erwerbstätige erhalten, wenn mindestens die gleiche Summe als Eigenanteil eingebracht wird. Näheres unter:

www.Bildungspraemie.info.





Impressum

Herausgeber: Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg
Redaktion: Jaqueline Huwald, Grit Preibisch, Heidrun von Wieding, Harald Kätker, Antje Possler
Anschrift: Am Sande 1 · 21335 Lüneburg
Telefon: 04131 / 742-119
Fax: 04131 / 742-218
E-Mail: huwald@lueneburg.ihk.de
Internet: www.ihk-lueneburg.de/fkm

Lüneburg, Juni 2011

Hinweis: Eine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Richtigkeit oder Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen wird nicht übernommen.



Bildnachweis – Titel: shutterstock.com (4) | Tamme
Seite 3: IHK – Seiten 4/5: LSKN (2) – Seiten 8/29: Deerberg – Seiten
9/36: Tamme – Seite 10: Allgem. Krankenhaus Celle – Seite 12: Werner
Achilles – Seite 13: Werum – Seiten 14/16: IHK – Seite 15: H & D – Seite
19: Heidt & Peters | Bischof Reisen – Seite 21: Bungalowpark Bispingen –
Seite 25: Uelzena | Wilhelm Winkelmann – Seite 27: Ringhotel Celler Tor |
LAP – Seite 30: Uelzena eG | Stadtwerke Uelzen – Seite 31: Hostmann-
Steinberg – Seite 40: shutterstock.com (4) – Seiten 6/8–14/18/20–22/24–
28/30/32/34/35: Fotolia



IHK Industrie- und Handelskammer
Lüneburg-Wolfburg