



„Ressource“ qualifizierte Mitarbeiter – was tun, wenn's knapp wird?

So gut wie heute waren sie noch nie!

Wer qualifizierte Mitarbeiter sucht, weiß es schon: gute Leute sind rar! Da muss man sich schon überlegen, wie man den „Teich vergrößert“. Eine Konferenz in Berlin hat sich damit beschäftigt. „World Women Work“. Es wurde einstimmig festgestellt: Wer auf Frauen verzichtet, macht seinen „Personalpool“ noch enger. Doch die meisten von Ihnen werden auch die Realität kennen: Frauen in Führungspositionen sind nach wie vor rar.

Was ist die Lösung?

Im „War for talents“ werden die veränderten Erwartungen von Berufseinsteigern deutlich. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht an vorderer Stelle. Mit Familie ist dabei das gesamte private und familiäre Lebensumfeld gemeint – nicht nur die Unterbringungsfrage von Kindern. Für die Arbeitgeber wird die Einarbeitung immer teurer, sie wollen eine langfristige Bindung und ein hohes Commitment.

Der Gesetzgeber und die Spitzenverbände der Wirtschaft haben reagiert: Sie „verpflichten“ die Unternehmen, sich der Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ stärker zu widmen.

Wie soll das gehen?

Sicher geht es nicht darum, nun alle in Teilzeit zu schicken oder Betriebskindergärten zu errichten. Ein erster Schritt wurde auf der Konferenz deutlich: Wer den Frauenanteil erhöhen will, muss anders rekrutieren. Stellenaussagen, Assessmentcenter etc. sind eher auf den männlichen Stil ausgerichtet – viele Frauen melden sich erst auf eine Anzeige, wenn sie zu 100 % sicher sind, dass sie die Anforderungen beherrschen.

Wer Mitarbeiter langfristig an sich binden will, muss Lösungen für unterschiedliche Lebenssituationen zulassen. Dies könnten das nebenberufliche Studium sein, die Familiengründung, ein zeitintensives Hobby, die Pflege von Familienmitgliedern, usw. Wie sieht es in Ihrem Unternehmen aus?

Was muss ich für Frauen tun, wenn ich sie fördern will?

Als erstes sind Mentoren-Programme wichtig. Karriere ist in vielen Unternehmen auf den männlichen Stil ausgerichtet. Frauen benötigen oft eine „Begleitung“, um ihre beruflichen Ziele besser und schneller zu erreichen.

Fortsetzung nächste Seite

„Ressource“ qualifizierte Mitarbeiter – was tun, wenn's knapp wird?, *Fortsetzung*

Was muss ich für Frauen tun, wenn ich sie fördern will? (Fortsetzung)

Hier ein Beispiel: Ein Podiumsteilnehmerin berichtet, dass sie einem Mann und einer Frau gemeinsam die Projektleitung übertragen hat. Nach Projektende bittet sie beide, einen kurzes Statement zu geben. Der Mann berichtet von seinen Initiativen als Projektleiter, was er getan hat, um das Projekt voran zu bringen etc. Die Frau berichtet, wie sie das Projekt unterstützt hat und wie das Team seinen Weg gefunden hat – kennen Sie das?

Als zweites benötigen Frauen Perspektiven, wie Mutterschaft und berufliche Ziele unter einen Hut gebracht werden können – z. B.:

- Angebote wie alternierende Telearbeit, zeitlich befristete Projektaufgaben, Börsen zur Kommunikation und Vernetzung untereinander, Vorbilder und Beispiele, wie „es“ gehen kann
 - Ein Kinderbüro (hier gibt es Hilfe und Infos bzw. Vermittlung „rund ums Kind“) oder einen Familien-Service
 - Evtl. Angebote für die Kinderbetreuung (Betriebskindergarten, Beteiligung an „freien“ Kindergärten, Förderung von Elterninitiativen)
 - Flexibilität und Verständnis für die Familiensituation (z. B. ein Eltern-Kind-Zimmer, Ferienspiele, Hausaufgabenbetreuung, Vermittlung eines mobilen Altenpflegedienstes)
-

Der Nutzen des Unternehmens?

- Motivierte MitarbeiterInnen
 - Geringere Fluktuations- und Krankheitsrate
 - geringere Kosten für Personalrekrutierung
 - flexibler Personaleinsatz
 - größere Wettbewerbsfähigkeit
-

Und die Wirkung nach außen?

Wenn Sie beim Lesen merken, dass ist eine gute Sache – stärken Sie Ihr Unternehmensimage mit solchen Aktivitäten. Nach außen können Sie über das Audit „Beruf und Familie“ (durchgeführt von Beruf & Familie gemeinnützige GmbH, Frankfurt) oder ein Prädikat von Total E-Quality Deutschland e. V., Frankfurt Zeichen setzen.

Sie sind anderer Meinung – oder stimmen zu? Wir freuen uns über lebhaft Diskussionen mit Ihnen!

Christine Maurer