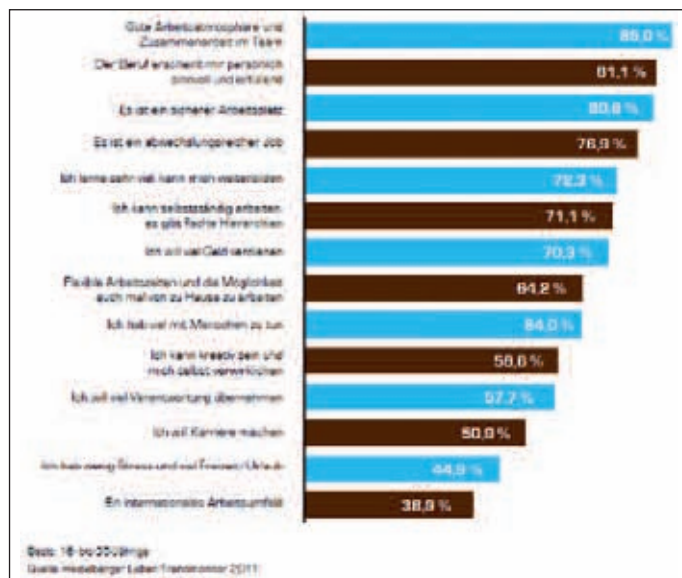


Arbeitsplatzqualität als Instrument im Employer Branding

Im Employer Branding geht es nicht nur darum, ein Unternehmen nach außen positiv darzustellen. Wichtig sind vor allem die Mittel und Maßnahmen, mit denen es gelingt, das Unternehmen für die Mitarbeiter, attraktiv zu gestalten. Attraktive Arbeitgeber sind nicht nur bei der Rekrutierung qualifizierter Fach- und Führungskräfte erfolgreicher, sie halten auch die Motivation ihrer Mitarbeiter auf einem hohen Niveau. Arbeitsplatzattraktivität und -qualität machen ein Unternehmen insgesamt produktiver und stabiler. Daher empfiehlt sich weiterhin die Betrachtung der IT-Infrastruktur, da der Computerarbeitsplatz einen wesentlichen Teil der Arbeitswelt ausmacht und damit die Arbeitsplatzqualität deutlich beeinflusst.

Arbeitgeberattraktivität sichert Identifikation, Engagement und Erfolg. Unternehmen, die sich als Arbeitgeber profilieren, sind ihren Wettbewerbern im Arbeitsmarkt zumeist einen Schritt voraus, da sie sowohl für Bewerber als auch für ihre eigenen Mitarbeiter das Wahlunternehmen mit hoher Identifikationskraft sind. Aber was ist Arbeitgeberattraktivität?

Unter der Überschrift „War for Talents – die Attraktivität der Arbeitgeber entscheidet“ stellt der „Trendmonitor 2011“ der Heidelberger Lebensversicherung fest, dass gerade hoch qualifizierte Berufseinsteiger und Young Professionals immer weniger bereit sind, sich äußeren Bedingungen von Unternehmen und Arbeitgebern anzupassen, die nicht ihren Vorstellungen, Wünschen und Bedürfnissen entsprechen. Mehr denn je rücken die persönliche Sinnstiftung und die individuelle, kreative Weiterentwicklung durch die Arbeit in den Vordergrund. Der Fokus hat sich unübersehbar in Richtung immaterieller Wertmuster verschoben. Eine gute Arbeitsatmosphäre und Zusammenarbeit im Team (85 Prozent) und ein als sinnvoll wahrgenommener und erfüllender Beruf (81 Prozent) sind heute vielen 16- bis 35-Jährigen wichtiger als die bloße Arbeitsplatzsicherheit. (Quelle: Zukunftsinstitut GmbH, Studie Trendmonitor 2011 im Auftrag der Heidelberger Lebensversicherung)



Internes Employer Branding gestaltet die Arbeitswelt

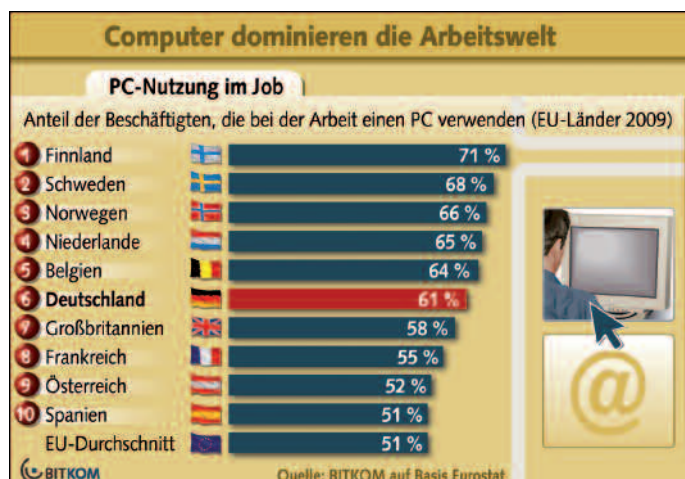
Hier kann gerade der Mittelstand punkten. Auch wenn keine Werbemillionen vorhanden sind, können sich KMU bestmöglich in Szene setzen, indem sie die klassischen Stärken kleinerer Unternehmen wie z.B. die Arbeitsatmosphäre oder flache Hierarchien in den Vordergrund stellen. Gerade in engeren Marktsegmenten spricht sich die Qualität eines Arbeitgebers schnell herum.

Generell zeigt sich Arbeitgeberattraktivität also nicht durch den Blick von außen, sondern durch die Zufriedenheit der Mitarbeiter. „Wer gerne schafft, schafft mehr“ – so lässt es sich auf einen einfachen Nenner bringen. Mitarbeiterproduktivität wiederum hängt eng mit der Arbeitsplatzqualität zusammen. Das „Great Place to Work® Institute“, das jedes Jahr die 100 besten Arbeitgeber u.a. in Deutschland sucht und auszeichnet, sieht Arbeitsplatzqualität auch als ein Zeichen von Respekt, und damit als eines der vier wichtigsten Elemente im Rahmen der Arbeitgeberqualität. Respekt bedeutet, Mitarbeitern die Ausstattung und Ressourcen zu bieten, die sie benötigen, um ihre Arbeit zu erfüllen.

Ein Beispiel für Arbeitsplatzqualität: Die IT

Ein wichtiges, wenn nicht das wichtigste Beispiel für Arbeitsplatzqualität ist die IT-Ausstattung. Der Computer ist zum wohl wichtigsten Arbeitswerkzeug der Berufstätigen geworden. 61 Prozent der Beschäftigten nutzen in Deutschland regelmäßig einen PC bei der Arbeit, stellte der Branchenverband BITCOM im August 2010 fest. (Grafik BITKOM) Bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern hier die Ausstattung und Ressourcen, die sie benötigen, um ihre Arbeit zu erfüllen? Oder sind die Mitarbeiter immer noch auf Software und Systeme angewiesen, die den Computerarbeitsplatz zur alltäglichen Nahkampffzone machen?

Viele Unternehmen nutzen im Anwendungsbereich Eigenanwendungen, die auf den individuellen Bedarf zugeschnitten programmiert wurden und mit der Zeit ebenso individualisiert gewachsen sind. Die langjährigen Mitarbeiter kennen und schätzen diese Anwendungen, nutzen sie intuitiv und möchten auf viele liebgegewonnene Funktionalitäten nicht verzichten. Aber das Benutzerverhalten verändert sich rapide und junge Fach-



und Führungskräfte möchten moderne, netzwerkfähige, grafische und webbasierte Systeme vorfinden. Nur damit können und wollen sie arbeiten. Auch Kunden der VEDA GmbH bestätigen, dass moderne IT-Systeme ein wichtiges Entscheidungskriterium im Kampf um Fachkräfte sind.

Wer als Unternehmer beiden Welten Arbeitsplatzqualität bieten will, muss sich fragen, wie er seine Systeme auf die Anforderungen der jungen Fachkräfte ausrichtet. Gleichmaßen muss er die Vorteile der „alten Welt“ erhalten, um den schon lange (und immer länger) im Unternehmen tätigen Mitarbeitern die gewohnte Arbeitsplatzqualität zu erhalten. Eine vorausschauende Modernisierung der vorhandenen Altanwendungen macht die Vorteile beider Welten nutzbar. Dagegen steht die Erneuerung der IT-Landschaft, die neue hochperformante Server und Systeme einführt und damit nach einer neuen Softwarelösung verlangt.

Aber was wird aus der historisch gewachsenen Eigenanwendung, in der viel Zeit und Geld steckt und die viele Mitarbeiter kennen und schätzen? Gibt es überhaupt eine moderne Standardlösung, die alle Anforderungen abdeckt? Und: Die Auswahl und Anschaffung einer neuen, passenden Software kostet Zeit und Geld und birgt hohes Fehlerpotenzial. Wer garantiert zudem, dass in zehn Jahren nicht wieder die gleichen Probleme auftreten? Unternehmen sollten vorab prüfen, ob sich mit einer Software-Modernisierung getätigte Investitionen für die Zukunft sichern lassen und so eine plattformunabhängige Softwarelösung entstehen kann, die die Leistungsfähigkeit neuer Server und Systeme optimal unterstützt.

Wer diesen Weg beschreiten möchte, um seinen Mitarbeitern einen modernen, qualitativen Arbeitsplatz zu sichern, dem muss allerdings klar sein, dass eine Modernisierung, die Leistungsfähigkeit und Zukunftssicherheit sicherstellen soll, mehr ist, als das Aufsetzen einer neuen, grafischen Benutzeroberfläche. Eine solche Strategie verlangt das genaue Abprüfen einer Reihe von Entscheidungskriterien. Die fachlichen ebenso wie die technischen Anforderungen müssen genau formuliert werden. Architektur, Technologie und Funktionen müssen in die bestehende Landschaft passen, denn eine nachhaltige Lösung kann keine Insellösung sein. Auch die Projekt- und Wartungs-

aufwände sollten gegenüber gestellt und geprüft werden, damit am Ende des Modernisierungsprozesses tatsächlich ein Produktivitätsgewinn steht.

Akzeptanz steigert Arbeitszufriedenheit

Bei einem Modernisierungsprojekt, das als Ziel Mitarbeiterzufriedenheit setzt, steht natürlich die Akzeptanz im Vordergrund. Mitarbeiter, die im Einsatz der neuen Lösung eine fachliche Schlüsselrolle spielen, müssen bereits bei der Auswahl und später bei der Einführung eine zentrale Rolle spielen. Zum einen gewährleisten sie die fachlichen Anforderungen an die Lösung, zum anderen stellen sie sicher, dass die Mitarbeiter die neue Lösung annehmen und nutzen.

Fehlende Akzeptanz auf Mitarbeiterseite lässt sich vermeiden, indem diese durch eine projektbegleitende Kommunikation (z.B. über Newsletter oder Intranet) schon von den ersten Schritten an über Sinn, Zweck und Nutzen der neuen Lösung informiert werden. Diese Legitimation durch Kommunikation verhindert zudem, dass die zwangsläufigen Störungen des Arbeitsprozesses schon zu Ressentiments führen, bevor die Systeme im Einsatz sind. Auch eine stufenweise Einführung der neuen Lösung – sei sie modul-, prozess- oder abteilungsbezogen – kann helfen. Vorausgesetzt, die ersten Stufen weisen bereits echte Vorteile zu bisherigen Verfahren auf.

Fazit:

Während wir Stichworte wie „Arbeitgebermarke“, „Entwicklungsmöglichkeiten“ oder „Weiterbildungsaktivität“ fast unmittelbar mit Employer Branding verbinden, ist der Gedanke, das Arbeitsplatzattraktivität unmittelbar mit funktionierender IT einhergeht, nicht sofort naheliegend. Aber – wenn Sie sich am Arbeitsplatz das nächste Mal über ein fehlendes oder versagendes Programm ärgern, das Arbeitszeit und -kraft kostet, denken Sie noch einmal darüber nach!



Autorin:
ANDREA GOFFART, Alsdorf