



**ZEIG, WAS DU DRAUF HAST**

**LIST**

**Super Ausbildung. Tolle Gemeinschaft. Top Zukunftschancen.**

- Beton- und Stahlbetonbauer/in
- Maurer/in
- Straßenbauer/in
- Baugeräteführer/in

[www.adolf-list.de/karriere](http://www.adolf-list.de/karriere)

ADOLF LIST BAUUNTERNEHMUNG GMBH & CO. KG · REUTLINGEN-GÖNNINGEN

# Attraktivität des Betriebes steigern

**INQA-Audit** – Auf der Suche nach Fachkräften: Initiative von Bund, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden hilft, eine zukunftsfähige Unternehmenskultur zu schaffen

»Eine Unternehmenskultur, die an den Lebensphasen der Mitarbeiter orientiert ist und diese unterstützt, führt zu motivierten Mitarbeitern«

REUTLINGEN/TÜBINGEN. In Zeiten des Fachkräftemangels hat sich die Situation für Betriebe und Arbeitssuchende umgekehrt: Während sich früher die Bewerber selbst für einen Job anpreisen mussten, um eine Chance unter vielen Mitbewerbern zu haben, sind heute die Unternehmen gefordert, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren. Zum einen, um überhaupt Bewerbungen entsprechender Fachkräfte zu bekommen. Zum anderen, um das qualifizierte Personal im eigenen Haus zu halten. Da Unternehmen jeder Größe vor dieser Herausforderung stehen, kam es im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Audit »Zukunftsfähige Unternehmenskultur«.

Das Besondere ist, dass durch Befragung der Arbeitgeber und ihrer Mitarbeiter die betrieblichen Stärken und Verbesserungspotenziale erkannt werden. Mit professioneller Begleitung werden die internen Abläufe beleuchtet, diskutiert und gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung festgelegt.

Vier Handlungsfelder stehen im Vordergrund: Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit, Wissen & Kompetenz. Es geht nicht um externes Controlling, bei dem Maßnahmen von außen übergestülpt werden. Die gemeinsame Umsetzung der Maßnahmen trägt zur Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen bei. Ein Wir-Gefühl entsteht.

Am Ende des halb- bis zweijährigen Verfahrens werden Betriebe, die ihre Ziele erreicht haben, mit dem Zertifikat »Zukunftsfähige Unternehmenskultur« ausgezeichnet. Damit lässt sich um Fach- und Führungskräfte werben.

## Auf breiter Basis

Das Audit ist ein Angebot der »Initiative Neue Qualität der Arbeit« (INQA), die auf breiter gesellschaftlicher Basis steht: Wirtschaftsverbände, Unternehmen, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit sowie Sozialversicherungsträger, Kammern und Stiftungen setzen sich gemeinsam mit der Politik für eine neue Arbeitskultur ein, die zukunftsfähig ist. Die Pilotphase endet im Oktober 2016.

## Standardverfahren

Seither steht ein Standardverfahren zur Verfügung, das Unternehmen durchlaufen, die attraktiver für den Arbeitsmarkt werden wollen und mindestens zehn Mitarbeiter haben müssen. Bei dem je nach Betriebsgröße kostenpflichti-



Arbeitgeber, die auf der Suche nach Fachkräften attraktiver werden wollen, können das INQA-Audit-Verfahren durchlaufen. Dabei erarbeiten sie – professionell begleitet – gemeinsam mit ihren Beschäftigten in Projektgruppen und Workshops Verbesserungen im Betrieb, die beiden Seiten nützen. Am Ende steht die Auszeichnung »Zukunftsfähige Unternehmenskultur«, die Mitarbeiter motivieren und Fachkräfte anlocken kann.

FOTO: JACOB LUND/STOCK.ADOBE.COM

gen INQA-Verfahren werden sie von Prozessbegleitern aus ihrer Region unterstützt, die vom Bundesarbeitsministerium dafür zertifiziert wurden. Es gibt bundesweit nur etwa 50 Prozessbegleiter, darunter Silke Huber aus Reutlingen und Ursula Walther aus Tübingen.

## Vom Chef bis zum Azubi

Kommt ein Arbeitgeber auf die Prozessbegleiterinnen zu – in der Regel sind es Geschäftsführer oder Personalchefs mittelständischer Betriebe –, beginnt das Audit mit Infogesprächen im Unternehmen. Aus Mitarbeitern aller Ebenen wird eine Projektgruppe gebildet – »vom Chef bis zum Azubi«, sagt Silke Huber. Anonymisierte Fragebögen, die an alle Mitarbeiter und die Geschäftsführung gingen, werden von den Prozessbegleitern ausgewertet.

Dabei stellt sich nach Erfahrung von Silke Huber und Ursula Walther oft heraus, dass die Chefs ein anderes Bild des Status quo ihrer Unternehmenskultur haben als ihre Mitarbeiter. Abgefragt werden deren Sichtweisen und Wünsche zum Beispiel in puncto Führung, Arbeitszeiten, Über- oder Unterforderung, Anerkennung von Kompetenzen und entsprechenden Aufgaben, Weiterbildungsangebote und Gesundheit am Arbeitsplatz. Auch die personelle Organisation und die Personalplanung werden beleuchtet.

## Gemeinsam Ziele setzen

In einem Workshop entwickeln Arbeitgeber und Mitarbeiter gemeinsam, wie sich die zutage getretenen Unstimmigkeiten verändern und interne Abläufe verbessern lassen. »Eine gute Unternehmensfüh-

rung ist ein Spagat, sowohl die Ziele des Unternehmens zu erreichen als auch die Mitarbeiter zu motivieren«, sagt Ursula Walther. »Man muss eine Arbeitsweise schaffen, die alle motiviert.« Denn solche Mitarbeiter bringen ein Unternehmen voran, sind seltener krank und denken nicht an Kündigung.

## Oft käme der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten, sei es zur Kinderbetreuung oder zur Pflege der Eltern. Für Silke Huber ist klar: »Eine Unternehmenskultur, die an den Lebens-

zeiten machten – eine ausgewogene Work-Life-Balance zählt. Auch die Möglichkeit zu Bildungsurlaub und Sabbatical seien Faktoren, die qualifizierte Bewerber locken und die Mitarbeiter motivieren können. Sind die gemeinsam erarbeiteten Ziele im Unternehmen gesteckt und der Weg dahin festgelegt, stehen die Prozessbegleiter auch bei der Umsetzung beratend zur Seite. Sobald die Ziele erreicht sind – spätestens nach zwei Jahren – gibt der Prozessbegleiter seinen Bericht an ein Gremium aus Vertretern der Kooperationspartner des INQA-Audits. Dieses entscheidet über die Auszeichnung »Zukunftsfähige Unternehmenskultur«, die es als Urkunde mit Zertifikat vom Bundesarbeitsministerium gibt.



Zertifizierte Prozessbegleiterin Ursula Walther. FOTO: PRIVAT

phasen der Mitarbeiter orientiert ist und diese unterstützt, bei der sich der Mitarbeiter in jeder Lebensphase verstanden und begleitet fühlt, ist ganzheitlich und führt zu motivierten Mitarbeitern.«

## Wichtiger als die Bezahlung

»Im Gegensatz zu früheren Generationen ist heute die Bezahlung nicht mehr das Wichtigste«, weiß Ursula Walther. Interessant seien für junge Menschen die Arbeitgeber, die Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Home-Office und freie Arbeitsgestaltung oder kompetenzgerechte Jobs zu guten



Zertifizierte Prozessbegleiterin Silke Huber. FOTO: PRIVAT

»Dieses Zertifikat bringt kleinere Firmen auf Augenhöhe mit großen Unternehmen«, sind sich Huber und Walther einig. Damit können sich auch unbekanntere Firmen als attraktive Arbeitgeber ausweisen und das Interesse potenzieller Bewerber wecken. (GEA)

[www.inqa-audit.de](http://www.inqa-audit.de)

TEXT: IRIS KREPPENHOFER

**KION Warehouse Systems** | **KION GROUP**

Die KION Group ist ein weltweit führender Anbieter von Gabelstaplern und Lagertechnik, verbundenen Dienstleistungen sowie Supply-Chain-Lösungen. In mehr als 100 Ländern optimiert die KION Group mit ihren Logistik-Lösungen den Material- und Informationsfluss in Fabriken, Lagerhäusern und Vertriebszentren. Unsere mehr als 31.000 Mitarbeiter machen uns zu dem, was wir sind: der größte Hersteller von Flurförderzeugen in Europa, weltweit die Nummer zwei und zudem führender Anbieter von Automatisierungstechnologie.

Die KION Warehouse Systems GmbH (KWS) ist Spezialist für Lagertechnikfahrzeuge im Schmalgang- und Hochregalbereich. Die in Reutlingen entwickelten und produzierten Systemtechnik-Geräte bieten einen anerkannt hohen Technologiestandard.

Für das Ausbildungsjahr 2019 suchen wir

**Mechatroniker (m/w)**  
**Industriemechaniker – Reutlinger Modell (m/w)**  
**Fachkraft für Metalltechnik (m/w)**  
**Industriekaufmann (m/w)**

für unseren Standort in Reutlingen.

Sie suchen die Herausforderung nach der Schule?  
 Sie besitzen Aufgeschlossenheit, Lernbereitschaft und Teamgeist?

Bei uns finden Sie das richtige Umfeld – fachlich wie menschlich. Eine hochwertige Ausbildung mit guten Perspektiven und abwechslungsreichen Arbeitsplätzen wartet auf Sie.

**Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!**

KION Warehouse Systems GmbH  
 Personalabteilung  
 Ernst-Wagner-Weg 1-5  
 72766 Reutlingen

Telefon: 07127/815-580      [kws-personal@kiongroup.com](mailto:kws-personal@kiongroup.com)      [www.kiongroup.com](http://www.kiongroup.com)



## Ausbildung bei Mercedes-Benz

Talent trifft Stern.

**Deine Ausbildung:** Du befindest dich auf der Zielgeraden zum Schulabschluss? Du willst weiterkommen? Dazu gehört eine gute Ausbildung in einem zukunftsweisenden Unternehmen. Eine Ausbildung, die ebenso spannend wie vielfältig ist, die Spaß macht und die Perspektiven eröffnet. Wir bieten dir einen zukunftsorientierten Berufseinstieg in einen attraktiven Beruf.

Für unser Logistik-Center Reutlingen suchen wir zum **1. September 2019**:

- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/-in

**Dein Profil:** Du weißt, was du willst. Mit einer Mittleren Reife oder einem sehr guten Hauptschulabschluss in der Tasche startest du mit uns ins Berufsleben. Wenn du darüber hinaus noch Offenheit, Engagement und Freude am Lernen mitbringst, bist du bei uns richtig!

Informationen und der Zugang zur Online-Bewerbung unter [www.daimler.com/karriere](http://www.daimler.com/karriere)

Wir freuen uns auch über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung.

**Mercedes-Benz**  
Das Beste oder nichts.

Mercedes-Benz Logistik-Center Reutlingen Daimler AG, 72770 Reutlingen

## Wir bilden aus

### Maurer Stahlbetonbauer (m/w)

Gerne erwarten wir Ihre Bewerbung per email an [rainer@jentz-bau.de](mailto:rainer@jentz-bau.de) per Telefon 07121 1447 86 87

[www.jentz-bau.de](http://www.jentz-bau.de)  
 Birnenweg 15 72766 Reutlingen  
**facebook.com/Jentzbau63**

Das Baufachunternehmen seit über 50 Jahren.

## Heikle Fragen

### Bewerbungsgespräch – Sich vorbereiten

»Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?« und »Was sind Ihre größten Schwächen?« Fast jeder hat diese Fragen schon einmal im Bewerbungsgespräch gehört. Antworten darauf lassen sich gut vorbereiten, sollten aber nicht auswendig gelernt klingen.

Heikler wird es bei privaten Fragen wie nach der Familienplanung, Religion oder Parteizugehörigkeit. Sie sind rechtlich nicht erlaubt, sie gehen den Arbeitgeber nichts an. »Bewerber haben das Recht, die Beantwortung unerlaubter Fragen abzulehnen«, erklärt Petra Timm vom Personaldienstleister Randstad. »Wer deswegen

Wer auf schwierige Fragen im Bewerbungsgespräch gut vorbereitet ist, sammelt Sympathiepunkte. FOTO: RANDSTAD/TXN

Nachteile für die eigene Bewerbung befürchtet, darf sogar die Unwahrheit sagen.« Besser ist es jedoch, immer freundlich zu antworten und sich bestimmte Antworten vorher zu überlegen. (txn)