



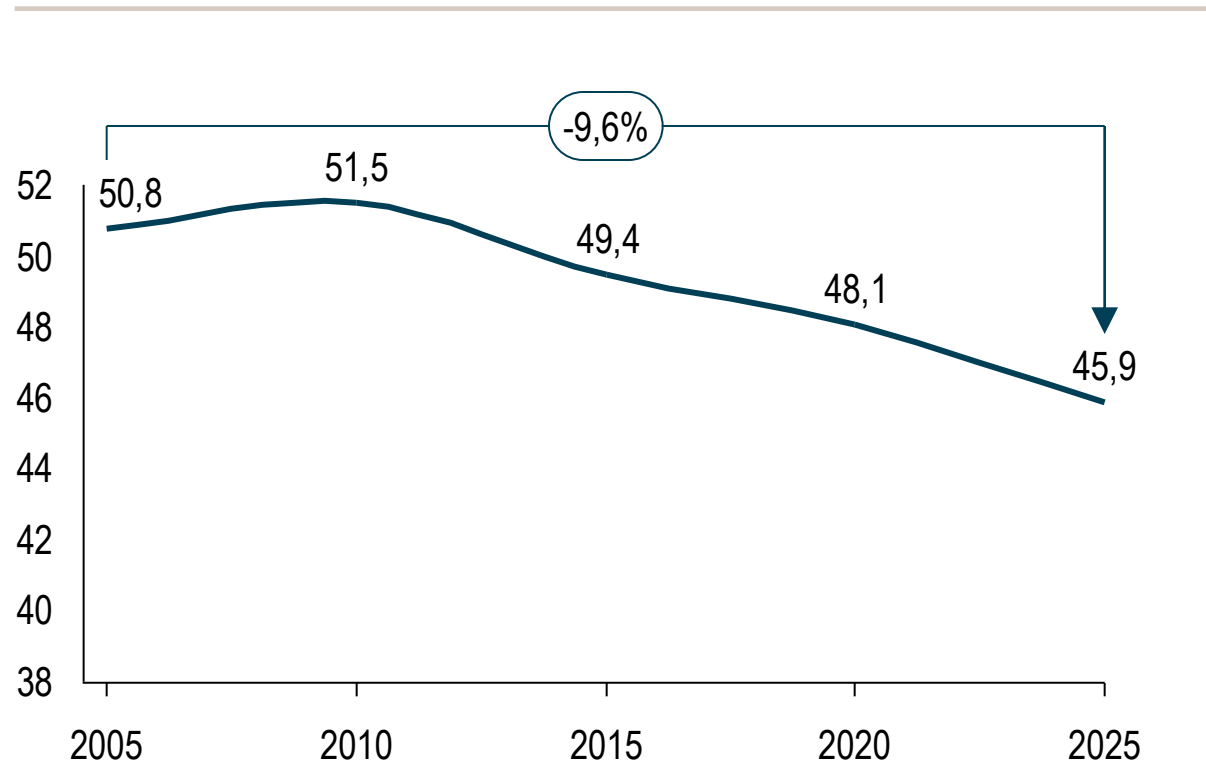
Personalmarketing im Lichte des demografischen Wandels

Roland Berger
Strategy Consultants

Essen, September 2011

Personal ist eine zunehmend knappe Ressource – Umso wichtiger wird für Unternehmen eine Positionierung als attraktiver Arbeitgeber

Vorausberechnung der Zahl der 20- bis unter 65-Jährigen 2005 bis 2025 [Mio.]



- > Bereits seit 2010 sinkt der Umfang der Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen
- > Ab 2015 verstärkt sich dieser Trend spürbar
- > Von 2005 bis 2025 sinkt die Zahl der 20- bis unter 65-Jährigen insgesamt um fast 10%



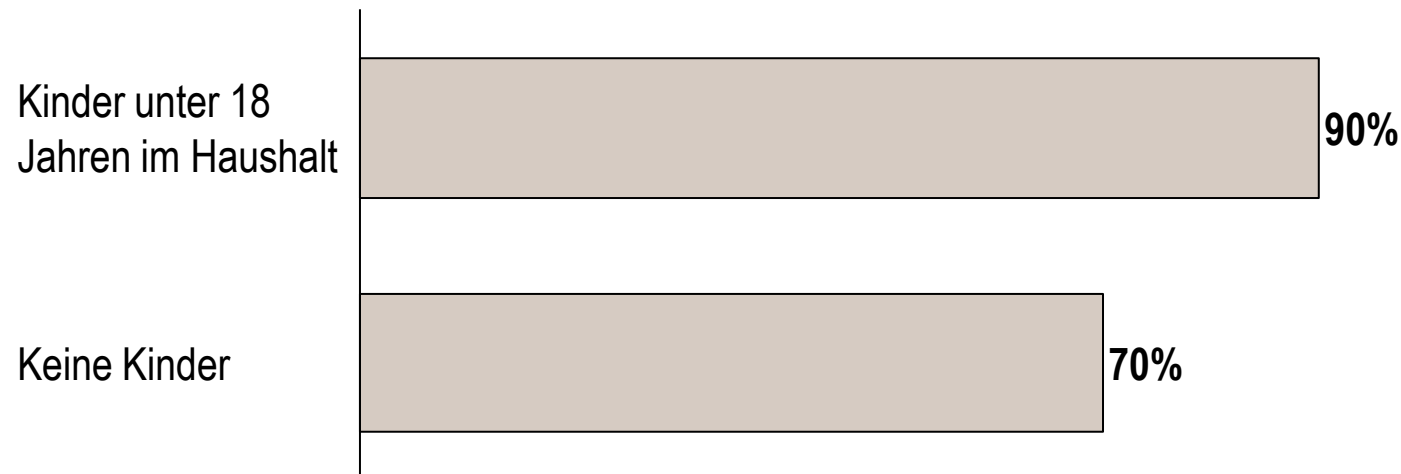
Was Beschäftigten wichtig ist

Roland Berger
Strategy Consultants

Mit Familienfreundlichkeit können Arbeitgeber im "War for Talents" nicht nur bei der Personalgewinnung punkten...

Bedeutung von Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl

"Bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers spielt für mich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt."



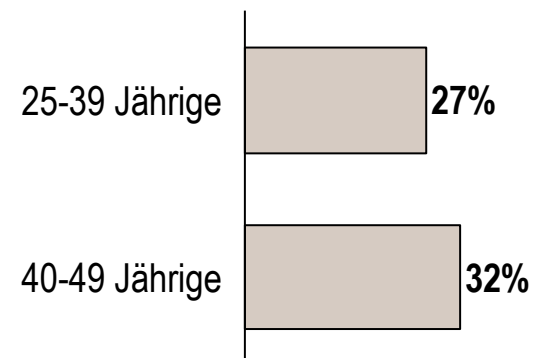
...sondern auch eine erhebliche Bindungswirkung entfalten

Wechselbereitschaft von erwerbstätigen Eltern mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt

"Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bin ich bereit, den Arbeitgeber zu wechseln."¹⁾



"Haben Sie bereits Ihren Arbeitgeber gewechselt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können?"²⁾



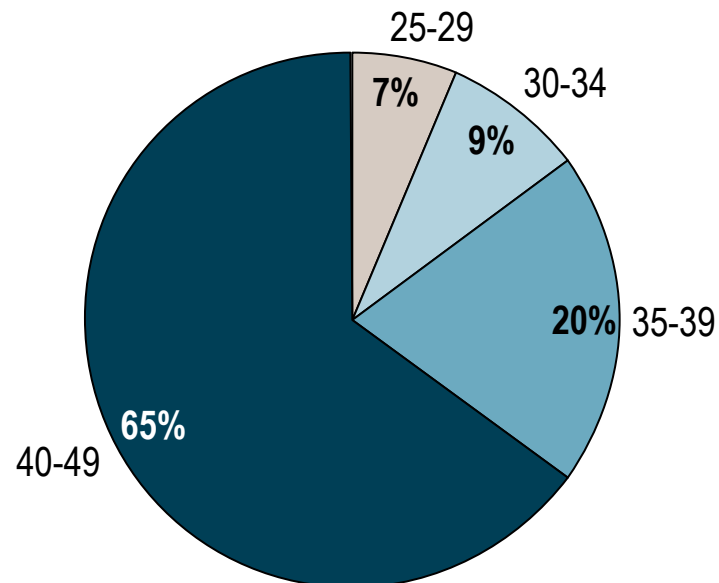
1) Antworten "trifft voll und ganz zu" und "trifft zum Teil zu" [%]

2) Antworten "ja" [%]

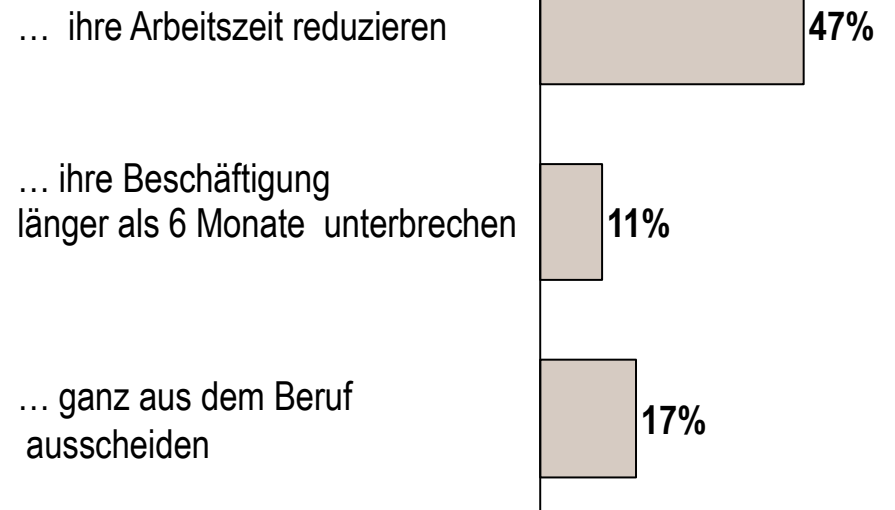
Familienfreundlichkeit zählt nicht nur für Eltern – bereits jeder 10. Beschäftigte unter 50 Jahren muss Pflege und Beruf vereinbaren

Relevanz des Themas pflegebedürftige Angehörige bereits in "jungen Jahren"

Altersstruktur der Pflegenden unter 50 Jahren



Beschäftigte, die sich um Angehörige kümmern und ...



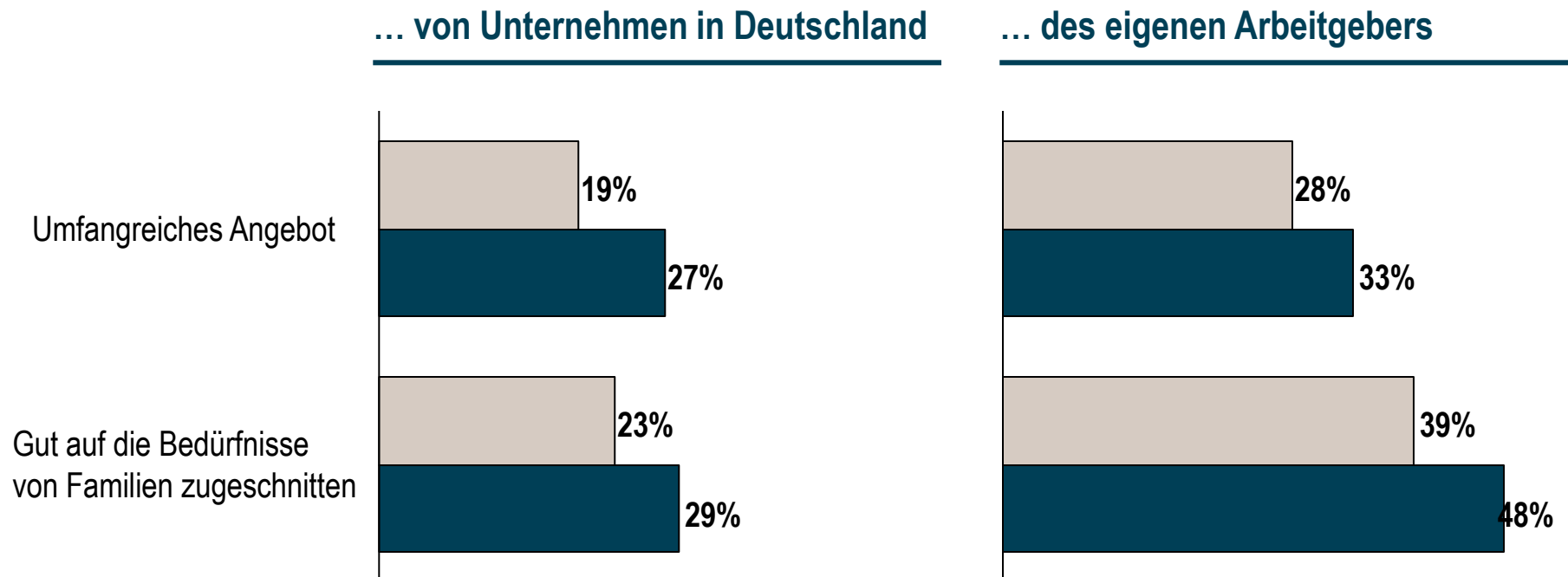


Derzeitige Positionierung der Unternehmen

Roland Berger
Strategy Consultants

Zwar stellen die Beschäftigten der Wirtschaft ein etwas besseres Zeugnis aus – aber nach wie vor besteht Verbesserungspotenzial

Beurteilung der familienfreundlichen Maßnahmen¹⁾...



2007 2010

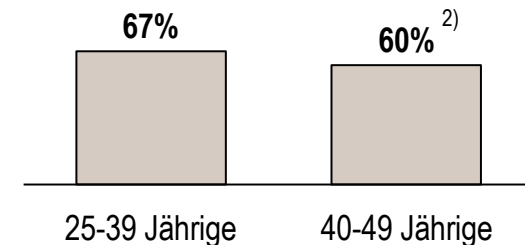
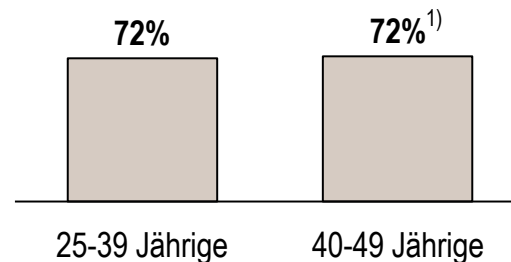
1) Antworten "trifft voll und ganz zu" und "trifft zum Teil zu" [%]

Potenzialthema Zielgruppen: Familienfreundlichkeit betrifft nicht nur die ganz Jungen!

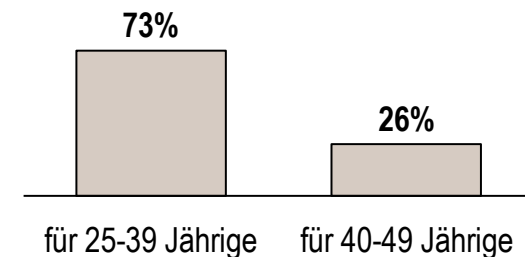
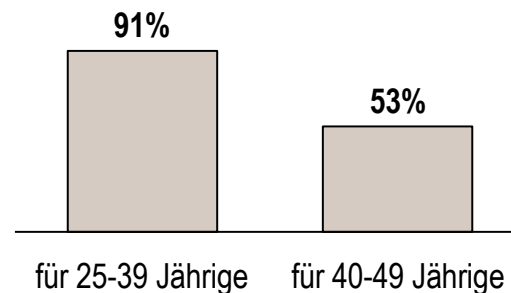
Bedeutung familienfreundlicher Angebote für Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberwahl

Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Aus Sicht der Arbeitnehmer



Einschätzung durch die Arbeitgeber



1) Antworten "sehr wichtig" und "wichtig" [%]

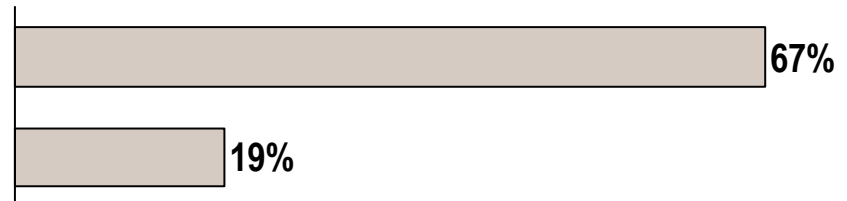
2) Antworten "trifft voll und ganz zu" und "trifft zum Teil zu" [%]

Potenzialthema Personalmarketing: Offensichtlich besteht hier ein massives Umsetzungsdefizit

Antworten "trifft voll und ganz zu" und "trifft zum Teil zu" [%]¹⁾

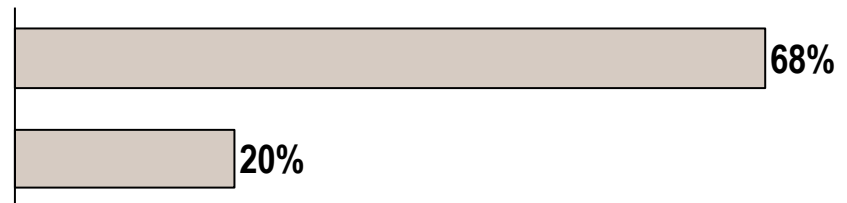
Familienfreundlichkeit ist **laut Unternehmen**
Thema in **Bewerbungsgesprächen...**

...erlebt haben dies aber nur



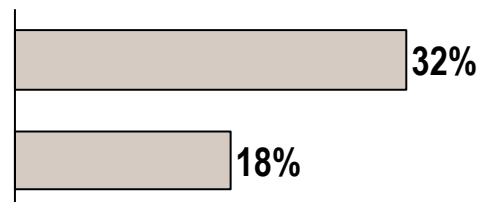
Neue Mitarbeiter werden **laut Unternehmen**
auf familienfreundliche Angebote hingewiesen

...erlebt haben dies aber nur



Thema wird bei **Veranstaltungen** im Rahmen des
Hochschulmarketings platziert

...erlebt haben dies aber nur

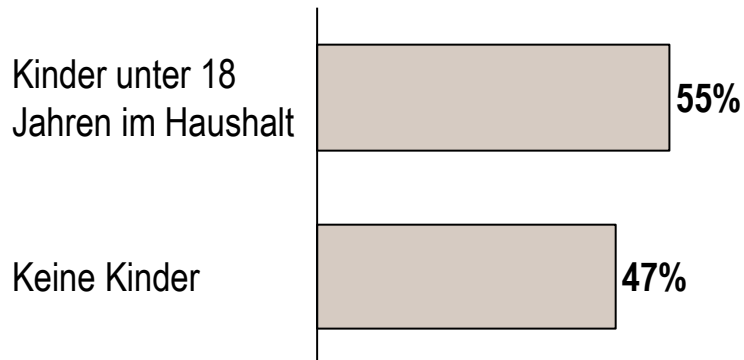


1) Nur Antworten von Arbeitnehmern in Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern

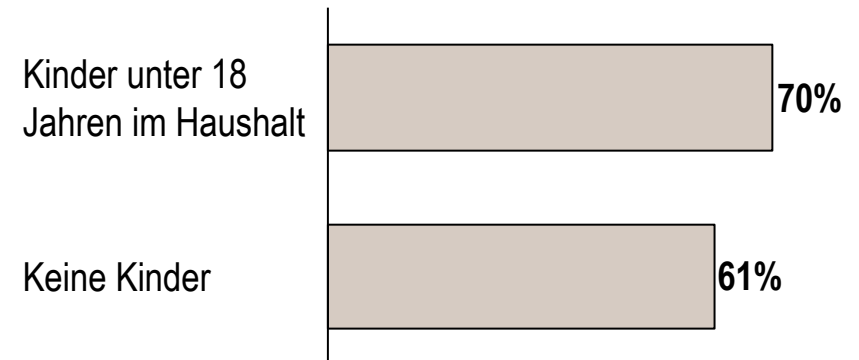
Potenzialthema Kommunikation: Ohne aktive Ansprache durch die Unternehmen kann sich positive Bindungswirkung nicht entfalten

Aktive Ansprache unter Mitarbeitern und Bewerbern

"Ich befürchte, dass es sich negativ auf meine Karriere auswirkt, wenn ich mich bei meinem Arbeitgeber nach familienfreundlichen Angeboten erkundige."¹⁾



"Wenn ich mich in einer Bewerbungssituation nach familienfreundlichen Angeboten erkundige, verringert dies meinen Chancen, ein Angebot zu bekommen."¹⁾



1) Antworten "trifft voll und ganz zu" und "trifft zum Teil zu" [%]



Handlungsempfehlungen

Roland Berger
Strategy Consultants

"Tue Gutes und rede darüber" – Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Fünf Handlungsempfehlungen für Unternehmen

1 Familienfreundlichkeit aktiv für eine vorausschauende Personalpolitik **nutzen**

2 Flexible Strukturen schaffen, um auf wechselnde Bedarfe reagieren zu können

3 Das eigene **familienfreundliche Angebot** als wertvollen **Bestandteil** der **Unternehmenskultur** begreifen

4 Das **Unternehmensimage** gezielt um **Familienfreundlichkeit** ergänzen

5 Familienfreundliche Angebote regelmäßig und zielgruppengerecht **kommunizieren**

"Tue Gutes und rede darüber" – Handlungsempfehlungen für Unternehmen

1 Familienfreundlichkeit aktiv für eine vorausschauende Personalpolitik nutzen

- > Nicht erwerbstätige Frauen stellen schon heute ein großes Arbeitskräftepotenzial für den kurz- und mittelfristigen Fachkräftebedarf. Voraussetzung für eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vor allem in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen.
- > Seit der Einführung des Elterngelds 2007 wird Familienfreundlichkeit auch für Väter immer wichtiger. Arbeitgeber, die ihre Personalpolitik auch auf die Väter einstellen, profitieren davon, denn sie haben ein handfestes Argument für die Bindung dieser neuen Zielgruppe.
- > Gleichzeitig können Unternehmen auf Auftragsschwankungen mit Hilfe von Arbeitszeitflexibilisierungen reagieren. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Elternzeit, familienbedingte Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeit, mobiles Arbeiten, Jobsharing oder Sabbaticals eröffnen auch kurzfristig die Möglichkeit, Auftragsrückgänge abzufangen.

2 Flexible Strukturen schaffen, um auf wechselnde Bedarfe reagieren zu können

- > Die familienfreundlichen Angebote sind auf den tatsächlichen Bedarf abzustimmen: Die familiäre Situation und der Unterstützungsbedarf sollten regelmäßig bei allen Beschäftigten abgefragt sowie die Nutzung der angebotenen Maßnahmen überprüft werden.
- > Bei einer tendenziell alternden Belegschaft bedeutet dies, gegebenenfalls stärker auf das Thema der Betreuung Angehöriger zu fokussieren.

"Tue Gutes und rede darüber" – Handlungsempfehlungen für Unternehmen

3 Das eigene **familienfreundliche Angebot** als wertvollen **Bestandteil** der **Unternehmenskultur** begreifen

- > Auch familienbewusste Strategien müssen regelmäßig vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Dies erfordert Augenmaß, denn das bisherige Engagement ist eine Investition in die Glaubwürdigkeit als familienbewusster Arbeitgeber.
- > Sinnvoll kann eine Umsteuerung zu Lasten solcher Angebote sein, die für Betroffene zwar attraktiv sind, das unternehmensweite Familienbewusstsein aber nicht nachhaltig erhöhen, wie zum Beispiel ein Zuschuss für die Baby-Erstausrüstung.

4 Das **Unternehmensimage** gezielt um **Familienfreundlichkeit** ergänzen

- > Mit einfachen, aber nach wie vor zu wenig genutzten Maßnahmen wie der klaren Positionierung des Themas "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" im Rahmen des eigenen Internetauftritts, in Geschäftsberichten oder in Imagebroschüren können Unternehmen positive Aufmerksamkeit erzeugen.
- > Plattformen nutzen, über die das familienfreundliche Engagement transparent gemacht werden kann. Zum Beispiel: Mitgliedschaft in Netzwerken und Lokalen Bündnissen, Teilnahme an Wettbewerben und an Zertifizierungsverfahren.

"Tue Gutes und rede darüber" – Handlungsempfehlungen für Unternehmen

5 Familienfreundliche Angebote regelmäßig und zielgruppengerecht **kommunizieren**

- > Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Eintritt ins Unternehmen umfassend informieren, zum Beispiel durch Broschüren, Merkblätter etc.
- > Die internen Kommunikationsmittel (Intranet, Mitarbeiterzeitungen, Schwarzes Brett) auch auf Väter und Angehörige mit Betreuungsverpflichtungen ausrichten.