

# Qualifizierung und Bindung von Mitarbeitern

Manfred Lorenzen  
LMV-Consulting, Soest  
[www.lmv-jobboerse.de](http://www.lmv-jobboerse.de)  
Agritechnica 2009 – 13.11.2009  
Halle 7 / E36



## Qualifizierung und Bindung von Mitarbeitern – warum?

### Ausgangssituation:

Die Alterung und der gleichzeitige Rückgang der qualifizierten Erwerbstätigen bewirken einen drohenden Fachkräftemangel, Verlust an Innovationsfähigkeit, Zunahme krankheitsbedingter Fehlzeiten sowie zu geringer Know-how-Aufbau in den Unternehmen.

Die Anforderungen potenzieller Kandidaten an ihren Arbeitgeber wandeln sich: soziales und ökologisches Bewusstsein, eine positiv geprägte Unternehmenskultur, qualifizierte Aus- und Weiterbildungsangebote und ein offener Dialog über die Synchronisierung von beruflicher und privater Lebensgestaltung zählen inzwischen zu den wichtigen Erwartungen von Bewerbern und Mitarbeitern.

- ▶ 95.000 fehlende Ingenieure und Fachkräfte (VDI 09.2008)



## Qualifizierung und Bindung von Mitarbeitern

### Beobachtungen und Feststellung aus der Sicht des Personalberaters

#### **Arbeitgeber:**

Viele Arbeitgeber haben noch nicht verstanden, dass sich die Zeiten ändern und sie in HR-Management-Strategien und Employer Branding (EB) strategisch investieren müssen. Mitarbeiterbindung (Retention) und Mitarbeitergewinnung (Recruiting) sind häufig strategische Schwachpunkte.

#### **Arbeitnehmer:**

Teilweise nur gering ausgeprägte Bereitschaft in die persönliche Weiterbildung und Qualifizierung zu investieren.



## Worauf es Studierenden und Absolventen ankommt – eine Befragung von Young Professionals

265 Jungakademiker, die vor der Berufswahl stehen, wurden befragt, für wie wichtig sie das entsprechende Kriterium halten und ob sie sich durch die potenziellen Arbeitgeber ausreichend informiert fühlen (Profil der Arbeitgebermarke).

<b>Worauf es Studierenden und Absolventen ankommt</b>		
<b>über ... %</b>	<b>Was ist zukünftigen Arbeitnehmern wichtig (Antworten: sehr wichtig/ wichtig)</b>	<b>klassischen Argumente</b>
90	Positive Unternehmenskultur	
90	Karriere- und Aufstiegschancen	
90	Leistungsgerechte Entlohnung	
80	Image des Unternehmens	<b>X</b>
80	Arbeitsplatzsicherheit	
80	Work-Life Balance	
75	Produktqualität	
65	Standort des Unternehmens	<b>X</b>
55	Internationalität	<b>X</b>
55	Flexible Arbeitszeiten	
50	Umwelt- und sozialverträgliches Verhalten	
50	Familienfreundlichkeit	
40	Unternehmensgröße	<b>X</b>

mhm macromedia hochschule für medien und kommunikation: Untersuchung Jan 2009

Quelle: mhm Macromedia  
Hochschule für Medien und  
Kommunikation, München,  
Jan. 2009

## Instrumente zur Mitarbeiterbindung - HR-Talent-Management-Strategie

**Karriereplanung – individuell** – Mitarbeitergespräche kontinuierlich führen und individuelle Karrierestrategien entwickeln (wie z.B. techn. Trainings bei Herstellern, DEULA, BWL-IHK-Seminare, internationale Messen).

**Laufbahnplanung** – eine häufig gestellte Frage von Bewerbern bei Einstellungsgesprächen - „Welche Entwicklungsperspektive habe ich“? - z.B. aktiven Praktikantenaustausch.

**Leistungsgerechte Entlohnung** – wichtig ist eine offene Kommunikation über alle unternehmensrelevanten Daten & Strategien. Erfolg muss sich lohnen! Wichtig ist auch die Unternehmensziele selbst mit zu formulieren.

**Ich-Balanced Scorecard**, der Visitenkarten-Wegweiser für die Zukunft, harmonisiert berufliche mit privaten Zielsetzungen.

**Unternehmenskultur**, (Organisationskultur) wirkt auf alle Bereiche des Managements (Entscheidungsfindung, Beziehungen zu Kollegen, Kunden und Lieferanten, Kommunikation usw.). Jede Aktivität in einer Organisation ist durch ihre Kultur gefärbt und beeinflusst.

**Arbeitsplatzsicherheit**, bedeutet eine planbare Zukunft im Gegensatz zur „Generation Praktikum“, d. h. Mitarbeiter in alle wichtigen Entscheidungsprozesse einbeziehen.

Landwirtschaftskammer  
**Niedersachsen**



## Qualifizierung und Bindung von Mitarbeitern

### Fakt:

Kompetente, loyale und begeisterte Mitarbeiter mit ihren einzigartigen Fähigkeiten sind der wichtigste Erfolgsfaktor in jedem Unternehmen!

### Herausforderung:

Mitarbeiter für die wirklich passenden Positionen zu finden, sie bestens zu trainieren, ihnen ein optimales Teamumfeld zu bieten und als Unternehmer gemeinsam mit Ihnen zu wachsen.

- ▶ Mitarbeiter zu Siegertypen machen!

Viel Erfolg!



**Bringen Sie  
frischen Wind  
in Ihre berufliche  
Zukunft!**

**Halle 7 E36**

**Lorenzen**  
LMV-Consulting

[www.agrartechnik-jobs.de](http://www.agrartechnik-jobs.de)