

Mit frischem Wind zum Unternehmenserfolg!

Rekrutierung und Qualifizierung von Nachwuchskräften



Diplom-Soziologin Ivonne Dankwardt
&
Diplom-Betriebswirt (BA) Burkhard Friedrichsen

Wer wird gesucht?



Abgeschlossenes Studium

Wünschenswert sind 1-5 Jahre Berufserfahrung

Solide Projektmanagementkenntnisse

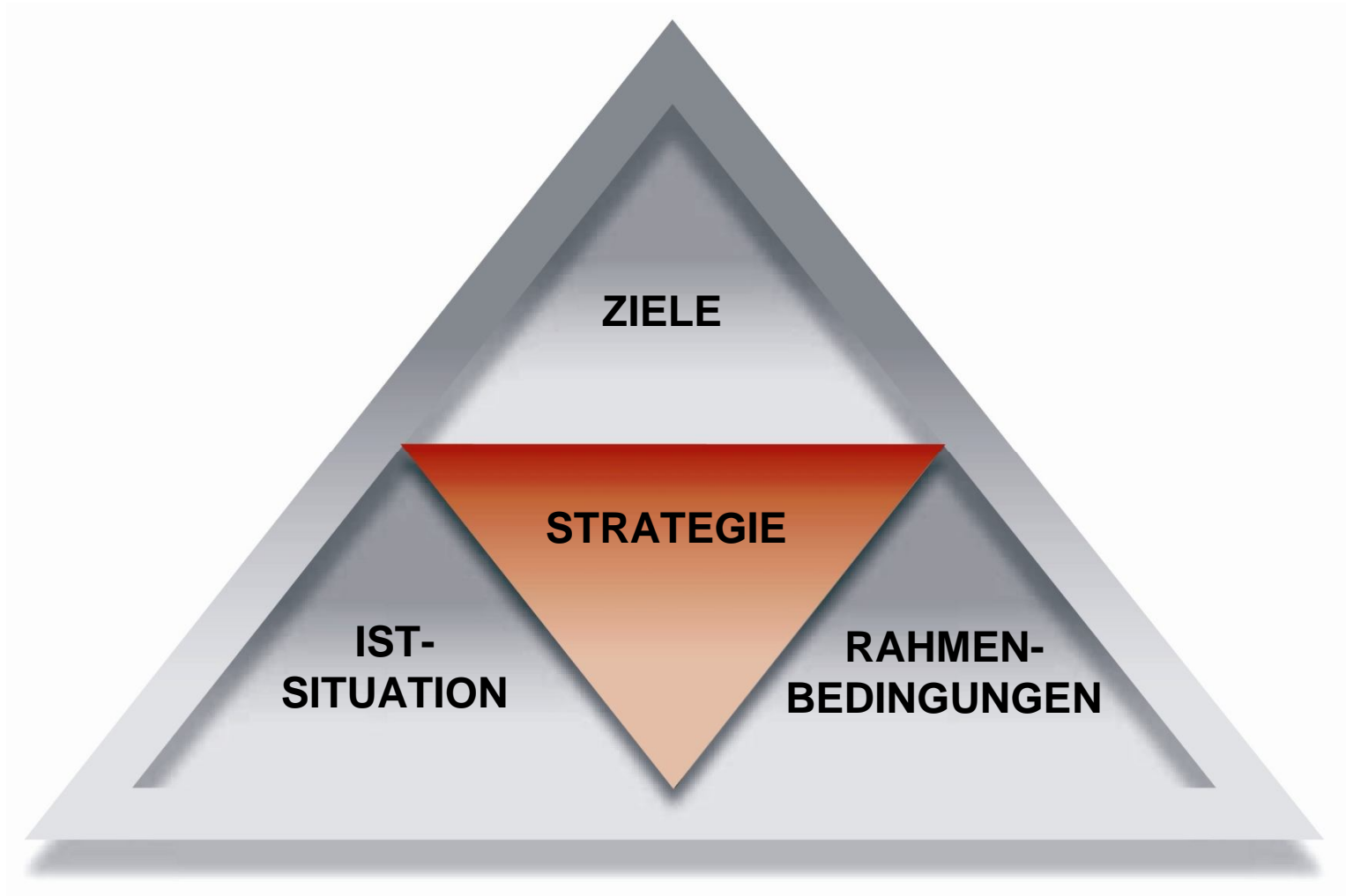
**Schnelle Auffassungsgabe,
Durchsetzungsvermögen, soziale Kompetenz,
Team- und Kommunikationsfähigkeit**

**Selbständige Arbeitsweise, Flexibilität,
Kooperationsvermögen und Teamfähigkeit sowie
hohe Belastbarkeit**

Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

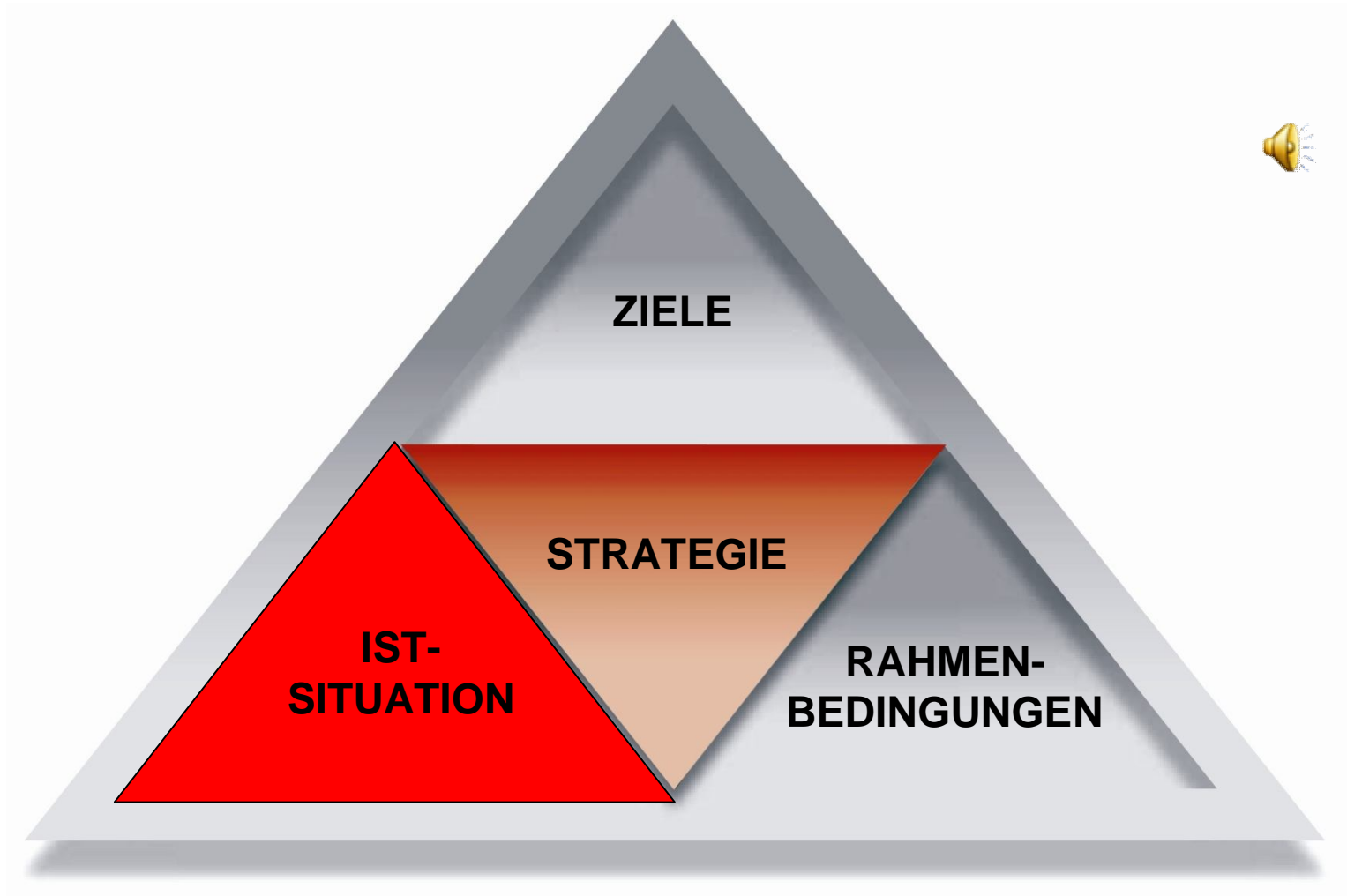


Agenda

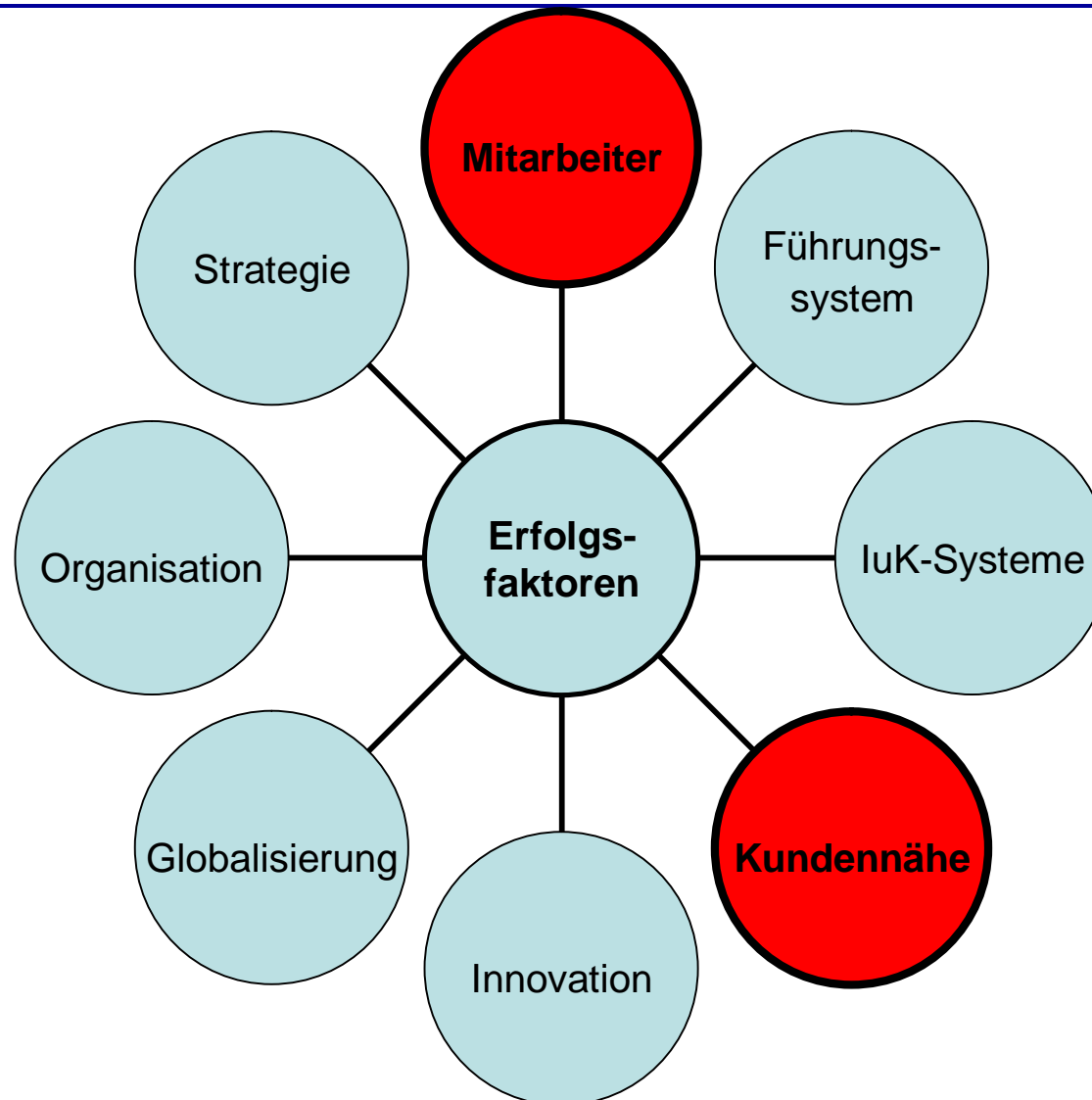




Ist-Situation



Ist-Situation - Die unternehmerischen Erfolgsfaktoren



Ist-Situation – Erfolgsfaktor Mitarbeiter

Phase I	Phase II	Phase III	Phase IV
Mitarbeiter als Einzelkämpfer	IuK innerhalb der Abteilung funktioniert	IuK zwischen Abteilungen funktioniert	Effiziente Teamarbeit auf allen Ebenen

Ist-Situation – Erfolgsfaktor Mitarbeiter

- 69% der Arbeitnehmer arbeiten nach dem Prinzip „Dienst nach Vorschrift“
- 18% haben innerlich schon gekündigt
- 13% der Mitarbeiter fühlen sich von ihrem Vorgesetzten „gebraucht“ und hegen so eine emotionale Bindung zum Arbeitgeber und der Arbeit

Toll
Ein
Anderer
Macht's



- ½ der 30 im DAX notierten Unternehmen hat im Zeitraum von 2005 bis 2006 Humankapital im Wert von fast 9 Milliarden Euro vernichtet.

Gallup Studie aus 2005

Burkhard Friedrichsen; 03.11.2009

Ist-Situation – Erfolgsfaktor Mitarbeiterereinbindung

Ein Team ist ...

- eine kleine Anzahl Menschen
- mit sich ergänzenden Fähigkeiten
- die sich verpflichtet haben zu
 - einem gemeinsamen Ziel
 - gemeinsamen Leistungsstandards
 - einer gemeinsamen Vorgehensweise
 - für die sie sich gegenseitig Rechenschaft ablegen.



Ist-Situation – Erfolgsfaktor Mitarbeiterereinbindung

Vier Phasen der **Teambildung**:

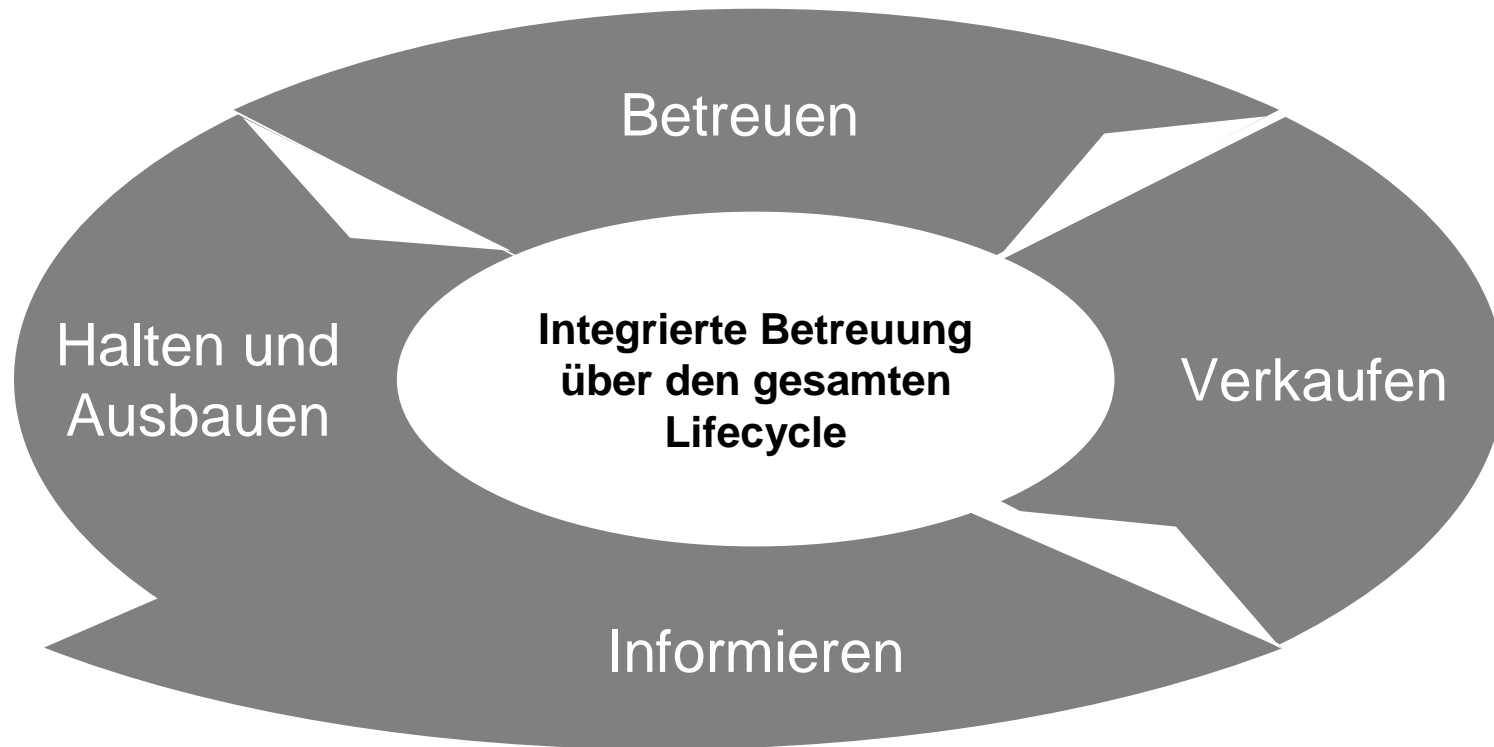
1. **Forming**: Die Mitglieder des Teams lernen sich und das Projekt kennen.
-> **Fehlendes Vertrauen**
2. **Storming**: Die Mitglieder des Teams kämpfen um Positionen und Meinungsvorherrschaft
-> **Angst vor Konflikten**
3. **Norming**: Das Team einigt sich auf Regeln und Rollen.
-> **Fehlende Verbindlichkeit**
4. **Performing**: Das Team kann effizient zusammenarbeiten
-> **Vermeidung von Rechenschaftspflicht, keine Priorität für Ergebnisse**

Ist-Situation – Erfolgsfaktor Kundennähe

Phase I	Phase II	Phase III	Phase IV
Kunde ist Geschäftsvorfall	Kunde wird beachtet	Aktive Kundenbeziehung	Höchster Grad an Kundenorientierung



Ist-Situation – Kundenlebenszyklus



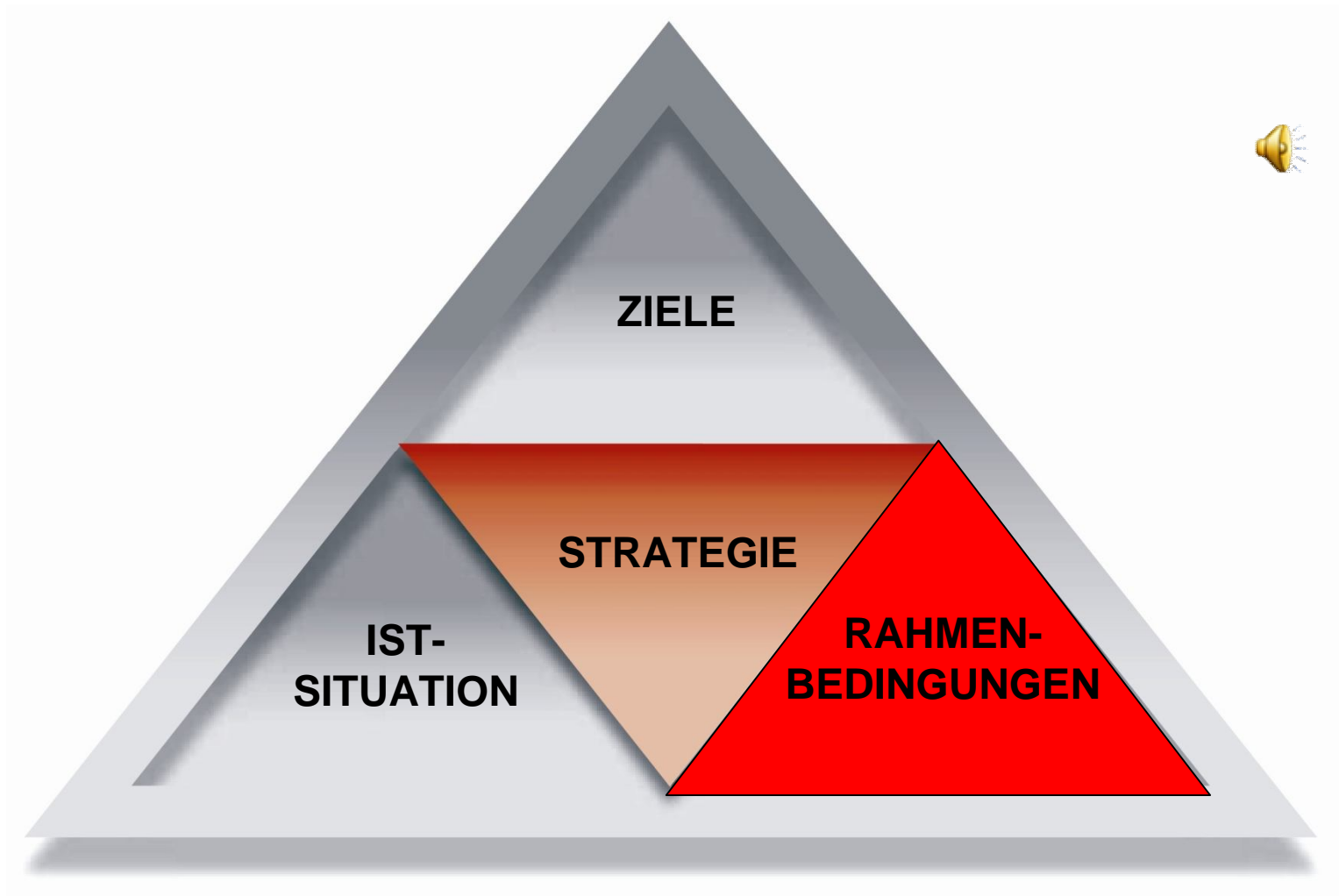
Erfolgsfaktoren bedeuten Unternehmensgewinn:

Phase I	Phase II	Phase III	Phase IV
Aufgabenerfüllung per Zuruf	Aufgabenerfüllung nach Stellenbeschreibung	Aktionsorientierte Arbeitsgruppen	Mitarbeiter ist „Subunternehmer!“
Mitarbeiter als Einzelkämpfer	IuK innerhalb der Abteilung funktioniert	IuK zwischen Abteilungen funktioniert	Effiziente Teamarbeit auf allen Ebenen
Kunde ist Geschäftsvorfall	Kunde wird beachtet	Aktive Kundenbeziehung	Höchster Grad an Kundenorientierung

Das bedeutet:

Wenn Unternehmen gezielt in Personalentwicklung investieren, dann fördern sie die Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter und steigern den Unternehmensgewinn.

Rahmenbedingungen

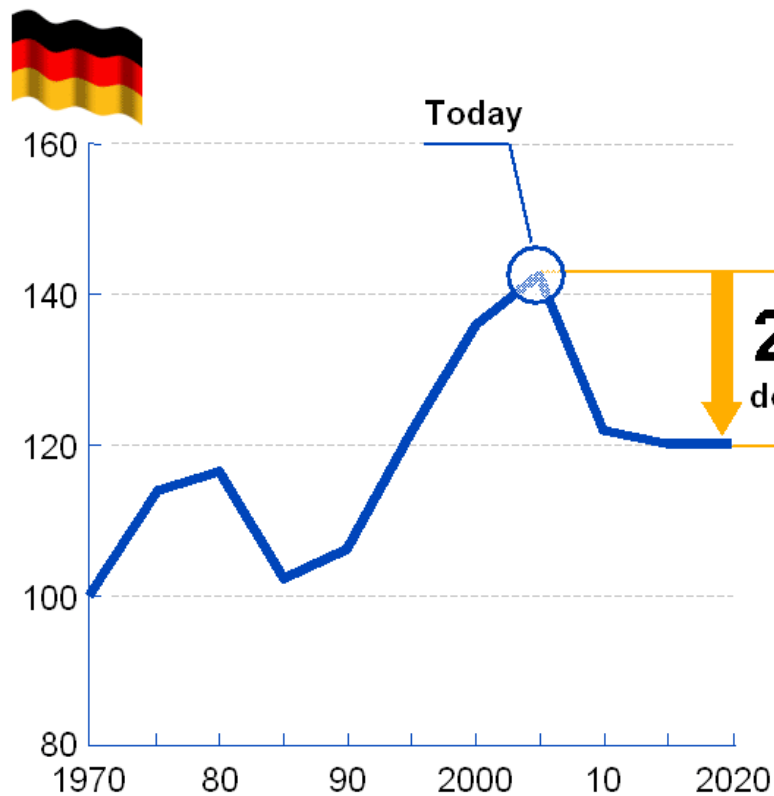


Rahmenbedingungen – Herausforderungen in der Zukunft

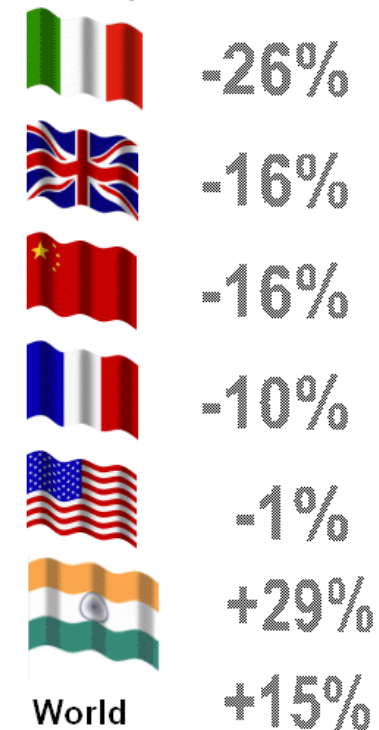
- Durch den demographischen Wandel und andere Ursachen wird es in Deutschland den sogenannten „**War for Talents**“ geben.
Herausforderungen der Zukunft werden deshalb sein:
- **Rekrutierung von Mitarbeitern**, die immer schwieriger werden wird
 - Dabei wird es eine Vorverlagerung des Rekrutierungsprozesses geben, d.h. Unternehmen rekrutieren zu einem immer früheren Stadium
 - Bereits bei der Rekrutierung wird das Unternehmen mit Highlights werben müssen, um sich für Potenzialträger überhaupt interessant zu machen
- **Auswahl der RICHTIGEN Mitarbeiter**, die die Herausforderungen der Zukunft tatsächlich mittragen können
 - Gefragt werden hier v.a. sehr umsetzungsstarke und handlungsaktive Mitarbeiter sein
- **Bindung von Mitarbeitern**, um Potenziale als Garant für Innovation und Wachstum im Unternehmen zu halten

War for Talents in Deutschland und weltweit

POPULATION AGED 35 - 44 YEARS
Index, 1970 = 100

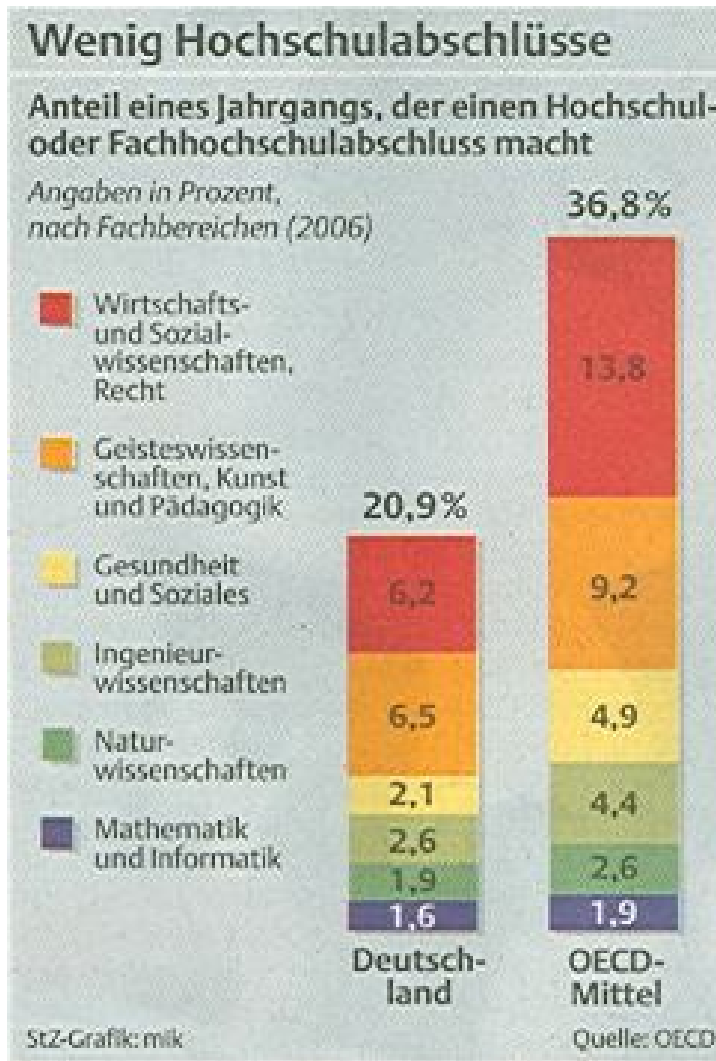


Development 2005-20



Quelle: United Nations, McKinsey Research

Anhaltender Mangel an Hochqualifizierten



→ Das bedeutet für die Windenergie:

Ø Jahrgangsstärke 1 Mio.

26.000 Ing./ Jahr

(3,3 Mio Unternehmen in Dtl. - Jedes 127. UN 1 Ing./ Jahr)

Attraktivität des Arbeitgebers steigern

Welche Faktoren sind entscheidend für die Arbeitgeberentscheidung?

Umfrage Mc Kinsey im Zusammenhang
des „War for Talents“

mit folgendem Ergebnis:

•Exciting Work

Interessante, herausfordernde
Arbeit
Zukunftsorientierte Projekte

•Development

Entwicklungsmöglichkeiten
Karrierechancen

•Lifestyle

Lebensumfeld, Region
Soziales Umfeld

•Great Company

Image, Management,
Vertrauen,
Wachstumschancen

•Wealth and Rewards

Bezahlung, Work Life Balance

Summary Rahmenbedingungen

Herausforderungen der Zukunft

Rekrutierung von Mitarbeitern

Dabei wird es eine Vorverlagerung des Rekrutierungsprozesses geben, d.h. Unternehmen rekrutieren zu einem immer früheren Stadium

Auswahl der RICHTIGEN Mitarbeiter

Gefragt werden hier v.a. sehr umsetzungsstarke und handlungsaktive Mitarbeiter sein, die Innovation und Wachstum mittragen können

Bindung von Mitarbeitern

Bindung von Mitarbeitern, um Potenziale als Garant für Innovation und Wachstum im Unternehmen zu halten



Ziele



Ziele

Wer fehlt bei Ihnen im Unternehmen?

Der Optimierer?



- f3**
- Der Optimierer: Er arbeitet eher an der Oberfläche und verfeinert die Äußerlichkeiten schon bestehender Projekte. Je spannender die Ausgangssituation eines Projekts ist, desto bessere Ergebnisse werden vom Optimierer erzielt. An der vordersten Front, bei der Entwicklung neuer Ideen und grundlegenden Neukonzeptionisierung, wird er sich eher unwohl fühlen und weniger gute Ergebnisse erzielen
- KLINGT KOMISCH, IST ABER SO!**

friedrichsen; 19.10.2009

- f4**
- Löwenzahn-Musik**
- friedrichsen; 19.10.2009

Ziele

Wer fehlt bei Ihnen im Unternehmen?

Der Transformer?



- f6 Der (Trans-) Former: Er nimmt sich eine Idee und reproduziert, von dieser Vorlage ausgehend, viele Abwandlungen. Er arbeitet in der Regel sehr gewissenhaft und neigt zu Perfektionismus. Er benötigt allerdings eine klare Idee und Aufgabenstellung als Ausgangspunkt.

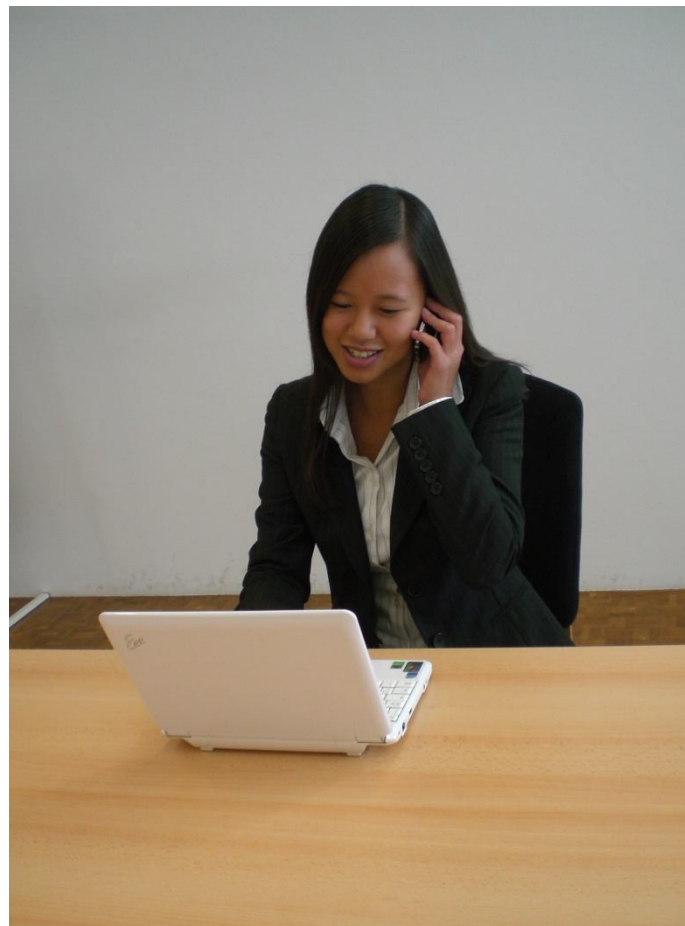
KLING KOMISCH, IST ABER SO!

friedrichsen; 19.10.2009

Ziele

Wer fehlt bei Ihnen im Unternehmen?

Der Kommunikator?



- f7 Der Sammler: Er arbeitet oft ohne Orientierung und springt von Idee zu Idee. Dem entsprechend ist seine Leistung nicht punktuell abrufbar und Erfolge eher dem Zufall überlassen. Dafür charakterisiert ihn ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit und er bildet oft den Sozialen Pol in einer Abteilung.

KLINGT KOMISCH, IST ABER SO!

friedrichsen; 19.10.2009

Ziele

Wer fehlt bei Ihnen im Unternehmen? Der Erfinder?



- f8 Der Erfinder: Er zerlegt bestehende Grundformen in ihre Bestandteile und erarbeitet völlig neue Konzepte. Er ist maßgebend für eine Vielzahl der Neuentwicklungen und innovativen Einflüsse. Allerdings braucht er andere Teammitglieder, die seine Ideen in der Praxis umsetzen.
KLINGT KOMISCH, IST ABER SO!

friedrichsen; 19.10.2009

Ziel – Integration in DEM Team einer erfolgreichen Organisation

Das Team





Strategie





Strategie – Rekrutierung & Bindung mit Masterprogrammen



Lösungsmöglichkeiten

Herausforderungen der Zukunft

Rekrutierung von Mitarbeitern

Dabei wird es eine Vorverlagerung des Rekrutierungsprozesses geben, d.h. Unternehmen rekrutieren zu einem immer früheren Stadium

Auswahl der RICHTIGEN Mitarbeiter

Gefragt werden hier v.a. sehr umsetzungsstarke und handlungsaktive Mitarbeiter sein, die Innovation und Wachstum mittragen können

Bindung von Mitarbeitern

Bindung von Mitarbeitern, um Potenziale als Garant für Innovation und Wachstum im Unternehmen zu halten

Professionelle und proaktive Rekrutierung von High-Potentials

Zielgruppe: Akademiker mit 0-5 Jahren Berufserfahrung

Auswahl über Kompetenzmessung

nach DIN 33430
Kompetenzcheck: Auswahl
von v.a. handlungsaktiven Bewerbern
mittels KODE®

Bindung über Masterqualifizierung

Kostenneutrale Master-
Managementqualifizierung der Steinbeis-
Hochschule bindet High-Potentials

Lösungsansatz von Steinbeis

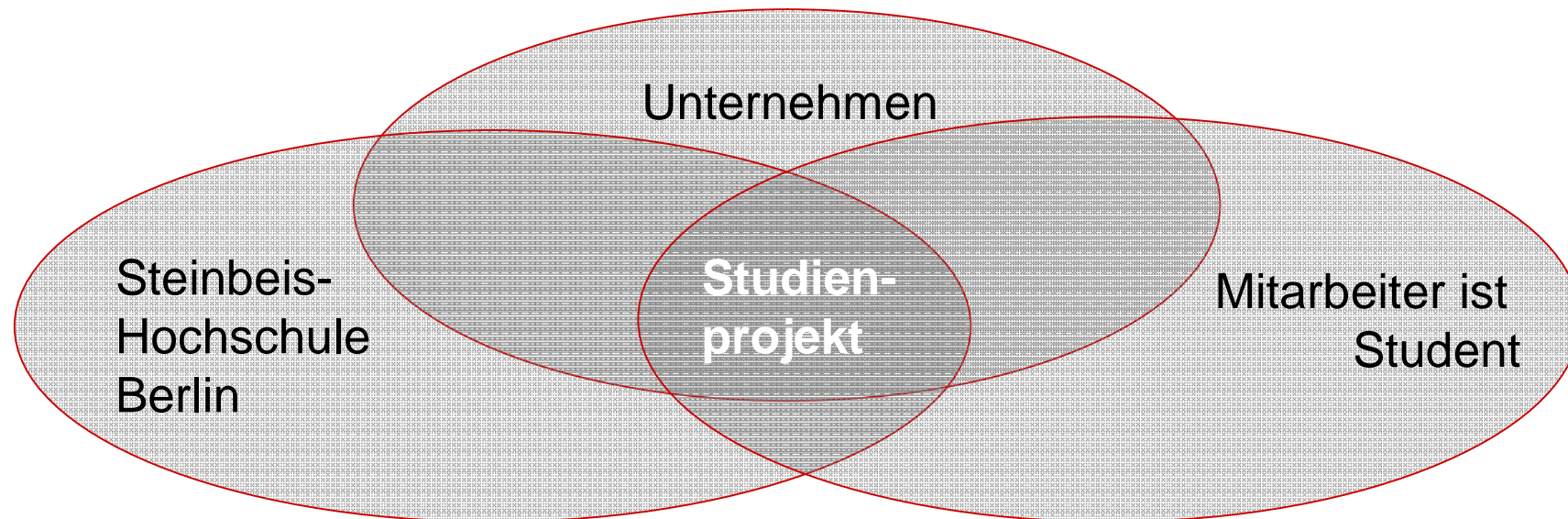


Wer ist die Steinbeis-Hochschule?

- Gegründet 1998 von Steinbeis Stiftung
- Größte private, staatlich anerkannte Hochschule für postgraduale Studiengänge
- Institute als „Unternehmen im Unternehmen Hochschule“
- Promotionsrecht seit 2003
- Unterscheidungsmerkmal: Projekt-Kompetenz-Studium
- Akkreditierung durch FIBAA

Berufsintegrierte Master-Studiengänge

- Berufsintegriert
- 2 Jahre Vollzeitmitarbeit (=Probezeit)
- durchschnittlich 3 Tage/Monat Seminar

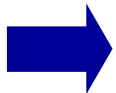


- Im Studium steht das unternehmerische Studienprojekt im Vordergrund



Unternehmen erhalten mit dem SteinbeisMaster...

- engagierte, hochmotivierte und nach Potenzial ausgewählte Jung-Akademiker mit Abschluss
- mit Rekrutierung nach Anforderungsprofil
- für ca. 2.500,- Euro/Monat (Gehalt, Studiengebühren, Reisekosten)
- ohne Festanstellung, sondern mit Praktikanten- oder Zeitvertrag
- die unter Anleitung der Hochschule erfolgreiche Projekte für das Unternehmen durchführen
- und nach 2 Jahren übernommen werden können.



A short term investment for a long term business!

Beispiele für Studienprojekte

- Alfred Kärcher GmbH & Co.KG: „Die Wiederentdeckung des Kundenauftrags als Grundlage der Produktion – die auftragsbezogene Fertigung“

- WV Energie AG: „Global Sourcing – die Umsetzung einer Diversifikationsstrategie mittels strategischen Partnerschaften in Deutschland und China“

- DaimlerChrysler AG: „Innovationsmanagement – Weiterentwicklung und Durchführung eines systematischen Prozesses zur Identifizierung von Innovationen“

- BASF AG: „Optimierung der Markteinführung neuer Produkte“

Gesamtkosten Master of Arts in Management

Steinbeis M.A.		Normaler Mitarbeiter	
Vergütung:	1.300,- €	Vergütung:	3.500,- €
Studiengebühr:	784,- €	Sozialabgaben:	770,- €
Sozialabgaben:	286,- €		
Reisekosten:	333,- €		
Summe:	2.703,- €	Summe:	4.270,- €



Die Mehrwerte auf einen Blick

- Kompetente **Bearbeitung** eines strategischen **Projektes** in **Vollzeit** (operativ ist der Student ins Tagesgeschäft eingebunden).
- **Systematische Master- oder MBA-Qualifizierung** (Freistellung für Seminare lediglich ca. 2-3 Tage / Monat).
- **Befristeter Arbeitsvertrag über 2 Jahre** (da immatrikuliert), **außerhalb eines Headcounts** möglich. Alternativ ist auch eine Anstellung bei der Hochschule möglich - die Projektarbeit findet dann aber weiterhin in Ihrem Hause statt.
- Eine **vollständige Projektdokumentation** aller Arbeitsabläufe und Projektfortschritte in den Seminararbeiten.
- Projektverlauf und Analysen und Resümee in einer Master Thesis (für Ihr eigenes **Wissensmanagement**).
- **Kosten**: ca. 2500 € pro Monat



Kooperierende Unternehmen



Frischen Wind im
Projektmanagement
gefunden!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



SCHOOL OF INTERNATIONAL BUSINESS
AND ENTREPRENEURSHIP

STEINBEIS UNIVERSITY BERLIN