

Arbeitgeber 4.0 – Wie geht das?

Austauschforum der GwG Göttingen 12.03.2024

Ein attraktiver Arbeitgeber ist mehr als das Entgelt

Arbeitgeberattraktivität glaubwürdig intern
entwickeln und Maßnahmen umsetzen

Laura Nowak

Kundenberaterin & Branchenmanagerin der Fertigung &
Industrie

Great Place to Work® Deutschland



Ein attraktiver Arbeitgeber ist mehr als das Entgelt

Arbeitgeberattraktivität glaubwürdig intern entwickeln und Maßnahmen umsetzen

- Die Treiber einer nachhaltig attraktiven Arbeitsplatzkultur
- Was machen exzellente Arbeitgeber besser als andere?
 - Allgemeine Best Practices
 - Best Practices für Auszubildende
- Einblick in die Umsetzung bei unseren Kunden
- Questions & Answers

Unser Ziel ist es, jeden Ort zu einem großartigen Arbeitsplatz für alle zu machen.

jeden Ort zu einem großartigen Arbeitsplatz für alle zu machen.

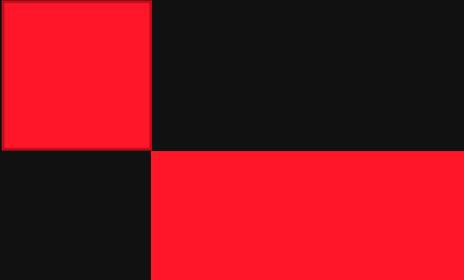
Unser Ziel ist es, jeden Arbeitsplatz zu einem Great Place to Work[®] zu machen.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, das Arbeitserleben von Menschen in der ganzen Welt positiv zu beeinflussen, um damit gleichzeitig widerstandsfähigere, erfolgreichere und nachhaltigere Unternehmen zu schaffen.

Great Place to Work[®] gibt Organisationen die Werkzeuge und Anerkennung, um eine positive und motivierende Mitarbeitererfahrung zu schaffen.



Die Treiber einer attraktiven Arbeitsplatzkultur

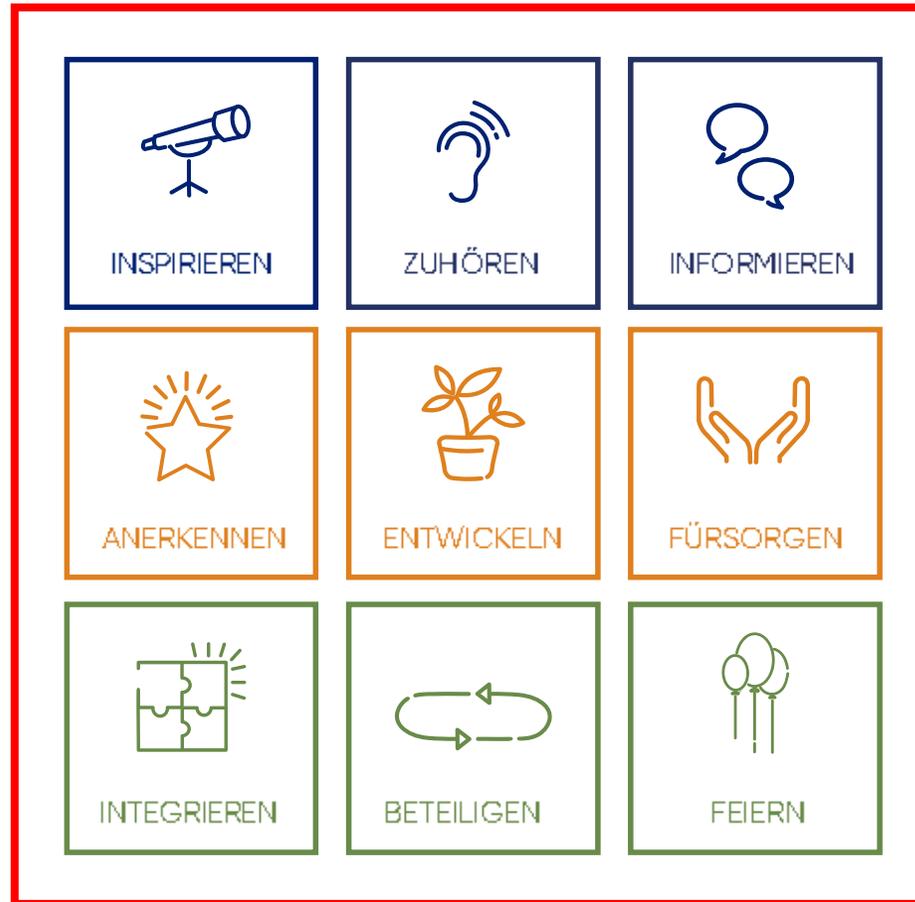


Was gehört dazu?

- Glaubwürdigkeit**
 - Offene Kommunikation
 - Kompetente Führung
 - Integres Führungsverhalten
- Respekt**
 - Förderung & Anerkennung
 - Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden
 - Fürsorge & Balance
- Fairness**
 - Ausgewogene Vergütung
 - Neutralität – keine Bevorzugung
 - Gerechtigkeit – keine Diskriminierung
- Stolz**
 - Stolz auf persönlichen Beitrag
 - Stolz auf Arbeit des Teams
 - Stolz auf Image des Unternehmens
- Teamgeist**
 - Authentizität & Vertrautheit
 - Freundliche Arbeitsatmosphäre
 - Verlass auf Zusammenarbeit

Vertrauen

Gestaltungsfelder der HR



Ziele besser
erreichen

Bestleistungen
fördern

Starkes **Team**
bilden

Nachhaltiger Prozess statt „Eintagsfliege“

- Road to Excellence: Bündelung von Erfahrung und Expertise
- Fokus auf Einbeziehung der Mitarbeitenden
- Bewährte und passende Leistungen für unterschiedliche Prozessphasen
- Optimale Unterstützung bei der Gestaltung von Folgeprozessen
- Jährliche Unterstützung von über 160 Unternehmen aller Branchen & Größenklassen

Ziel: Entwicklung einer exzellenten & nachhaltigen Arbeitsplatzkultur



Projektmanagement



Kommunikation



Vorraussetzungen für die Umsetzung Erfahrungen unserer ausgezeichneten Arbeitgeber

- Thema strategisch einbinden
- Rückenwind von ganz „oben“
- Geschlossen im Führungsteam + Stakeholder (HR, BR, QM...)
- Zentrale Felder bearbeiten (nicht verzetteln!)
- Menschenorientiertes Führungshaltung entwickeln
- Ausdauer zeigen (Vertrauen ist kein Sprintprojekt!)

Was machen
exzellente
Arbeitgeber besser
als andere?



Was machen exzellente Arbeitgeber besser als andere?

Ziele besser erreichen: *Inspirieren, Informieren Zuhören*

Best Practice

Innovation Frei-Day

Die Mitarbeitenden erhalten für neue Innovationen fünf freie Tage pro Jahr – ohne Auflagen oder Vorgaben woran gearbeitet werden soll. Ein Frei-Day Gremium, ohne Beteiligung des Managements, kann das Zeitbudget einzelner Projekte erhöhen und unbegrenzt finanzielle Mittel für die Projekte freigeben.



Best Practice

Bottom-Up-Feedback

Um jüngeren Kolleg*innen Gehör zu schenken, wurde ein gezieltes Bottom-Up Feedback ins Leben gerufen. In verschiedenen Gesprächen und Austauschforen können sie ihr Feedback und Ideen einbringen. So sind sie direkt im Austausch mit Führungskräften und -Gremien. Die Ideen können sich auf die Strategie aber auch auf unterschiedliche Belange des alltäglichen Arbeitens beziehen.



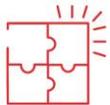
Was machen exzellente Arbeitgeber besser als andere?

Starkes Team bilden: *Integrieren, Beteiligen, Feiern*

Best Practice

Familienfreundliches Bewerbungsgespräch

Kinder können zu Bewerbungsgesprächen mitgebracht werden. Während des Gesprächs wird das Kind betreut oder mit einer Spielekiste im Raum beschäftigt. Auch für Teenager steht ein Angebot bereit: Sie erhalten eine Führung und können das Unternehmen kennenlernen – und bei Interesse wird ein Schülerpraktikum vermittelt.



Best Practice

Mitfahrgelegenheiten

Es wurde eine Börse für Mitfahrgelegenheiten im Intranet eingerichtet. Da sich durch Fahrgemeinschaften Kolleg*innen aus verschiedenen Firmenbereichen zusammenfinden, fördert dies auch abteilungsübergreifende Zusammenarbeit. Als zusätzlicher Anreiz sind die besten Parkplätze für Mitfahrgelegenheiten reserviert.



Was machen exzellente Arbeitgeber besser als andere?

Bestleistungen fördern: *Anerkennen, Entwickeln, Fürsorgen*

Best Practice

Held*innen des Alltags

Unter der Rubrik „Held*innen des Alltags“ werden bei der Unternehmensfeier Mitarbeitende geehrt, die normalerweise nicht im Rampenlicht stehen, wie z. B. aus dem Office Management oder dem IT-Support. Dabei werden professionelle Filmportraits erstellt, auf denen die Mitarbeitenden mit ihren Aufgaben und deren Abteilungen präsentiert werden.



Best Practice

Mentale Gesundheitstage

Alle Mitarbeitenden erhalten zusätzlich zu ihrem regulären bezahlten Urlaub zwei Tage, die sie nutzen können, wenn sie eine mentale Pause benötigen. Diese Tage können jederzeit und kurzfristig in Anspruch genommen werden – je nachdem, wann man sie am meisten braucht.



Was machen exzellente Arbeitgeber besser als andere?

Fokusgruppe: Auszubildende

Best Practice

Bewerbung auf Augenhöhe

Bewerbende erhalten nach der Terminvereinbarung zu einem persönlichen Gespräch auch die Lebensläufe der teilnehmenden Personen. Dadurch können sie sich vorab über die Gesprächspartner*innen informieren, sie sind weniger nervös und das Gespräch findet auf Augenhöhe statt.



Best Practice

Azubifiliale

Azubis gestalten eine Filiale nach ihren eigenen Vorstellungen und tragen die Verantwortung für den Tagesablauf. Dies kann bspw. in einer „Azubiwoche“ geschehen. So können sie sich und ihr Projekt im Unternehmen präsentieren, Kontakte zu vielfältigen Stellen knüpfen und eigene neue Ideen realisieren.



Was machen exzellente Arbeitgeber besser als andere?

Fokusgruppe: Auszubildende

Best Practice

Ausbildung in Teilzeit

Kinder oder die Pflege von Angehörigen erschweren oftmals eine Ausbildung in Vollzeit. Daher werden verschiedene Ausbildungsberufe auch in Teilzeit angeboten. Das Unternehmen will mit diesem Angebot Menschen, die bereits familiäre Verpflichtungen übernommen haben, eine Berufsausbildung ermöglichen.



Best Practice

Persönliche Arbeitsstile

In einer Teamrunde wird besprochen, was eine ideale Arbeitsweise für jede*n bedeutet. Die Mitarbeitenden beschreiben, in welchen Situationen sie besonders gut arbeiten und wie der Tagesablauf idealerweise aussehen könnte. Die persönlichen Arbeitsstile werden dann bei Aufgaben- und Anwesenheitsplanungen berücksichtigt.



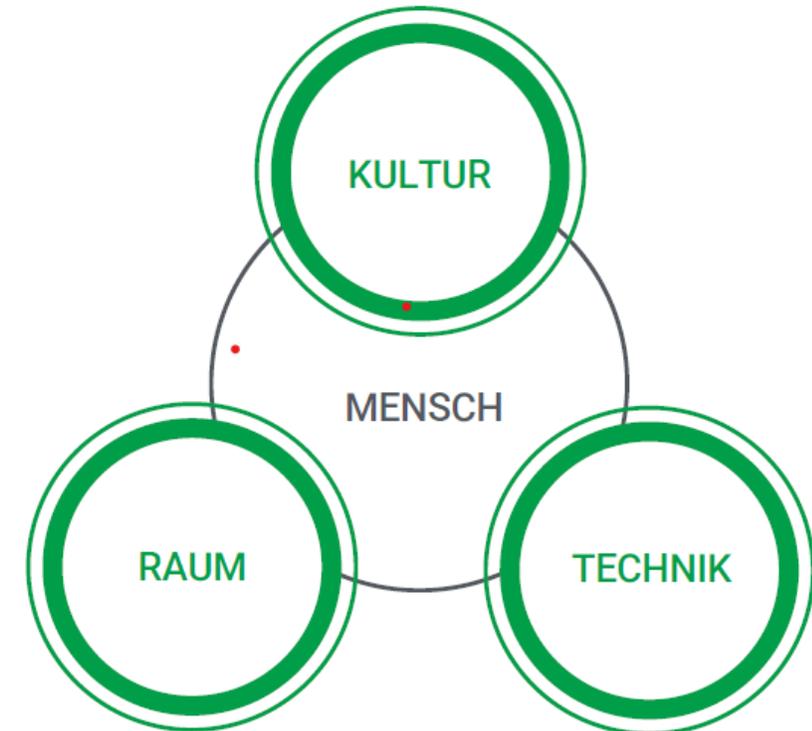
Einblick in die Umsetzung bei unseren Kunden

Kultur bei der STREIT Service & Solution GmbH

Wie setzt die STREIT Ihre Kulturentwicklung um?

Das Unternehmen:

- Sitz in Gengenbach (Mitten im Schwarzwald)
- Zusammenarbeit seit 2012
- Ca. 300 Mitarbeitende (30% Produktion / 70% Kaufmännisch)
- Branche: Bürobedarf, Möbel & Bürotechnik



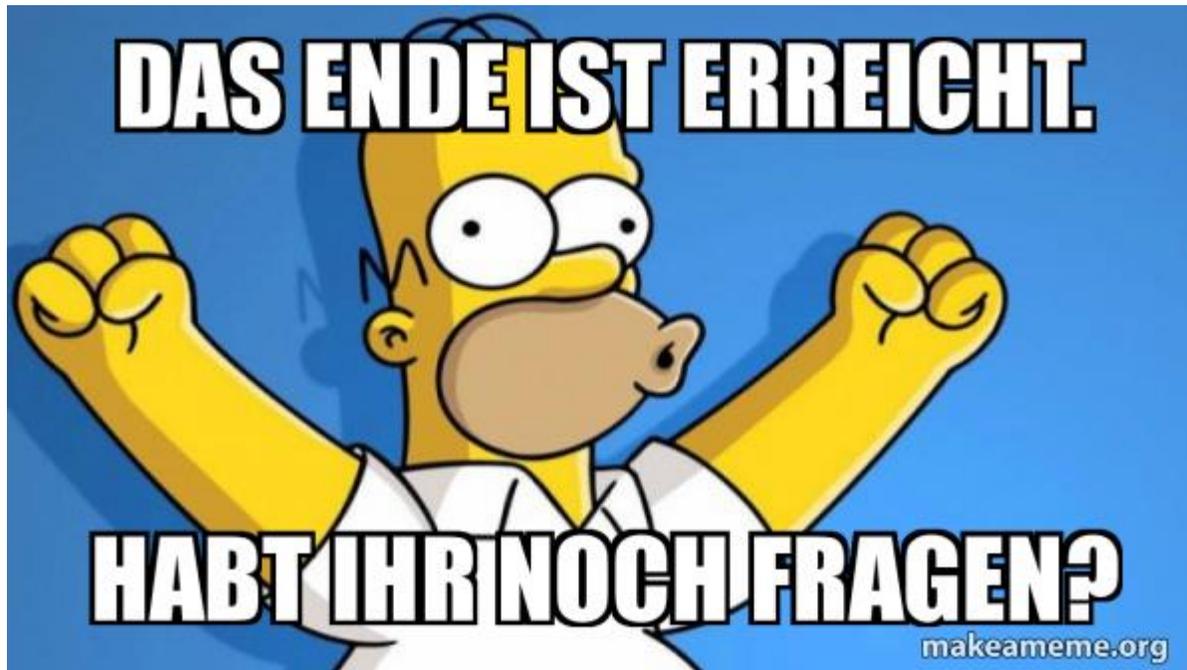
Auswirkungen der Kulturentwicklung bei PHOENIX Contact GmbH & Co. KG

- Hauptsitz in Blomberg (NRW)
- Mehr als 10.000 Mitarbeitende weltweit
- Zusammenarbeit seit 2005
- Produzierendes Unternehmen im Bereich der Prozessautomatisierung

ROI der Entwicklung einer Arbeitsplatzkultur bei Phoenix Contact (2019)

1	Reduktion der Krankentage		Ersparnisse	
	Krankentage – Ø Branche:	4,6 %		durch den geringeren Krankenstand
	Krankentage – PHOENIX CONTACT:	3,8 %		
Minderung der Krankentage		0,8 %	1.520.000 €	
2	Recruiting von Fachkräften		durch den effektiveren Recruiting Prozess	
	Abdeckung des Personalbedarfs– Ø Branche:	74 %		
	Abdeckung des Personalbedarfs – PHOENIX CONTACT:	95 %		
Wettbewerbsvorteil zur Branche:		19 %	3.600.000 €	
3	Fluktuation		durch die bessere Bindung der Mitarbeitenden	
	Fluktuation – Ø Deutschlandweit:	10,8 %		
	Fluktuation – PHOENIX CONTACT	1,0 %		
Minderung der Fluktuation:		9,8 %	15.740.000 €	
Wirtschaftlicher Vorteil			21.100.000 €	

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit 😊



Laura Nowak

**Kundenberaterin & Branchenmanagerin
Fertigung & Industrie**

Great Place to Work® Deutschland
Hardefuststraße 7
50677 Köln

E: lnowak@greatplacetowork.de

T: +49 221 93 33 5 - 134