

Interaktive Informationsplattform

Fachkräftesicherung und Innovationsstärke durch vielfaltsbewusste Personalarbeit



Anika Peschl
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

Aktuelle Studien zeigen deutlich, dass die Fachkräftesicherung deutsche Unternehmen zunehmend beschäftigt (ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft 2019). Die Berücksichtigung von Diversität im Unternehmen und damit verbunden unterschiedlicher Personengruppen mit verschiedenen Sichtweisen und Fähigkeiten kann einen Erfolgsfaktor zur Bewältigung des Fachkräftemangels darstellen – vorausgesetzt, die Vielfalt der Belegschaft wird entsprechend gefördert, gefördert und gemanagt. Zudem kann der Einbezug vielfältiger Potenziale der Beschäftigten zur Stärkung der Innovationsfähigkeit im Unternehmen beitragen. Hilfestellung zur Umsetzung einer vielfaltsbewussten Personalarbeit wird auf der interaktiven Informationsplattform gegeben.

Hintergrund

Im Rahmen des Verbundprojektes »Vielfaltsbewusster Betrieb« wurde ein Selbstbewertungsinstrument für Unternehmen entwickelt (www.arbeitswissenschaft.net/Diversity_Check). Zur Unterstützung bei der Umsetzung von Lösungsansätzen, die sich aus der Bedarfsermittlung im Check ergeben, wurde das Thema vielfaltsbewusste Personalarbeit vertieft und eine interaktive Informationsplattform mit praxisnahen Anregungen entwickelt. Die neuartige Darstellungsform, vergleichbar mit einem E-Learning-Modul, soll die Neugier der Unternehmensvertreter*innen wecken und auf das Thema »Vielfaltsbewusstsein« beziehungsweise »Diversity« aufmerksam machen. Auf der Plattform werden Hilfestellungen zur Umsetzung verschiedener Lösungsansätze gegeben (www.arbeitswissenschaft.net/vielfalt-personal).

Technische Umsetzung der Plattform

Die Plattform wurde mit der Software »Articulate 360« entwickelt. Dabei handelt es sich um eine Autorensoftware zur Erstellung von

E-Learning-Schulungen (www.articulate.com). Das Werkzeug ist intuitiv bedienbar, und es kann zwischen verschiedenen Gestaltungselementen gewählt werden, um den Kurs beziehungsweise die Plattform aufzubauen. Beispielsweise können Texte, Listen, Bilder (mit oder ohne Beschriftung und Text), Videos oder Karten beziehungsweise Kacheln, die sich mit Text oder Bildern versehen lassen, eingebunden werden. Interaktive Elemente lassen sich auch über ein Tool von Articulate 360, nämlich Storyline 360, erstellen und auf der Plattform einbinden. Storyline 360 ermöglicht eine Gestaltung mit Triggerfunktionen und Schaltflächen; diese gestattet es den Kursteilnehmern, auf Elemente zu klicken oder sie zu verschieben, um eine Aktion herbeizuführen. Komplexe Zusammenhänge können visualisiert werden – auch unter Hinzunahme gezeichneter oder fotografischer Figuren. Ziel dieser Darstellungsform ist es, Wissen möglichst lebhaft und anschaulich zu vermitteln. Die damit erstellte Plattform zum Thema vielfaltsbewusste Personalarbeit ist vergleichbar mit einer Website, in der interaktive und gestalterische Elemente eingebunden sind.

Inhalte der Plattform

Der inhaltliche Fokus der Online-Praxishilfe liegt auf den Themen »Fachkräftesicherung« und »Innovationsstärke«, da diese relevante Wettbewerbsfaktoren für Unternehmen darstellen können. Zu beiden Schwerpunktthemen werden im Rahmen simulierter Gespräche zwischen zwei Unternehmensvertreter*innen Herausforderungen identifiziert und vielfaltsbewusste Lösungsansätze entwickelt. Dabei stellen sich einige Themen heraus, die bei der Fachkräftesicherung und Innovationsstärke unter Berücksichtigung von Vielfalt und Diversity unterstützen können (siehe Abb. 1). Diese Themen werden im Anschluss auf der Plattform aufbereitet, indem praxisnahe Impulse gegeben und Leitfäden sowie Fallbeispiele aufgezeigt werden.

Folgende Themen werden auf der Plattform beispielsweise vertieft:

Umsetzungshilfen und Impulse für die Umsetzung einer vielfaltsbewussten Personalarbeit finden Sie auf der interaktiven Informationsplattform: <https://www.arbeitswissenschaft.net/vielfalt-personal>

Vielfaltsbewusste Rekrutierung

Im Rahmen der vielfaltsbewussten Rekrutierung können beispielsweise verschiedene Personengruppen durch gezielte und bewusste Formulierungen in Stellenausschreibungen angesprochen werden. Damit können Vakanzen gegebenenfalls schneller besetzt werden. Deswegen kann es hilfreich sein, sich vorab zu überlegen, welche spezifischen Bedürfnisse verschiedene Zielgruppen haben und was man ihnen als Arbeitgeber anbieten kann. Durch das Hervorheben von arbeitnehmer- und familienfreundlichen Bedingungen in Stellenausschreibungen, wie zum Beispiel mobiles Arbeiten, die Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit beziehungsweise Jobsharing, Entwicklungsmöglichkeiten sowie das Angebot betrieblicher Kinderferienbetreuung, können häufig mehr qualifizierte Bewerber*innen für eine Position gewonnen werden. Zudem sollte berücksichtigt werden, dass es verschiedene Kanäle für die Platzierung von Stellenausschreibungen gibt. Dadurch können diverse Bewerber*innengruppen erreicht werden.

Lebensphasenorientierung

Wer um qualifiziertes Personal konkurrieren möchte, sollte den Beschäftigten attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Die Einstellung auf die jeweilige persönliche Lebenssituation kann sich für den Betrieb auszahlen, da sich die Beschäftigten dann oft besser einbringen und ihr Leistungspotenzial entfalten können. Zudem fördert die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben die Gewinnung und die Bindung von Fachkräften. Um eine Lebensphasenorientierung erfolgreich umsetzen zu können, sollten die Erwartungen der Beschäftigten und des Unternehmens abgeglichen und daraus Maßnahmen abgeleitet beziehungsweise entwickelt werden. Wie das konkret aussehen kann, wird auf der Plattform anhand von Fallbeispielen erläutert.

Personenbezogenes Gesundheitsmanagement

Im Rahmen des Personaleinsatzes kann die Berücksichtigung diverser Fähigkeiten und körperlicher Voraussetzungen durch die Schaffung ergonomischer Arbeitsbedingungen erfolgen. Das unterstützt die Gesunderhaltung der Beschäftigten und fördert die Arbeitszufriedenheit, steigert aber auch die Produktivität des Unternehmens. Auch bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Betrieb kann darauf geachtet werden, dass die individuellen Lebenssituationen, Fähigkeiten und Voraussetzungen der Beschäftigten be-

rücksichtigt werden. Eine diversitätsgerechte Prävention und Gesundheitsförderung im Unternehmen schaffen die Möglichkeit, alle Beschäftigten gleichermaßen mit den betrieblichen Maßnahmen zu erreichen.

Kreativitätstechniken und kontinuierliche Verbesserungsprozesse (KVP)

Der Einbezug vielfältiger Blickwinkel kann ganz neue, innovative Ideen hervorbringen. Kreativität kann gezielt im Rahmen von Workshops gefördert werden. In diesem Zusammenhang wird auch von Design-Thinking-Techniken gesprochen. Bei diesen kreativen Problemlösungsansätzen können sich die Potenziale einer vielfältigen Belegschaft gegebenenfalls noch besser entfalten. Auch bei der Identifikation von regelmäßigen Verbesserungsmaßnahmen können die Beschäftigten mit ihrem spezifischen Wissen und ihren vielfältigen Fähigkeiten in den Mittelpunkt gerückt werden. Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) hat zum Ziel, durch regelmäßige Produkt- sowie Prozessverbesserungen Kosten einzusparen. Je mehr und je vielfältigere Perspektiven einbezogen werden, desto mehr Verbesserungsprozesse können angestoßen werden. Verschiedene qualifizierte Sichtweisen auf ein spezifisches Problem können zudem zu besseren Lösungen führen.

Vielfaltsbewusstsein bedeutet also nicht, um jeden Preis eine vielfältige Belegschaft zu erschaffen. Allerdings sollten sich Unternehmen bewusst sein, dass verschiedene Personengruppen unterschiedliche Qualifikationen mitbringen, die Unternehmen einen Nutzen bringen können. ■

Literatur

ifaa (2019) ifaa-Trendbarometer »Arbeitswelt«. Topthema der Experten: den Unternehmen brennt der Fachkräftemangel unter den Nägeln!«, URL: <https://bit.ly/2PiAGX3>, Abrufdatum: 02.12.2019

Autoren-Kontakt

Dr. Anika Peschl

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel. +49 211 542263-21
E-Mail:
a.peschl@ifaa-mail.de

Abb. 1: Inhalte der Plattform

