



Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.

Magdeburger Allee 4, 99086 Erfurt
www.bwtw.de



Düsseldorfer Str. 40, 65760 Eschborn
www.rkw.de

Chancengleiche Personalpolitik - Selbstcheck

Demografischer Wandel und strukturelle Veränderungen der Arbeitswelt lassen über kurz oder lang einen Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften in Deutschland erwarten. In Thüringen trägt neben der rückläufigen Bevölkerungsentwicklung vor allem die Abwanderung junger Arbeitskräfte zu einer Verschärfung dieser Situation bei.

Unternehmen verlieren dadurch ein erhebliches Nachwuchspotential und müssen nach innovativen Lösungen suchen, die es insbesondere jungen Arbeitskräften ermöglichen, Beruf und Familienpflichten unter einen Hut zu bringen.

Welche Maßnahmen ergreifen mittelständische Unternehmen, um qualifizierte Arbeitskräfte im Betrieb zu halten und auch zukünftig keine Personalengpässe zu haben?

Welche Angebote machen sie zu einem attraktiven Arbeitgeber in der Region?

Für eine erste Positionsbestimmung steht der Fragebogen Chancengleiche Personalpolitik als Papierversion zum Download zur Verfügung. Als Selbstcheck haben Sie die Möglichkeit die relevanten Handlungsfelder für sich zu reflektieren und entsprechende Maßnahmen für Ihr Unternehmen abzuleiten.

Der vorliegende Fragebogen ist Ergebnis der Projektarbeit „Beschäftigungspotenziale erschließen durch familienfreundliche Personalkonzepte“ und wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Freistaates Thüringen gefördert.

Bei Interesse, können wir gerne auch ins Gespräch kommen:

Anette Morhard
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.
Magdeburger Allee 4
99086 Erfurt
eMail: Morhard@bwtw.de
Telefon: 0361 60155-332

Angaben zur Firma:

Name, Vorname:

Funktion:

Telefonnummer

E-Mail-Adresse:

Firma:

Anschrift:

Branche:

Mitarbeiterzahl: davon Frauen:

Anzahl Führungskräfte: davon Frauen:

Anzahl Auszubildende: davon Frauen:

Altersdurchschnitt:

Anzahl Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung:

Anzahl Aushilfskräfte (Minijobber, saisonale Arbeitskräfte, Leiharbeiter):

Chancengleiche Personalpolitik

1 Handlungsfeld „Personalplanung“

Aussage	Erläuterung	Ihre Bewertung			
		trifft zu 100 %			Trifft nicht zu 0 %
1.1 Mit dem derzeitigen Personalbestand im Unternehmen lassen sich die Zielsetzungen und Aufgaben des Unternehmens erreichen	Personalbestand umfasst sowohl die Qualität (Kompetenzen, Qualifikationen) als auch die Quantität (Anzahl der Beschäftigten)				
1.2 Das Unternehmen nutzt arbeitsmarkt- und personalpolitische Instrumente zur Bindung qualifizierten Personals	Flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Verkürzung der Arbeitszeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeit etc.) Angebote der Bundesagentur für Arbeit (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Zuschüsse für Einstellung, Arbeitsplatz etc.) Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern Befristete Einstellung von Leiharbeitern, Aushilfskräften, Praktikanten etc.				
1.3 Der zukünftige Fachkräftebedarf des Unternehmens ist gesichert					
1.4 Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten ist hoch					
1.5 Im Unternehmen wird der Personalbedarf regelmäßig ermittelt und geplant	Regelmäßige Planung des Personalbedarfs entlang der Zielsetzungen der Unternehmensplanung (z. B. konjunkturelle Entwicklung, Absatz- und Produktionsplanung)				
1.6 Im Rahmen der Personalpolitik wird auf Personalvielfalt bei der Besetzung neuer Stellen und auf ein ausgewogenes Verhältnis von Beschäftigtengruppen in allen Positionen geachtet	z. B. Frauen/Männer Jüngere/Ältere; Einheimische / Migranten, mit Familie/ohne Familienpflichten				
1.7 Das Unternehmen behält ehemalige Auszubildende wann immer möglich im Betrieb und bietet Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung					
1.8 Auf das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer legt das Unternehmen großen Wert					
1.9 Die Unternehmensleitung setzt sich aktiv für die Verwirklichung einer familienfreundlichen Personalpolitik und Arbeitsgestaltung ein	Angebote zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf / Engagement in der Öffentlichkeit				

2. Handlungsfeld „Personalmarketing

Aussage	Erläuterung	Ihre Bewertung			
		trifft zu 100 %	66 %	33 %	Trifft nicht zu 0 %
2.1 Das Unternehmen kennt den zukünftigen Personalbedarf	(über 5 Jahre)				
2.2 Das Unternehmen betreibt ein gezieltes Personalmarketing, um Personallücken rechtzeitig zu schließen	Personalanwerbung Personalgewinnung				
2.3 Das Unternehmen sichert sein Fachkräftepotenzial vorwiegend durch die Gewinnung neuer qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von außen.	Externe Personalgewinnung: Öffentlichkeitsarbeit, Internet, Personalberater, Kontakte zu Hochschulen, Schulen, Arbeitsamt, Mitarbeiterkontakte				
2.4 Das Unternehmen sichert sein Fachkräftepotenzial vorwiegend über interne Personalentwicklungskonzepte	Interne Personalgewinnung: Interne Stellenbesetzungen, Mitarbeitergespräche, Intranet etc.				
2.5 Das Unternehmen legt Wert auf einen langfristigen Verbleib des Personals.	(über 5 Jahre)				
2.6 Das Unternehmen versteht sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region und nutzt dies zur Personal- und Kundengewinnung					
2.7 Eine durch Vielfalt gekennzeichnete Belegschaft bringt dem Unternehmen Nutzen	z.B. im Hinblick auf Kreativität/Innovation, Gewinnung hoch qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kundenorientierte Produktentwicklung, Unternehmensimage				
2.8 Bestehende oder zukünftige Familienpflichten sind bei Neueinstellungen kein Hinderungsgrund					
2.9 Bei Neueinstellungen greift das Unternehmen gerne auf Familienangehörige zurück					
2.10 Bei Neubesetzungen haben Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger den Vorrang	Nach Unterbrechung wegen Elternzeit / anderer Familienpflichten				

3. Handlungsfeld „Mitarbeiterbindung

Aussage	Erläuterung	Ihre Bewertung			
		trifft zu 100 %	66 %	33 %	Trifft nicht zu 0 %
3.1 Die Unternehmensleitung kennt die persönliche Lebenssituation der Beschäftigten					
3.2 Das Unternehmen sucht im Falle sich ändernder Lebenssituationen in Zusammenarbeit mit Beschäftigten nach betrieblichen Lösungen	z.B. Schwangerschaft Elternzeit/ Kinderbetreuung Krankheitsfall bzw. Pflegefall in der Familie				
3.3 Das Unternehmen hält den Kontakt zu Frauen/ Männern, die aufgrund von Elternzeit und / oder anderer familiärer Verpflichtungen (Alten-/ Krankenpflege) ihre Erwerbstätigkeiten unterbrechen					
3.4 Für Beschäftigte mit Familienpflichten bietet das Unternehmen flexible Arbeitszeiten					
3.5 Für Beschäftigte mit Familienpflichten bietet das Unternehmen Tele-(Heimarbeits-)plätze					
3.6 Das Unternehmen unterstützt die Beschäftigten in der Kinder- / Altenbetreuung	z.B. Vermittlung von Pflegestellen, von Kindergartenplätzen, Kantinenmitbenutzung				
3.7 Das Unternehmen schafft betriebliche Anpassungslösungen für Beschäftigte mit gesundheitlicher Beeinträchtigung					
3.8 Das Unternehmen ergreift Integrationsmaßnahmen für Beschäftigte ausländischer Herkunft	z.B. gemischte Arbeitsgruppen, Sprachkurse, Unterstützung bei Behörden-gängen				
3.9 Beschäftigte werden ermuntert, sich an Problemlösungen/ Entscheidungen im Unternehmen zu beteiligen					
3.10 Besondere Leistungen der Beschäftigten werden honoriert.	materiell (z.B. Prämien) immateriell (z.B. Verantwortung, Entscheidungsfreiheit, Freizeit, Weiterbildung)				

4. Handlungsfeld „Personalentwicklung“

Aussage	Erläuterung	Ihre Bewertung			
		trifft zu 100 %	66 %	33 %	Trifft nicht zu 0 %
4.1 Die berufliche Weiterentwicklung unserer Beschäftigten ist für unser Unternehmen sehr wichtig					
4.2 Die Mitarbeiterentwicklung ist eine wichtige Führungsaufgabe im Unternehmen					
4.3 Bestehende oder zukünftige Familienpflichten sind bei der Karriereplanung im Unternehmen kein Hinderungsgrund					
4.4 Für Weiterbildungsmaßnahmen besteht ein eigenes Budget					
4.5 Weiterbildungsmaßnahmen werden mit den Beschäftigten geplant					
4.6 Weiterbildungsmaßnahmen finden in erster Linie am Arbeitsplatz statt					
4.7 Beim Lernen am Arbeitsplatz spielen die Fähigkeiten älterer Beschäftigter eine große Rolle und werden genutzt					
4.8 Weiterbildungsmaßnahmen werden für Beschäftigte während der Elternzeit angeboten					
4.9 Weiterbildungsmaßnahmen werden für ältere Arbeitnehmer angeboten					
4.10 Weiterbildungsmaßnahmen stehen auch für Beschäftigte in Teilzeit zur Verfügung					
4.11 Das Unternehmen schätzt auch die Qualifikationen, die Beschäftigte im Rahmen ihrer Familienpflichten erwerben	Flexibilität, Kreativität, Organisationsfähigkeit				