

Startschuss für „Triple A – Arbeitgeber-Attraktivität durch flexible Arbeitsmodelle“ in Cottbus

Am 23. Januar 2020 fand die „Triple A“-Auftaktveranstaltung in Cottbus statt. Zur Leitfrage, „Wertewandel in der Lausitz – Wie Unternehmen mit flexiblen Arbeitsmodellen zu attraktiven Arbeitgebern werden“, gab es einen ersten persönlichen Austausch mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus den teilnehmenden Unternehmen sowie regionalen Verbänden und Institutionen. Veranstalter war der Projektträger Wertewandel – soziale Innovation und demokratische Entwicklung e.V..

Den Einstieg bildeten O-Töne von Vertreterinnen und Vertretern der Generation Y zu folgenden Fragen: „Nach welchen Kriterien wählst Du Deinen zukünftigen Arbeitgeber?“ / „Was sind Deine Erwartungen an Führungskräfte?“ / „Was macht für dich einen attraktiven Arbeitgeber aus?“ Die Antworten wurden nachfolgend im Plenum diskutiert.

Anschließend gab Corry Kröner (Wertewandel e.V.) einen Einblick in das Projekt und ging auf Fragen der regionalen Unternehmen ein. Sie betonte, dass das Projekt kleinen und mittleren Unternehmen aus Brandenburg und Sachsen bedarfsgerechte und kostenfreie Impulse sowie Ideen und Austausch zu bestimmten Themenschwerpunkten biete wie Arbeitgeberattraktivität (z. B. Employer Branding), flexible Arbeitsmodelle, zukunftsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung sowie Führungskräfteentwicklung. Zusätzlich ermöglichen maßgeschneiderte Inhouse-Seminare und Trainings, die oben genannten Themenschwerpunkte bedarfsorientiert zu implementieren.

Michael Hacker (tamen.Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH) unterstrich die Notwendigkeit des Themas mit Daten, Fakten und Zahlen und stellte die Entwicklung der Nichtbesetzungsquote von 2008 – 2018 vor. So konnten 2017 in Ostdeutschland ca. 40 % der ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden. Der demografische Wandel, so Hacker, sei in Deutschland eine Tatsache. Damit habe der „War of Talent“ begonnen und Arbeitgeberattraktivität sei das Zauberwort für die Unternehmen.

In einer anschließenden Podiumsdiskussion sprachen Sylvia Kühne (Personalleiterin & Prokuristin der KEK GmbH, Laußnitz) und Jana Wacker (Personalleiterin BASF GmbH, Standort Schwarzheide) über die Motivation zur Teilnahme am Projekt und erklärten, welche Maßnahmen für sie relevant seien, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. So konnte bspw. Frau Kühne dank Schul-Kooperationen alle Ausbildungsplätze besetzen. Sie betonte dabei die Bedeutung des persönlichen Kontakts zu Schulen und den Schülerinnen und Schülern. Jana Wacker berichtete über die Möglichkeit von Co-Working in Berlin. Somit ermögliche sie es ihren Mitarbeitenden aus Berlin, nur an einigen Tagen am Standort Schwarzheide präsent sein zu müssen. Beide Unternehmen, so wurde deutlich, verfolgten das Ziel, die Arbeitgeberattraktivität am Standort zu steigern. Von der Teilnahme am Projekt „Triple A“ erwarteten sie zukunftsorientierte Impulse sowie einen umfassenden Austausch der teilnehmenden Unternehmen.

Sehr informativ stellte Irene Mandl (Eurofound - Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen) die Trends in der europäischen Arbeitswelt vor, die im Rahmen der Studie „New forms of employment“ erhoben wurden. Die neuen Arbeitsformen unterschieden sich vom Normalarbeitsverhältnis sowie der atypischen Beschäftigung in mehrfacher Weise: Einige von ihnen würden die Beziehung zwischen Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Arbeitgebenden verändern, andere die Arbeitsorganisation und einige beides.

Das Projekt Triple A wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: Weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Frau Mandl bezog sich auf einen aktuellen Report, der bekannte und neue Arbeitsformen darstellt: Dazu zähle bspw. Casual work, Arbeit auf Abruf oder Portfolio work, wenn Selbständige für eine große Anzahl von Kundinnen und Kunden arbeiten, für die sie jeweils nur sehr kleine Arbeitsaufträge erfüllen. Ein weiteres Modell sei Collaborative Employment. Das seien verdichtete Formen der Zusammenarbeit von kleinstrukturierten Selbständigen. Ebenso Employee sharing oder Labour pooling, wenn einzelne Arbeitende von einer Mehrzahl von Arbeitgebenden angestellt werden, für die sie auf rotierender Basis arbeiten. Ein anderes Beispiel sei Job sharing, bei dem mehrere Arbeitnehmende sich einen Arbeitsplatz teilen und ihre Verfügbarkeiten selbst koordinieren. Den ganzen Bericht „New forms of employment“ finden Sie hier.

Den Abschluss bildete eine offene Podiumsdiskussion zwischen Frau Mandl, Frau Jurk (Personalleiterin DB Netz AG, Cottbus) und Herrn Hacker. Frau Jurk erklärte, dass sie zur Rekrutierung die sozialen Medien favorisiere und aus Gründen des persönlichen Engagements über ihre personalisierten Accounts kommuniziere. Während des Gesprächs kam die Frage auf: „Wie stelle ich mich als kleines- oder mittleres Unternehmen auf, um nicht die Mitarbeitenden an große Unternehmen zu verlieren und welche Maßnahmen braucht es dafür?“ Die anwesenden Unternehmen forderten an dieser Stelle politische Unterstützung ein, um im ländlichen Raum Fachkräfte zu rekrutieren und zu binden. Abschließend formulierten sie ihre Erwartungen an das Projekt „Triple A“ wie einerseits den Input von zukunftsorientierten Referentinnen und Referenten und andererseits den Austausch mit teilnehmenden Unternehmen in den Weiterbildungen.

Ein gelungener Auftakt für ein spannendes Projekt!

Das Projekt Triple A wird im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: Weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.