
Rare Fachkräfte wertschätzen und gleichzeitig Basisstandards sichern neue Maßstäbe für Mitarbeitergewinnung und –betreuung?

Teilnehmerkreis m/w: Fach- und Führungskräfte, MA Personal, Interessierte

Das Thema:

In Zeiten des Fachkräftemangels hat sich die bisherige Situation am Bewerbermarkt umgekehrt. Organisationen kämpfen mittlerweile darum, junge Mitarbeiter zu für ihren Betrieb zu gewinnen und anschließend auch zu halten. Das ist nicht immer einfach, zumal sich der Bedarf an Fachkräften von 2005 bis 2018 verdoppelt (Osten) bzw. verdreifacht (Westen) hat. Dafür ist die Eigenkündigungsquote im genannten Zeitraum von 12% auf 43% gestiegen*.

Gleichzeitig entsprechen die neuen Mitarbeiter nicht immer den hohen Ansprüchen der Einrichtungen, eine Führungskraft meinte: „Wir arbeiten nicht mehr ein, wir bilden erst mal aus“. Andere klagen, dass die Aufgabe selbst zwar erledigt wurde, aber nicht das „Drumherum“ (Vor- und Nachbereitung, Kommunikation, Berichterstattung etc.) und dass dies konkret benannt werden muss. Die Forderungen eines Teils der sogenannten „Generation Y“ (zwischen 1980 und 1999 geborene) nach Teilzeitarbeit, regelmäßigen Pausen, „Work-Life-Balance“ stoßen nicht bei allen Kollegen auf offene Ohren.

Wie können Führungskräfte und Fachanleiter den sich daraus ergebenden Spagat zwischen der Wertschätzung und Pflege der raren Fachkräfte einerseits und dem Durchsetzen von Minimal-Qualitätsstandards andererseits schaffen und junge Talente langfristig an ihr Unternehmen binden?

Mit dieser Frage aus der Praxis beschäftigt sich das eintägige Seminar.

Ziele:

- Aufmerksamkeit auf und Verständnis für Besonderheiten von Generationen bei gleichzeitiger Wahrung der individuellen Bandbreiten innerhalb der Generationen
- Wissen um mögliche konstruktive Haltungen und Vorgehensweisen im Spagat zwischen der Wertschätzung und Pflege der raren Fachkräfte einerseits und dem Durchsetzen von Minimal-Qualitätsstandards andererseits
- Wissen um Möglichkeiten, eine gute Zusammenarbeit trotz unterschiedlicher Wertevorstellung im Team zu sichern

Seminarinhalt:

Einführung und Fakten

- Agenda, sogenannte „Generation Y“ und die ganze Bandbreite, Vorstellung Erfahrungen und Fragen der Teilnehmenden
- Inputvortrag zur gesamten Bandbreite und den sogenannten „Besonderheiten der Generation Y“ (Ergebnisse aus der Generationenforschung und praktische Beobachtungen) mit Diskussion

Unterschiede als Chance begreifen

- Welche zeitlichen Ereignisse prägen eine „Generation?“ (Timeline 1946-64; 65-84; 1984-1999; 2000-2019)
- Verschiedene Werte, Erwartungen, Verhaltensweisen – was ist die jeweils konstruktive, was die jeweils kritische Seite, was bedeutet das für den Alltag? (Stärken nutzen und Schwächen kompensieren)
- Was können wir tun, um die jeweilige Generation im Betrieb zu halten?
- Wie können wir das Miteinander kooperativ gestalten?

Umsetzung im beruflichen Alltag

- Rollenklarheit als Führungskraft von Vertretern verschiedener Wertebilder
- eigene Haltung zu unterschiedlichen Werten/Generationen
- Umsetzung Startgespräche bei der Bewerbung

Vereinbarung von Regeln zu Arbeitsbeginn

- Einbeziehen des gesamten Teams
- Delegation von Aufgaben
- Regelmäßiges Feedback sichern
- Langfristige Perspektive vs. Kurzfristige Perspektive
- Denk- und Beteiligungsräume schaffen
- Bearbeitung Fallbeispiele TN

Termin / Ort - Nr.: 05.03.2020 / Dresden - **4251**

Preis: 400,00 € zuzügl. MWSt. (incl. Unterlagen, Verpflegung, Getränke, Kaffee)

Frühbucherpreis: 370,00 € zuzügl. MWSt. (bei Buchung bis 05.02.2020)

Leitung: **Frau Dr. Sigrun Fritz;** Dipl.-Psych.; Dipl.-Päd., Sozialpsychologische Trainerin
Dozentin / Trainerin / Beraterin mit Tätigkeitsschwerpunkt
Gesundheitsförderung, Personalentwicklung, Evaluation

*Angaben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), 2018, Panel von 6000 ost- und 9000 westdeutschen Betrieben/Organisationen.