

DAS SIEGEL ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Mehr Wertschöpfung durch Wertschätzung



Die Auszeichnung „Attraktiver Arbeitgeber“ bestätigt und ehrt die VITO AG in gleichem Maße. Vertrauensvoller und partnerschaftlicher Umgang in allen Unternehmensbereichen, ebenso eine offene Kommunikation und umfangreiche Aus- und Weiterbildung sind neben wirtschaftlichem Erfolg unser Garant für ein optimales Betriebsklima.

Andreas Schmidt,
Vorstandsvorsitzender VITO AG

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Nachhaltig das Unternehmen sichern

Mitarbeiter von Firmen, die als „Attraktive Arbeitgeber“ besonders gut abschneiden, sind überdurchschnittlich motiviert. Bei Spitzenunternehmen trifft dies auf zwei Drittel der Belegschaft zu. Diese erwirtschaften auch im Durchschnitt 30 % bessere Ergebnisse als vergleichbare andere Firmen. Viele Unternehmen haben erkannt, dass sie eine bessere Wertschöpfung erreichen, wenn sie auf die Vielfalt und das Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen, also wenn

es ihnen gelingt, eine werte- und leistungsorientierte Unternehmens- und Führungskultur aufzubauen. Ein wichtiger Aspekt ist dabei, die eigenen Mitarbeiter als wichtigste Botschafter dieser Wertekultur einzusetzen.

Dies bedeutet, dass Unternehmen beim Aufbau ihrer Arbeitgebermarke zuerst die internen Ressourcen aktivieren und danach ihr Bild in der Öffentlichkeit entwickeln müssen.

Wir sind der Überzeugung, dass dies nur gemeinsam mit den Unternehmen sowie den sonstigen Akteuren im Arbeitsmarkt gelingen kann, denn in unserer inzwischen stark vernetzten und globalen Wirtschaft wird kein Unternehmen isoliert betrachtet. Jedes Unternehmen wird im regionalen Zusammenwirken gesehen.

Der Prozess „Audit attraktiver Arbeitgeber“ (AaA) und das entsprechende Netzwerk dienen nicht nur dem Erlangen des Siegels als attraktives Aushängeschild; vielmehr hilft dies dem Unternehmen, seinen Standort zu bestimmen und ausgehend davon Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen bzw. umzusetzen. Die Auditierung ist eine effiziente und kostengünstige Möglichkeit festzu-

stellen, wo man steht, wohin man möchte und mit welchem zeitlichen Aufwand dies zu erreichen ist. Das Ergebnis des Audits zeigt ganz konkret, was getan werden muss, um ein wirklich „Attraktiver Arbeitgeber“ zu sein bzw. zu werden.

Um nachhaltig attraktiv für Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner zu sein, werden den teil-

nehmenden Unternehmen alle notwendigen Methoden, wie z.B. Mitarbeiterbefragung, Ziel- und Fördergespräche, Führungskräftebewertung, Leitfaden für Mitarbeitergespräche, Einführung und Weiterentwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung gestellt.

WERTSCHÄTZUNG ALS UNTERNEHMENSPOLITIK

Mitarbeitern eine wertschätzende Unternehmenskultur bieten

Wertschätzung ist ein bedeutender betriebswirtschaftlicher Erfolgsfaktor, der enorme Ressourcen freisetzen kann. Viele Studien belegen, Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern wirkt positiv auf deren Unternehmensbindung und Motivation; mangelnde Wertschätzung dagegen ist die Motivationsbremse Nummer eins in europäischen Unternehmen und wirkt somit dem Erfolg ent-

gegen. Zunehmend wird auch die Wirkung von Wertschätzung auf die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter erkannt. Wertschätzung des eigenen Personals kostet direkt oft wenig oder kein Geld, sondern Zeit und Aufmerksamkeit. Top-Arbeitgeber bieten ihren Beschäftigten eine wertschätzende Unternehmenskultur und ziehen neue Mitarbeiter an, die zu dieser Kultur passen.

Sie schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem offen kommuniziert wird und Erfolge anerkannt und gefeiert werden. Die Bedeutung der Wertschätzung für die Wertschöpfung wird immer noch von vielen unterschätzt, dabei belegen Langzeitstudien, dass 30 % der Wertschöpfung durch ein gutes Klima erreicht werden können, 70 % werden durch den Markt und die Wettbewerbsbedingungen bestimmt.

DAS SIEGEL

Der Weg zum „Ausgezeichneten Arbeitgeber“

Die Attraktivität als Arbeitgeber wird von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt, die man 6 Handlungsfeldern zuordnen kann. Alle Handlungsfelder werden in ihrer Qualität und Dynamik stark beeinflusst durch die Art der Führungs- und Unternehmenskultur sowie durch die ethischen Grundlagen. Kompetenzentwicklung und Qualifizierung sind besonders wichtig für die Bindung der Mitarbeiter. Sie werden bei gezielter Anwendung als besonders wertschätzend wahrgenommen.

Durch ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement erhält und verbessert man das Arbeitsvermögen der Menschen, für die man die Verantwortung trägt. In Anbetracht der oft teuren krankheitsbedingten Kosten amortisieren sich Investitionen in diesem Bereich sehr schnell. Durch die Entwicklung einer familienfreundlichen Kultur schaffen die Unternehmen die notwendigen Voraussetzungen, die bisher noch nicht ausreichend ausgeschöpften Potenziale von Müttern und

Familien für sich zu nutzen. Die Gestaltung einer leistungsgerechten Entlohnung und Anerkennung, die von den Mitarbeitern auch so wahrgenommen wird, ist bedeutend für das Halten von Talenten und Leistungsträgern. Ein wirkungsvolles Employer Branding rundet die Handlungsfelder ab. Der Aufbau und die Weiterentwicklung einer Arbeitgebermarke sollte bewusst und sorgfältig gestaltet werden, wobei die eigenen Mitarbeiter die besten Botschafter für das Unternehmen sind.

Wertschätzung erzeugen

Wertschätzung ist ein integraler Bestandteil einer guten Führungs- und Unternehmenskultur. Sie beeinflusst alle Handlungsfelder.





Mit der Zertifizierung zum Attraktiven Arbeitgeber stellt uns als Controlling-Experten die IHK ein Instrument zur Steuerung unseres wichtigsten Firmenvermögens zur Verfügung: Die hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

**Volker Faulhaber, Geschäftsführer
macs Software GmbH**

DAS VERFAHREN

Durchführung der Auditierung

Maßnahme	Bemerkung
1 Erstgespräch mit Zielsetzungen	1 Stunde
2 Vorstellung der Auditierung und des Fragebogens im Führungskreis	1 Stunde
3 Durchführung der Befragung mit Fragebogen oder online	Pro Mitarbeiter 20 Minuten
4 Feststellung der Voraussetzungen zur Auditierung	Auditor
5 Auswertung der Ergebnisse, Vorbereitung der Auditierung	Auditor
6 Auditierung mit Abschlussgespräch	Ca. 4 Stunden; GF, Personalverantwortliche/r, Auditor
7 Erstellen des Abschlussberichtes	Auditor
8 Siegelübergabe	In der auditierten Firma

Nach der „Standortbestimmung“, d.h. der ersten Auditierung, folgt nach zwei Jahren eine Re-Auditierung zur Überprüfung der Verbesserung und der Integration der beschlossenen Maß-

nahmen. Nach weiteren zwei Jahren wird die Nachhaltigkeit der Veränderung, der Aufbau- und Ablauforganisation (Prozesse), auditiert. Zwei Jahre danach wird die Auswirkung der

Maßnahmen auf die Wertschöpfung ermittelt. Diese angestrebte Weiterentwicklung dient der Sicherung des Unternehmens auf einem hohen Niveau.

1 Erstgespräch

Die Überprüfung des Status quo beginnt mit dem Erstgespräch, in dem die wichtigsten Voraussetzungen für die Prüfung und die grundlegenden Maßnahmen für die Ist-Aufnahme definiert werden. Im Regelfall nehmen an diesem Gespräch die Geschäftsführung und der/die Personalverantwortliche teil.

Dauer ca. 1 Stunde

2 Vorstellung im Führungskreis

Die Auditierung und die Befragung werden im Kreis der Führungskräfte vorgestellt. Ziel ist, die Führungskräfte für die Durchführung der Mitarbeiterbefragung zu gewinnen, auch um eine hohe Beteiligung zu gewährleisten. Der Erfolg der Auditierung hängt zu einem gewissen Anteil von der Kommunikation zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern ab.

Dauer ca. 1 Stunde

3 Mitarbeiterbefragung

Nach dem Verteilen der Fragebögen oder des Links zur Online-Befragung haben die Mitarbeiter 7 bis 14 Tage Zeit, den Fragebogen zu beantworten. Die anonyme Erfassung der Fragebögen übernimmt die IHK.

Pro Mitarbeiter 20 Minuten

4 Feststellung der Voraussetzung zur Auditierung

Nach der Durchführung der Mitarbeiterbefragung und deren Erfassung im System führt der Auditor die Auswertung der Befragung durch. Hat das Unternehmen die notwendigen Mindestanforderungen erfüllt, kann die Auditierung zeitnah erfolgen.

5 Auswertung der Ergebnisse

Der Auditor ordnet die Befragungsergebnisse den 6 Handlungsfeldern zu und bereitet die Auditierung vor. Das Unternehmen erhält vorab den Fragenkatalog für die Auditierung und kann sich darauf vorbereiten.

6 Auditierung

In der Auditierung werden die vom Unternehmen eingesetzten Methoden und Maßnahmen sowie der Zugang der Mitarbeiter zu diesen überprüft. Dies rundet die Ergebnisse der Befragung ab. Die Potenziale des Unternehmens werden sichtbar.

Dauer ca. 4 Stunden

7 Erstellen des Abschlussberichtes

Im Abschlussbericht erhält das Unternehmen eine Bewertung seines Status quo in den 6 Handlungsfeldern sowie konkrete Vorschläge für Maßnahmen, die bei konsequenter Umsetzung zu einer Verbesserung der Ergebnisse und Steigerung der Attraktivität führen.

8 Siegelübergabe

In einem feierlichen Rahmen werden Siegel und Abschlussbericht in der Firma übergeben. Dem gesamten Prozess entsprechend wird empfohlen, dazu auch die Mitarbeiter einzuladen.

Dauer ca. 30 Minuten

BEWERTUNGSKRITERIEN

und Darstellung

Um das Siegel in Bronze zu erhalten, muss das Unternehmen über alle Handlungsfelder hinweg im Durchschnitt mehr als 60 %, bei Silber mehr als 75 % und bei Gold mehr als 85 % Zustimmung erreichen, wobei ein niedrigerer Wert in einem Handlungsfeld (außer bei Führungs- und Unternehmenskultur) durch höhere Werte in

den anderen ausgeglichen werden kann. Damit ein realistisches Bild gewährleistet wird, müssen sich mindestens 60 % der Mitarbeiter an der Befragung beteiligen.

Die Fragen bieten sechs Antwortmöglichkeiten gestaffelt in 20-%-Schritten bzw. entsprechend

den Schulnoten 1–6, d.h. von „trifft absolut zu“ (100 %, Schulnote 1) bis „trifft absolut nicht zu“ (0 %, Schulnote 6). Durch die gerade Zahl der Antwortoptionen muss sich der Mitarbeiter stets entscheiden, ob er einer Frage mehr zustimmt oder nicht.

VORTEILE FÜR ARBEITGEBER

Wahre Strahlkraft kommt von innen

„Man kann das Licht eines anderen reflektieren, aber strahlen kann man nur aus sich selbst heraus.“ Employer Branding beginnt im Unternehmen selbst. Die Mitarbeiter sind die wichtigsten Botschafter des Unternehmens. Sie vermitteln authentisch und überzeugend die Arbeitgebermarke. Sie können positives Bewusstsein inner-

halb des Unternehmens und in der Gesellschaft erzeugen. Kunden und Mitarbeiter, auch potenzielle neue Mitarbeiter, legen Wert auf das Bild, das der Arbeitgeber ins Unternehmen und nach außen in die Öffentlichkeit trägt. Die Investition in ein von innen heraus geprägtes und nach außen positiv ausstrahlendes Employer Branding ist somit im

Hinblick auf die Mitarbeiterbindung und Personalrekrutierung sehr lohnenswert. Die Ergebnisse der Auditierung bieten zahlreiche Ansatzpunkte für die Entwicklungsmöglichkeiten des Unternehmens und dessen Strahlkraft von innen nach außen.

Netzwerk der guten Ideen

Mit der Teilnahme am „Audit attraktiver Arbeitgeber“ ist ein aktives und attraktives Netzwerk verbunden. Dieses bietet im Rahmen von regelmäßigen Treffen und direkten Kontakten die Möglichkeit zum Austausch von Ideen und Informationen. Auch kritische Fragen können mit Kollegen und Experten besprochen werden, um wertvolle Anregungen zu bekommen und Lösungen zu ent-

wickeln für Themen wie z.B.: Welche Anforderungen stellt der demografische Wandel an Mensch und Unternehmen? Welche Methoden und Modelle eignen sich am besten für die Weiterentwicklung des Unternehmens im Hinblick auf die verschiedenen Handlungsfelder? Wie müssen sich Führungskräfte auf das sich wandelnde Umfeld und die neuen Generationen einstellen? Mit welchen Me-

thoden und Werkzeugen hält man Leistungsträger im eigenen Unternehmen? Wie setzt man eigene Mitarbeiter zur Rekrutierung ein? Die Benchmarks in den einzelnen Handlungsfeldern geben dem Unternehmen Orientierung bei der eigenen Weiterentwicklung auf dem jeweiligen Gebiet.

Wir wollen uns stetig verbessern, um Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen. Durch die Auditierung wissen wir, wo wir besonders gut sind und wo wir Verbesserungsbedarf haben. Auch unseren Mitarbeitern ist bewusster geworden, wo wir im Vergleich zu anderen Unternehmen stehen. Bei zukünftigen Vorstellungsgesprächen werden wir unsere Stärken noch mehr herausstellen.

**Peter Klein, Geschäftsführer
Mitutoyo CTL Germany**



Attraktive Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern stets Entwicklungsmöglichkeiten. Wir helfen mit der IHK-Akademie bei der Umsetzung.

Martina Furtwängler,
IHK Geschäftsbereichsleiterin
Bildung / Qualifizierung
www.ihkademie-sbh.de

Das Toolset für Ihren Erfolg

Die Ergebnisse des „Audits attraktiver Arbeitgeber“ mit der entsprechenden Mitarbeiterbefragung machen die Situation im Unternehmen betriebs-spezifisch mess- und vergleichbar. Nur die Dinge, die wir messen können, sind auch nachvollziehbar und steuerbar. Durch den Vergleich mit anderen – vor allem auch mit den Besten – erkennen Sie Ihre Potenziale in allen Bereichen, die Sie dann gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern entfalten können. Als Mitglied des Netzwerks bekommen Sie wert-

volle Hinweise zur Qualität der Unternehmensführung, der Kommunikation und Informationsgestaltung. Sie erhalten konkrete Vorschläge, wie Sie diese verbessern können und welche Schritte mit welchen Maßnahmen umzusetzen sind.

In allen Handlungsfeldern werden praxiserprobte Methoden und Werkzeuge zur Verfügung gestellt, die auf Ihre jeweiligen Bedürfnisse angepasst

werden können. Im Rahmen von Schulungen zum „Attraktiven Arbeitgeber“ werden Ihre Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten Werkzeugen vertraut gemacht, wie z.B. mit Methoden der strategischen Zielstellungen, Ziel- und Fördergespräche, Führungskräftebewertung, Controlling-Instrumenten oder Balanced Scorecard.

Expertenbegleitung

Um sicherzustellen, dass die Ziele hin zu einem attraktiven Arbeitgeber dauerhaft in der Unternehmenskultur verankert und gelebt werden, bieten wir die Unterstützung durch Experten an. Die Vertiefung und Einbindung vorhandener Angebote in

die Unternehmenskultur und Unternehmensstrategie ist dabei ein wichtiger Aspekt. Neue Ansätze werden von Experten im Rahmen regelmäßiger Treffen oder persönlicher Kontakte vermittelt. Die inhaltliche und prozessbezogene Steuerung

erfolgt dann zunehmend durch Sie als Siegelträger selbst, während erfahrene Praktiker Sie bei Bedarf auf Ihrem Weg unterstützen.

Passende Weiterbildung

Als größter Bildungsdienstleister der Region und einer der besten europäischen Weiterbildungseinrichtungen, bietet Ihnen die IHK Akademie Schwarzwald-Baar-Heuberg praxisnahe Leistungen und Angebote für die betriebliche Weiterbildung. Diese zertifizierten Angebote sind anwendungsbezogen und stets den aktuellen Bedürfnis-

sen angepasst, da sie mit den Entscheidern in der Wirtschaft gemeinsam entwickelt wurden.

Bei Bedarf erhalten Sie auch maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen, um mögliche Schwachstellen in einem Handlungsfeld zu beseitigen. Schon während der Zertifizierung bekommen

Sie Hinweise, welche Qualifizierungen für die Weiterentwicklung Ihres Unternehmens sinnvoll sind. Berufliche Weiterbildung ist und bleibt das verlässlichste Instrument der Zukunftsplanung und -absicherung.

www.ihkakademie-sbh.de



DAS SIEGEL

Ihre Auszeichnung

Das Siegel wird je nach Gesamtergebnis in Bronze, Silber oder Gold erworben. Es ist die Auszeichnung für ein außergewöhnliches Engagement für die Zukunft Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeiter.



Eine regelmäßige Überprüfung im Zweijahresrhythmus gewährleistet die Nachhaltigkeit des Verfahrens. Jede erfolgreiche Re-Auditierung wird durch die Wertzutzung des Siegels, je nach Ergebnis in Bronze, Silber und Gold, bestätigt. Dieses Siegel darf der Arbeitgeber für weitere zwei Jahre führen.



Martina Furtwängler
Geschäftsbereichsleiterin
IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg
Romäusring 4
78050 Villingen-Schwenningen
Telefon +49 7721 922-164
Fax +49 7721 922-9164
www.attraktiver-arbeitgeber.eu
furtwaenglerm@vs.ihk.de
