



New Leadership – wie kann moderne und agile Führung aussehen?
5. Fachkräftekonferenz Mainfranken

Dr. Martina Dopfer
Geschäftsführerin myndway.com



@DrWeifenbach



Dr. Martina Weifenbach

Zur mir – Dr. Martina Weifenbach (Dopfer)

Geschäftsführerin

Autorin & Speaker



Achtsamkeit & New Work
Trainings für Führungskräfte & Teams

 myndway



New Leadership – wie kann moderne und agile Führung aussehen?

Impuls

Führung
verändert sich –
Wo geht die
Reise hin?

Diskussion

Was bedeutet
New Leadership
für mich und mein
Unternehmen?

Take Away

Was nehme ich
mit?

Was treibt die Welt im Wandel?

1

Digitale Technologien



Stress und Druck werden zu Barrieren des Wandels.

2

Hohe Vernetzung



Zusammenarbeit unter Druck ist schwierig.

3

Neue Märkte



Neues Denken passt oft nicht in gewachsene Strukturen.

Was wird wichtiger für New Leadership?

1

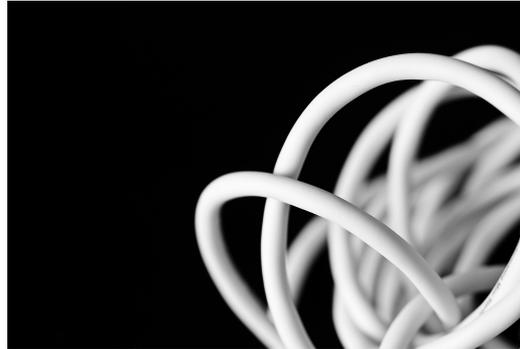
Echtes Vertrauen



Vertrauen schaffen –
auch über Distanz.

2

Gemeinsam wachsen



Empowerment leben –
gerade in unsicheren Zeiten.

3

Innovation fördern



Neugier erlauben –
Unbekanntes Terrain erobern.



Unser Kopf befährt gern die Autobahn des Gewohnten.

Zeichen der Unsicherheit im Wandel

59%

der Mitarbeiter*innen bezweifeln, dass Ihr Unternehmen genügend digitalisiert.

65%

der Schulkinder hören von Jobs, die es bei ihrem Berufseintritt nicht mehr geben wird.

70%

der Mitarbeiter*innen & Führungskräfte sind abwesend und gestresst.

Innovationen verändern uns

58%

der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte verteidigen bestehende Strukturen und Prozesse.

Innovationszyklen

werden immer kürzer.

Digitalisierung & neue Technologien

führen zu stetiger Veränderung!



Vertrauen schaffen – und wie?



Vertrauen wächst in resilienten Unternehmen

Achtsame
Pausen
erlauben

Aktiv
zuhören +
kommuni-
zieren

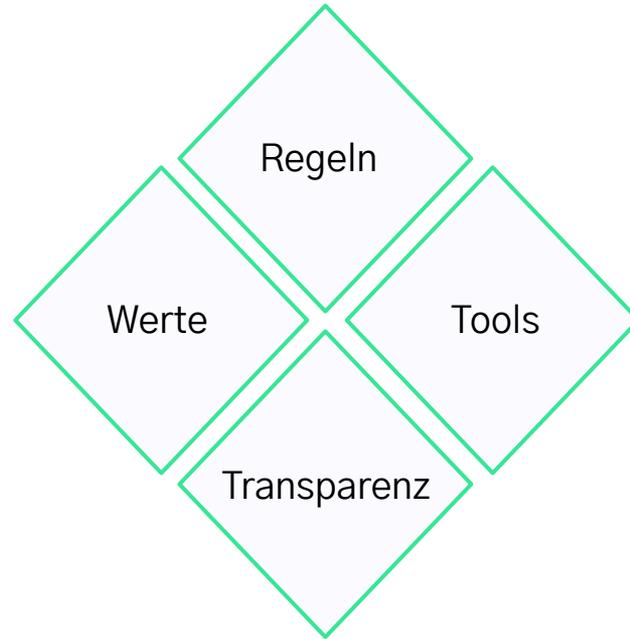
Hybrides
Arbeiten
fördern



Gemeinsam wachsen



Agilität leben – aber wirklich!



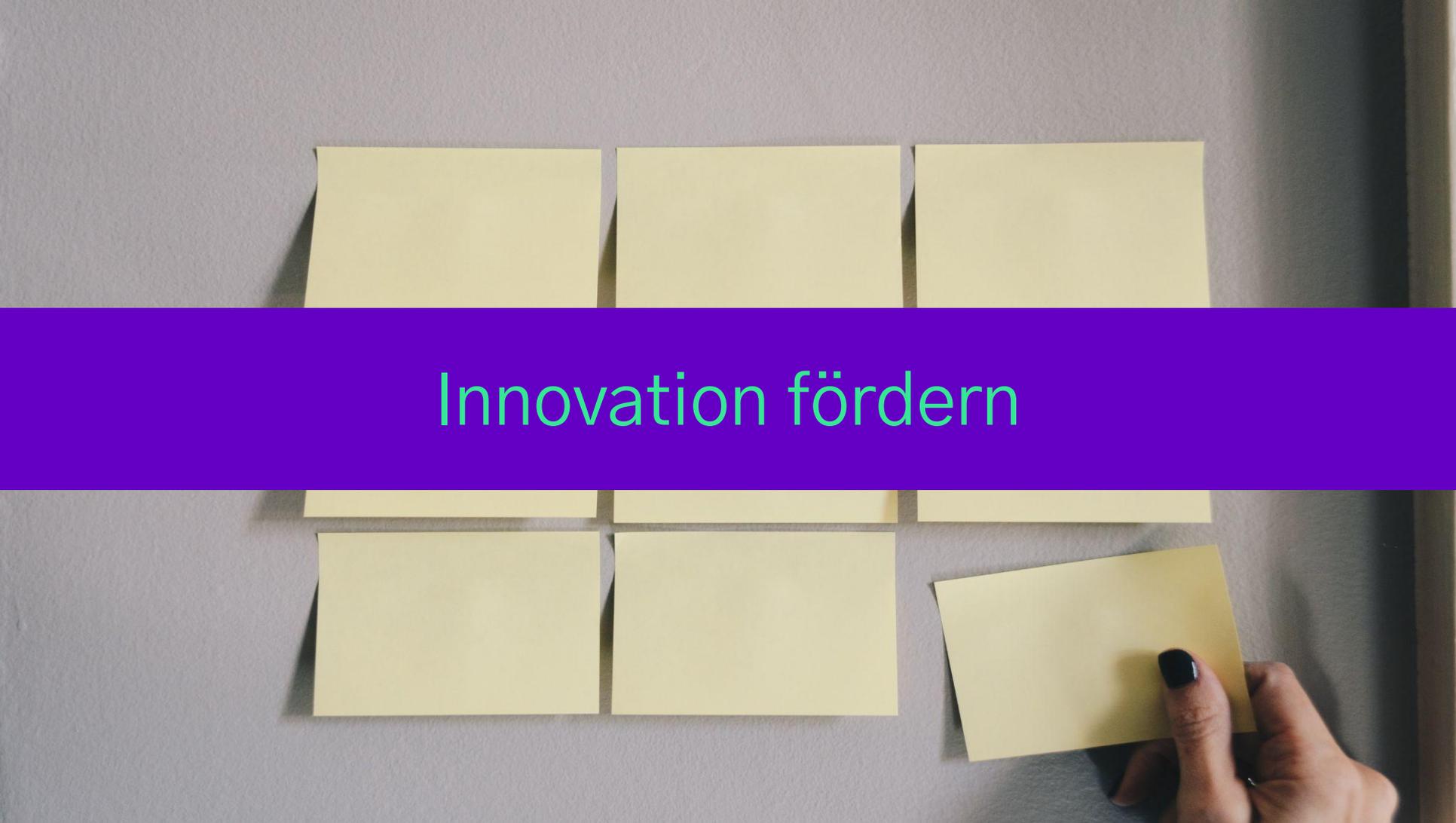
Gemeinsam wachsen = Empowerment leben



Team
Check In

Value
Sessions

Digitale
Tools für
alle

A hand with dark nail polish is holding a yellow sticky note in the bottom right corner. The background is a light grey wall with several other yellow sticky notes arranged in a grid-like pattern. A purple horizontal band is overlaid across the center of the image.

Innovation fördern

Innovation als Leidenschaftsmotor aktivieren

Innovation
ist mehr als
Technik

Innovations-
freude
vorleben

Alle auf die
Reise
mitnehmen

Innovationsbarrieren kennen

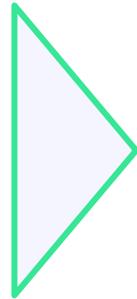
Ja und,
statt ja
aber!

Die kleinen
Erfolge
feiern

Lernreisen
über Silos
hinweg

New Leadership: Der Weg in die neue Arbeitswelt

**New
Leadership**



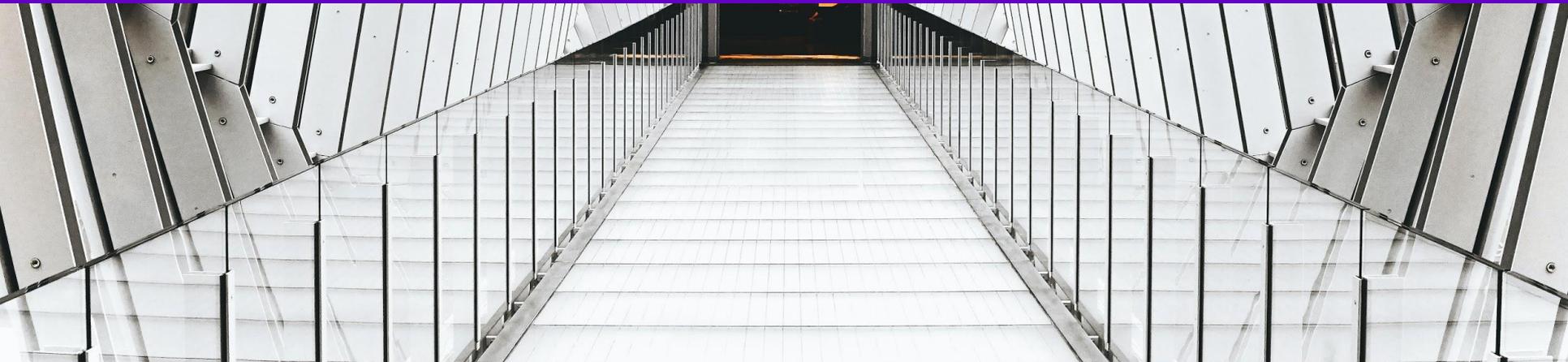
Vertrauen schaffen

Empowerment leben

Innovation fördern



New Leadership ist eine Chance, **Bewegung im Kopf** zu schaffen
und **Innovation von Innen** heraus zu leben.



New Leadership – wie kann moderne und agile Führung aussehen?

3 Fragen für den Start in den morgigen Tag

Wie drücke ich
Wertschätzung
aus?

Höre ich wirklich
zu?

Wie oft erlauben
wir im Team den
“Ja, und...” und
verbannen den
“Ja, aber...”?

Methoden zum Nachlesen



Bewertungen auf Amazon

Erfahren Sie mehr über die Forschung zu Digitalisierung, Innovation & Entrepreneurship sowie Neuroscience & Achtsamkeit.

Tauchen Sie mit uns in praktische Erfahrungsberichte ein.

Nehmen Sie Praxistipps und Übungen mit und werden Sie zu GestalterInnen einer zukunftsorientierten und digitalen Arbeitswelt.



Achtsamkeitstrainings für Führungskräfte, Teams und Unternehmen



Dr. Martina Weifenbach (Dopfer)

Co-CEO & Co-Founder

martina.weifenbach@myndway.com

myndway.com



[@DrWeifenbach](https://twitter.com/DrWeifenbach)



[Dr. Martina Weifenbach](#)

FH·W-S

Hochschulservice
Internationales

Globale Mitarbeitersuche:
*Internationale Nachwuchskräfte ausgebildet in Mainfranken –
der FHWS-i-Campus*

Dr. Daniel Wimmer, Leiter Hochschulservice Internationales, Hochschule Würzburg-Schweinfurt
5. Fachkräftekonferenz Mainfranken, Donnerstag, 19. Mai 2021



Zahlen und Fakten



- 2** Standorte:
Würzburg und Schweinfurt
- 8** Forschungseinrichtungen
- 10** Fakultäten
- 44** Studiengänge

- 3** Zentrale Einrichtungen
(Bibliothek, Hochschulmedienzentrum,
IT-Service-Center)
- 217** Professorinnen und Professoren
- 9.200** Studierende (WS 2020/21)
- 1.802** Int. Studierende (WS 2020/21)



Bachelorstudiengänge



GESTALTUNG

- Architektur
- Kommunikationsdesign

SPRACHE

- Fachübersetzen

SOZIALES

- Management im Gesundheitswesen
- Soziale Arbeit

WIRTSCHAFT

- Betriebswirtschaft
- Medienmanagement



Bachelorstudiengänge

MINT

- Bauingenieurwesen
- E-Commerce
- Elektro- und Informationstechnik
- Geovisualisierung
- Informatik
- Kunststoff- und Elastomertechnik
- Logistik
- Maschinenbau

- Mechatronik
- Technomathematik
- Vermessung und Geoinformatik
- Wirtschaftsinformatik
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Robotik (seit Oktober 2020)



Ausgangslage 2012

Exchange Studierende:

111 Incoming Exchange students

155 Outgoing Exchange students

Bevölkerungsentwicklung in den Regierungsbezirken Bayerns
Veränderung 2035 gegenüber 2015 in Prozent



	WS 1999	WS 2000	WS 2001	WS 2002	WS 2003	WS 2004	WS 2005	WS 2006	WS 2007	WS 2008	WS 2009	WS 2010	WS 2011	WS 2012
Germans	3.726	5.036	5.324	5.549	5.945	6.188	6.176	6.180	6.053	6.352	6.726	7.115	7.925	8.263
Int'l's	177	231	210	218	232	277	286	289	300	291	386	404	412	393
Quota Int'l's	4,5%	4,4%	3,8%	3,8%	3,8%	4,3%	4,4%	4,5%	4,7%	4,4%	5,4%	5,4%	4,9%	4,5%
Total of students	3.903	5.267	5.534	5.767	6.177	6.465	6.462	6.469	6.353	6.643	7.112	7.519	8.337	8.656



Bachelorstudiengänge



ENGLISCHSPRACHIG

- Business and Engineering
- International Management
- Logistics
- Mechatronics
- Robotics

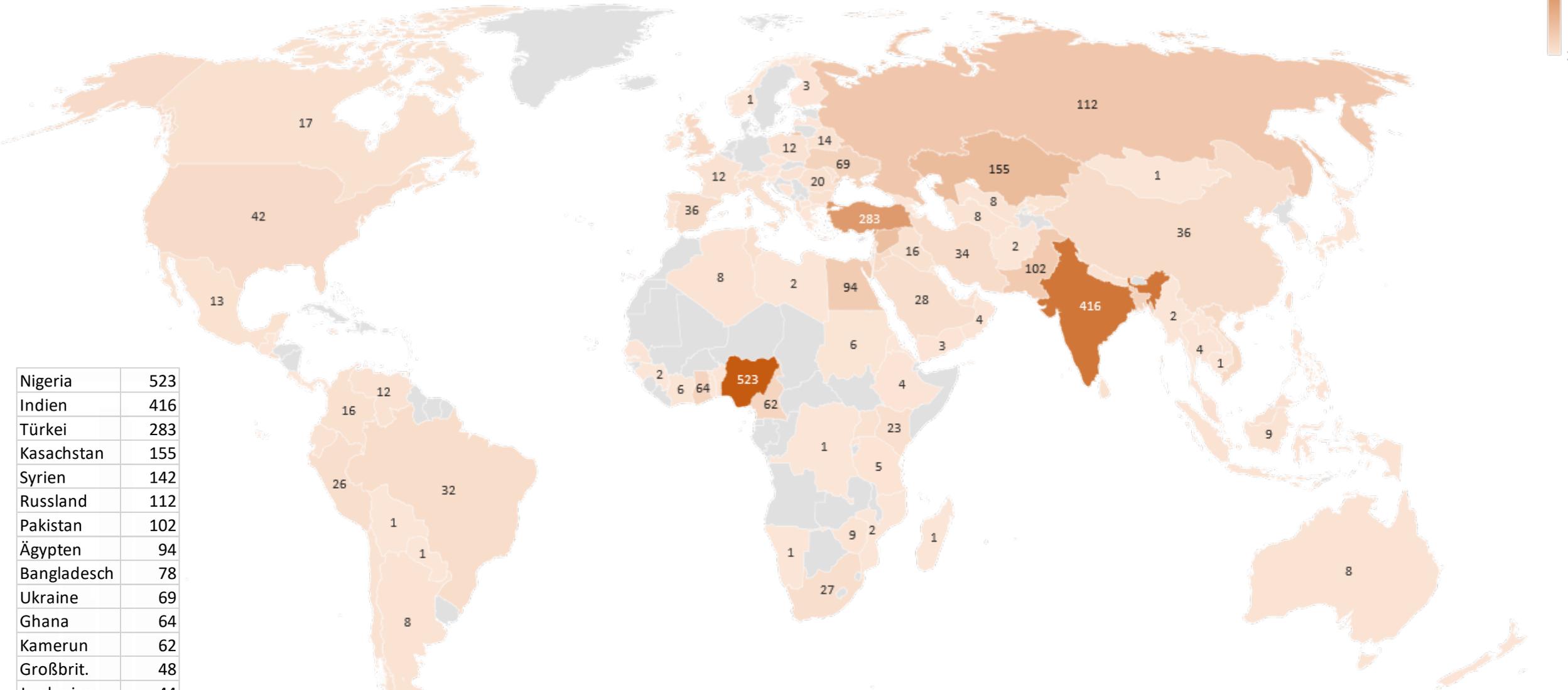
- TWIN-Studiengänge, die inhaltlich ähnlich aufgebaut sind wie bereits bestehende deutschsprachige Studiengänge.
- Die Studierenden können zwischen der deutsch- und der englischsprachigen Studienvariante wechseln.
- Am Ende kann ein TWIN-Zertifikat ausgestellt werden, welches belegt, dass die Studierenden ihr Studium in beiden Sprachen absolviert haben.



TWIN-Studiengänge

TWIN =
identische
Studiengänge
auf Englisch
und Deutsch

Semester	Deutschsprachiger Studiengang	Praxis-/Projektarbeiten	Englischsprachiger Studiengang	
7				 Deutsch + Englisch
6				
5		Praktikant/in Unternehmen		 Sprache Kultur
4				
3				 Deutsch Englisch
2				
1				
	 Studierende mit deutscher Hochschulzugangsberechtigung		 Studierende mit ausländischer Hochschulzugangsberechtigung	



Nigeria	523
Indien	416
Türkei	283
Kasachstan	155
Syrien	142
Russland	112
Pakistan	102
Ägypten	94
Bangladesch	78
Ukraine	69
Ghana	64
Kamerun	62
Großbrit.	48
Jordanien	44
Vietnam	44
USA	42
Marokko	37
China	36
Spanien	36
Iran	34

Bewerbungen nach Nationalitäten

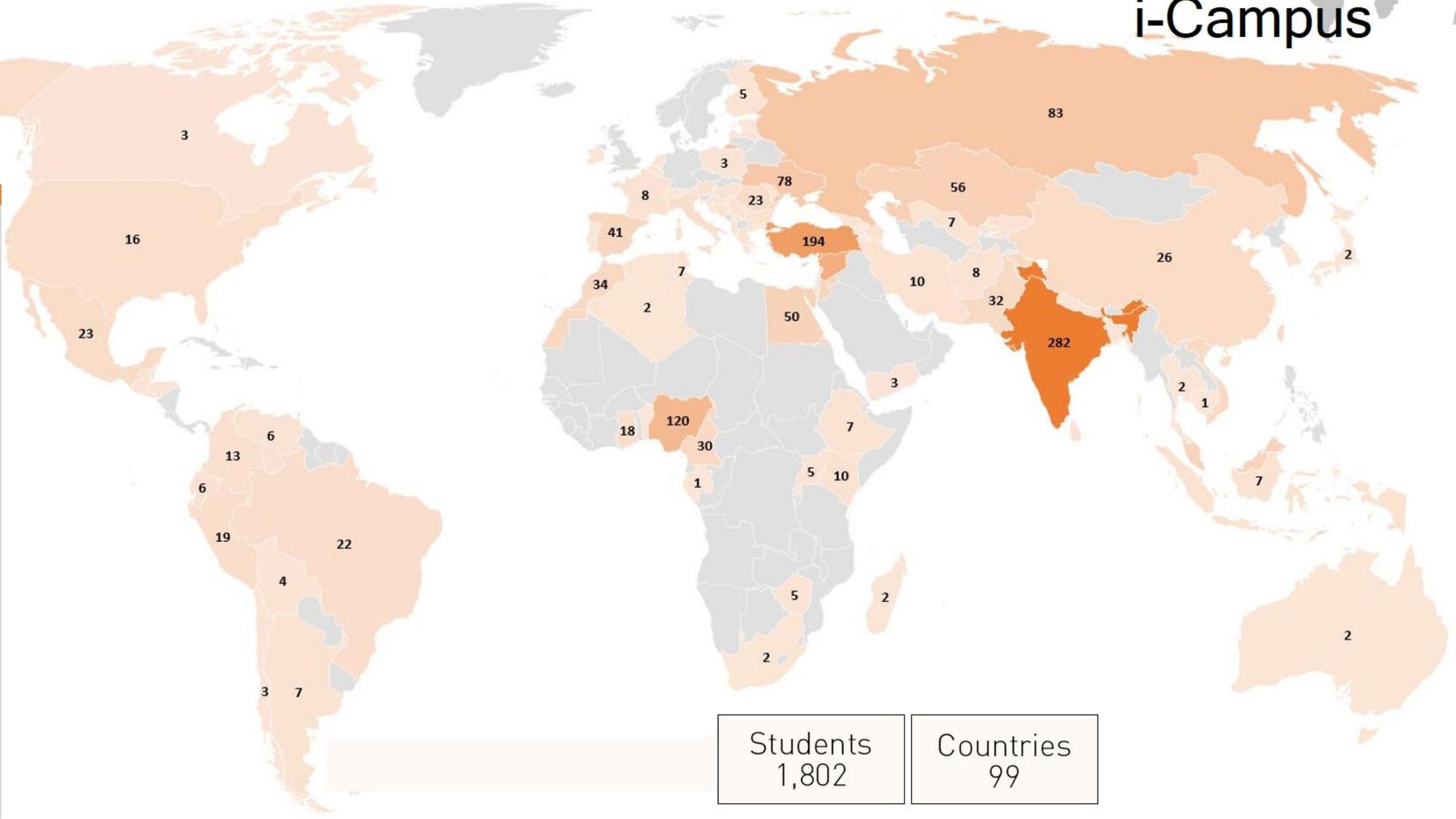
Bewerbungen (311 mehr als 2019)
3.289

Länder
122

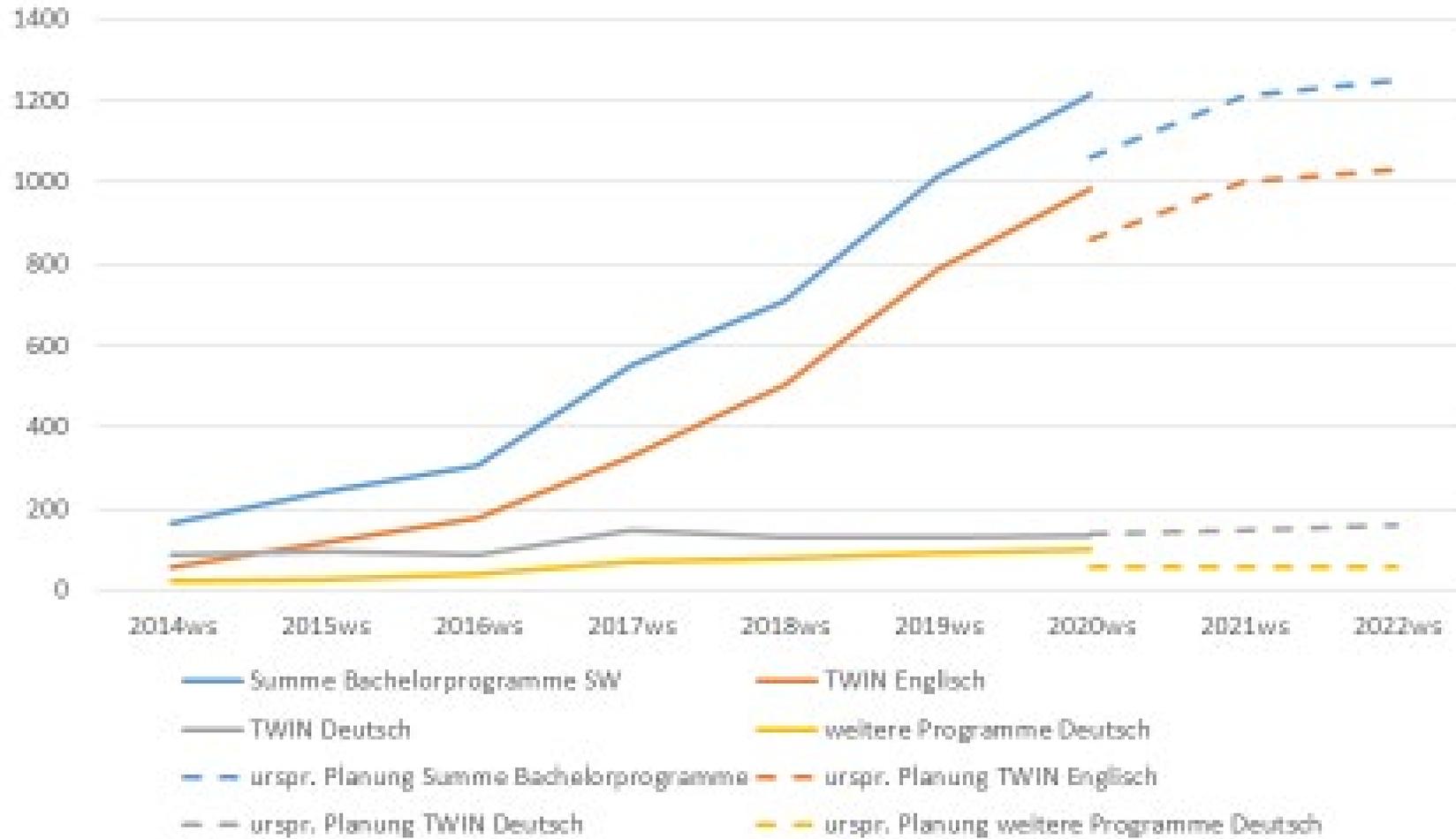
FHWS International students 2020



Country	Number
India	282
Turkey	194
Syria	150
Nigeria	120
Russia	83
Ukraine	78
Kazakhstan	56
Egypt	50
Malaysia	46
Jordan	41
Spain	41
Morocco	34
Pakistan	32
Cameroon	30
Vietnam	30
China	26
Taiwan	23
Mexico	23
Romania	23
Brazil	22
Peru	19
Ghana	18
Italy	17
USA	16
Kovovo	14
Colombia	13
Bulgaria	10
Iran	10
Kenya	10



Entwicklung internationale Studierendenzahlen Bachelorstudiengänge Schweinfurt





Hochschulservice Internationales: *Planting a tree of Opportunities*



Foto: Jonas Kron



Internationalisierung@Home: *KomPass International*



KompetenzenPass International: Hochschulumfassendes Projekt zur Vermittlung von Kompetenzen, um sich auf ein internationales Arbeitsumfeld in einem deutschen Unternehmen vorzubereiten

TEIL A: Interkulturelle Kompetenzen und Sprache

- **Interkulturelle Kompetenz (Theorie und Praxis):** Studierende werden auf ein internationales Berufsfeld vorbereitet und auf den Umgang mit Kollegen aus verschiedenen Kulturkreisen sensibilisiert.
- **Spracherwerb (Deutsch und Englisch):** Studierende erwerben die nötigen Sprachkenntnisse, um im Studium und bei der Praktikums- bzw. Berufssuche erfolgreich zu sein.

TEIL B: Studium und Beruf

- **Bewerbungskompetenz:** Studierende erwerben wichtige Kenntnisse zu verschiedenen Themen rund um Bewerbung und Übergang ins Berufsleben in der Region Mainfranken.
- **Studienerfolg:** Studierende werden mit der Lehr- und Lernkultur in Deutschland vertraut gemacht und erhalten im Rahmen von Kleingruppentutorien fachspezifische Unterstützung bei fachlichen Herausforderungen.



Kompetenzgewinn im Ausland: *World TWIN* und *3IN Alliance*



- Zusammenarbeit in internationalen Konsortien der Hochschulbildung zur strategischen und strukturellen Hochschulinternationalisierung
- Vereinfachter fachlicher und interkultureller Kompetenzgewinn durch abgestimmte Curricula

- Einbindung von Praxispartnern, um Praktikumsphasen mit der Internationalisierung zu verknüpfen
- Vorbereitung von nationalen unter internationalen Antragstellungen zur Hebung der Sichtbarkeit der FHWS und der Region Mainfranken.

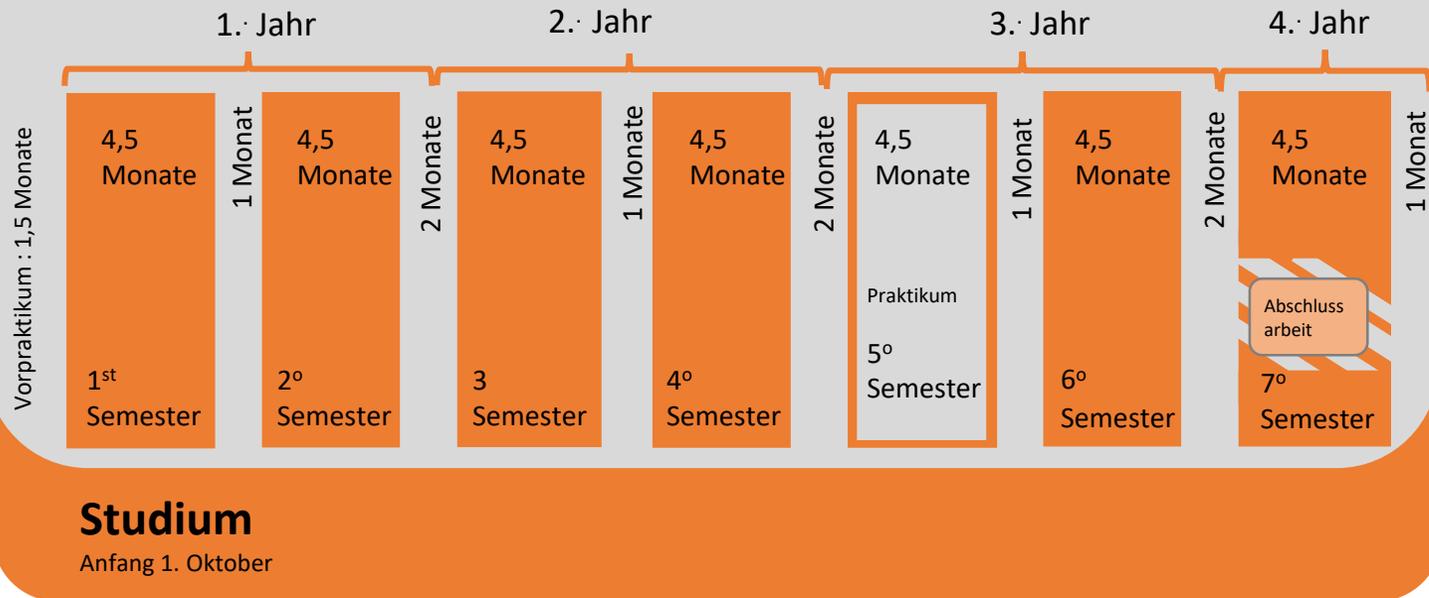


Praxis International

Duales Studium International

Duales Bachelorstudium mit vertiefter Praxis (3,5 Jahre)

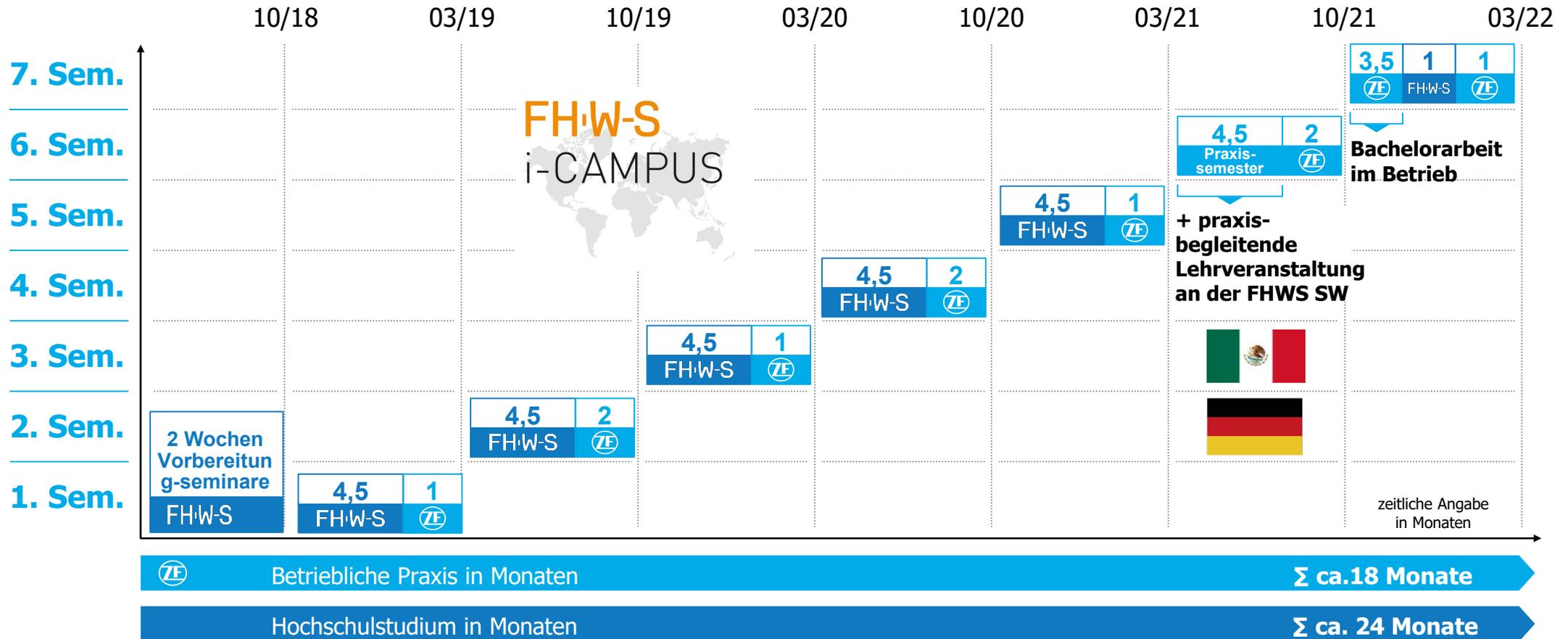
Praxis – Mindestens 50% mehr als in vergleichbarem Regelstudium
Studienbeginn möglich zum 1., 2. oder 3. Fachsemester





Praxis International

Duales Studium International



Kontakt

FH·W-S



Dr. Daniel Wimmer

Leiter Hochschulservice Internationales
Raum T.0.01

Tiepolostraße 6, Würzburg

Tel.: +49 931 3511-8173

E-Mail: daniel.wimmer@fhws.de



www.facebook.com/FHWSiCampus



www.instagram.com/fhws_international

A background image showing a network of stylized human figures in white and blue, connected by lines, symbolizing a community or professional network.

Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Aufgabenspektrum und
beschleunigtes Fachkräfteverfahren



Übersicht

- ▶ Einleitung
- ▶ Ablauf des Fachkräfteverfahrens
- ▶ Leistungsspektrum des ZSEF
- ▶ Webauftritt
- ▶ Kontaktdaten



Einleitung

Fachkräfteeinwanderungsgesetz (03/2020)

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

- ist ein neues Instrument zur Beschleunigung der Einreise von Fachkräften
- ist eine Möglichkeit für Unternehmen Fachkräfte einfacher und effizienter aus dem Ausland zu rekrutieren und die Möglichkeit der internationalen Rekrutierung noch verstärkter nutzen
- ermöglicht eine bessere zeitliche Planbarkeit und Sicherheit beim Einsatz des Personals.



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Ausgangssituation



- ▶ **Unternehmen U** hat eine Bewerberin aus einem Drittstaat gefunden und möchte diese „möglichst bald“ einstellen. Die Fachkraft soll möglichst bald in Deutschland ihre Arbeit aufnehmen.



- ▶ **Fachkraft F** verfügt über einen Berufsabschluss. Dieser ist in ihrem Herkunftsland staatlich anerkannt. Sie ist daran interessiert, in Deutschland zu leben und zu arbeiten.



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren gem. § 81a AufenthG

Wenn es schnell gehen muss ...



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Prozess im Überblick

Der Prozeß im Überblick

Vorprüfung – begünstigter Personenkreis / konkretes Arbeitsplatzangebot

1. Schritt – Beratung zum Anerkennungsverfahren

2. Schritt – Bevollmächtigung des Arbeitgebers

3. Schritt – Vereinbarung zwischen Ausländerbehörde und Arbeitgeber

4. Schritt – Anerkennung der ausländischen Qualifikation

5. Schritt – Zustimmungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit

6. Schritt – Erteilung der Vorabzustimmung zur Visumerteilung

WICHTIG: Für die Beschleunigung ist die Mitwirkung von Arbeitgeber und Fachkraft entscheidend. Ohne vollständige und formgerechte Unterlagen können die Fristen nicht eingehalten werden.



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Ziel

Visumerteilung für _____
geboren am _____ in _____
Staatsangehörigkeit: _____

Arbeitgeber: _____
(Name und Anschrift)

**Vorabzustimmung im beschleunigten Fachkräfteverfahren
gemäß § 81a Abs. 3 Nr. 6 AufenthG i. V. m. § 31 Abs. 4 AufenthV**

Der Erteilung eines Visums zur Einreise der/des o.G. für den Aufenthaltzweck nach
Wählen Sie die Rechtsgrundlage aus, mit einer Gültigkeitsdauer von zwölf Monaten¹ wird vorab
zugestimmt.

Folgender Hinweis gemäß § 4a Abs. 3 AufenthG ist in das Visum aufzunehmen:
Beschäftigung nur erlaubt als Geben Sie die Tätigkeit gemäß BA-Zustimmung bzw. Arbeitsvertrag als Freitext ein,
bei der Firma Geben Sie den Arbeitgeber als Freitext ein. . Selbständige Tätigkeit nicht erlaubt.

- ▶ Ausstellung der Vorabzustimmung zum Visum
- ▶ **Verfahrensdauer:
ca. vier Monate**



Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Zentraler Verfahrensmittler und Ansprechpartner



ZSEF als zentraler
Verfahrensmittler
und Ansprechpartner
im beschleunigten
Fachkräfteverfahren



Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Zuständigkeiten

- ▶ **ZSEF ist zuständig** für das beschleunigte Fachkräfteverfahren
 - Visa, die für Ausbildungs- und Arbeitsmigranten von Bedeutung sind.
 - "**one stop shop**" -> alle Kompetenzen gebündelt
 - Nur für Erstverfahren zur Erteilung eines Visums, nicht für die Erteilung eines längerfristigen Aufenthaltstitels



Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Zuständigkeiten

► **Örtliche Zuständigkeit:**

Ort der Betriebsstätte, in der der Ausländer eingesetzt werden soll, muss in Bayern liegen (§ 31 Abs. 4 AufenthV)





Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Leistungsspektrum

► Beratung des Arbeitgeber

- über die Einreisevoraussetzungen
- zur Anerkennungsberatung
- zu den Anerkennungsverfahren
- zum Zustimmungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit
- zu notwendigen Unterlagen
- Hilfestellung bei notwendigen Dienstleistungen (z.B. für Beglaubigungen, Übersetzungen)





Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Leistungsspektrum

► Prüfung

- der „allgemeinen“ Aufenthaltsrechtlichen Erteilungsvoraussetzungen
 - Sicherung des Lebensunterhalts,
 - Sprachkompetenz,
 - ggf. Altersvorsorge,
 - Würdigung von Voraufenthalten
- der „besonderen“ Aufenthaltsrechtlichen Erteilungsvoraussetzungen





Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Leistungsspektrum



- ▶ **Betreiben des Anerkennungsverfahrens** bis zur Bescheidung durch die zuständige Stelle
 - Zuleiten, Entgegennahme und Weiterleitung von Schriftverkehr
 - Nachhalten von Fristen



Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Leistungsspektrum



► Einholen der **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit**

- Zuleiten, Entgegennahme und Weiterleitung von Schriftverkehr
- Nachhalten von Fristen



Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Leistungsspektrum



► Information der **Auslandsvertretung**

- Terminvergabe durch deutsche Auslandsvertretung -> drei Wochen
- Visumerteilung durch deutsche Auslandsvertretung -> drei Wochen



Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Leistungsspektrum

Aufgaben über beschleunigtes Fachkräfteverfahren hinaus:

Wahrnehmung von Aufgaben, in denen

- ▶ ein **zentraler Ansprechpartner** oder
- ▶ eine **Koordinierung und Bündelung von Wissen und Erfahrungen** für die Arbeitgeber, aber auch für die örtlichen Ausländerbehörden

einen Mehrwert bietet.



Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Leistungsspektrum

Aufgaben über beschleunigtes Fachkräfteverfahren hinaus:

- ▶ ZSEF agiert als zentraler Ansprechpartner in Bereichen, in denen eine **Vielzahl von vergleichbaren Fallgestaltungen** zu erwarten ist und sich z.B. Rahmenvereinbarungen als Grundlage einer Zusammenarbeit anbieten
- ▶ Unterstützung der **örtlichen Ausländerbehörden** für effizienten Verfahrensablauf, durch Erarbeitung von Rahmenbedingungen / Mustervereinbarungen mit
 - den Arbeitgebern,
 - den Interessenverbänden,
 - der Arbeitsverwaltung ...



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren gem. § 81a AufenthG

Eine Option, wenn es schnell gehen muss



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Kosten - Nutzen

Voraussetzungen	Kosten	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> Für Drittstaatsangehörige Einreise aus dem Ausland Für qualifizierte Beschäftigung, Ausbildung, Nachqualifizierung zur Fachkraft konkretes inländisches Arbeitsplatz- bzw. Ausbildungsplatzangebot (Formular) 	<p>Bearbeitungsgebühr: 411€</p> <p>Schuldner ist die Fachkraft.</p> <p>Zusätzlich fallen folgende Kosten an</p> <p>Zusätzliche Kosten</p> <ul style="list-style-type: none"> Visumsgebühr: 75€ Kosten für das Anerkennungsverfahren Ggf. Kosten für weitere Dokumentprüfungen 	<p><u>Ein Ansprechpartner:</u></p> <p>Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften</p> <p>Familiennachzug für Ehegatten sowie minderjährige ledige Kinder der Fachkraft, ist integriert möglich</p> <p>Verkürzte Bearbeitungsfristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anerkennungsverfahren von i.d.R. 4 auf 2 Monate Zustimmung der Agentur für Arbeit von 2 auf eine Woche Erteilung des Visatermins in der Auslandsvertretung max. 3 Wochen Entscheidung über das Visum i.d.R. innerhalb 3 Wochen



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Hilfreiche Informationen für Arbeitgeber

www.make-it-in-germany.com/

Die Bundesregierung *Make it in Germany*
Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren (§ 81a AufenthG) – kurz erklärt

Schritt 1	Bevollmächtigung des Arbeitgebers
Schritt 2	Kontaktaufnahme mit der Ausländerbehörde in Deutschland
Schritt 3	Abschluss einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Ausländerbehörde
Schritt 4	Anerkennung der ausländischen Abschlüsse
Schritt 5	Zustimmungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit (BA)
Schritt 6	Aushändigung der Vorabzustimmung zum Visum
Schritt 7	Visumantragstellung bei der deutschen Auslandsvertretung

Diese Übersicht ist eine vereinfachte Darstellung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Die dargestellten Schritte dienen ausschließlich der Übersichtlichkeit des Antragsverfahrens für Aufenthaltstitel. Weitere Details zum Visumverfahren und Informationen über wichtige Fristen finden Sie auf www.make-it-in-germany.com. (Stand: April 2020) © „Make it in Germany“, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Die Bundesregierung *Make it in Germany*
Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland

Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung

Was Arbeitgeber wissen müssen



Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

A network of stylized human figures in white and blue, connected by lines, set against a blue background with glowing nodes.

**Zentrale Stelle für die
Einwanderung von Fachkräften**

Zeit für Ihre Fragen



Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Webauftritt

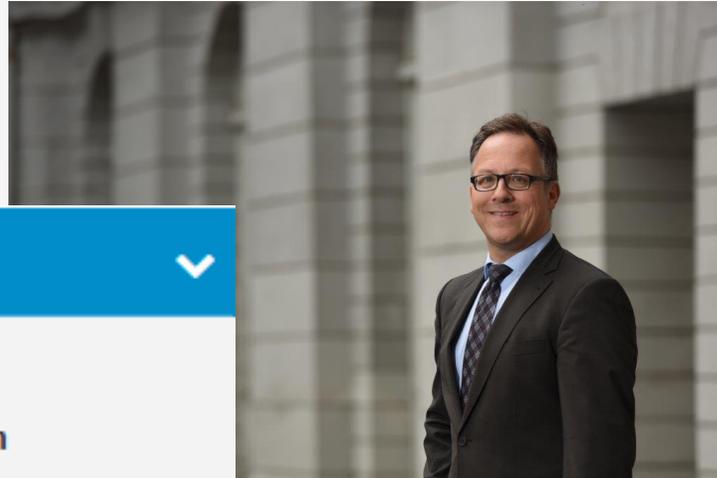
www.fachkraefte.einwanderung.bayern.de



- Begünstigter Personenkreis (ausländische Fachkräfte) >
- Arbeitsplatzangebot >
- Ablauf des beschleunigten Fachkräfteverfahrens >
- Weitergehende Informationen zum Ablauf des Verfahrens >
- Benötigte Unterlagen >
- Gebühren >
- Familiennachzug im beschleunigten Verfahren >
- Erstkontakt >
- Weiterführende Links >



Kontakt



Kontakt



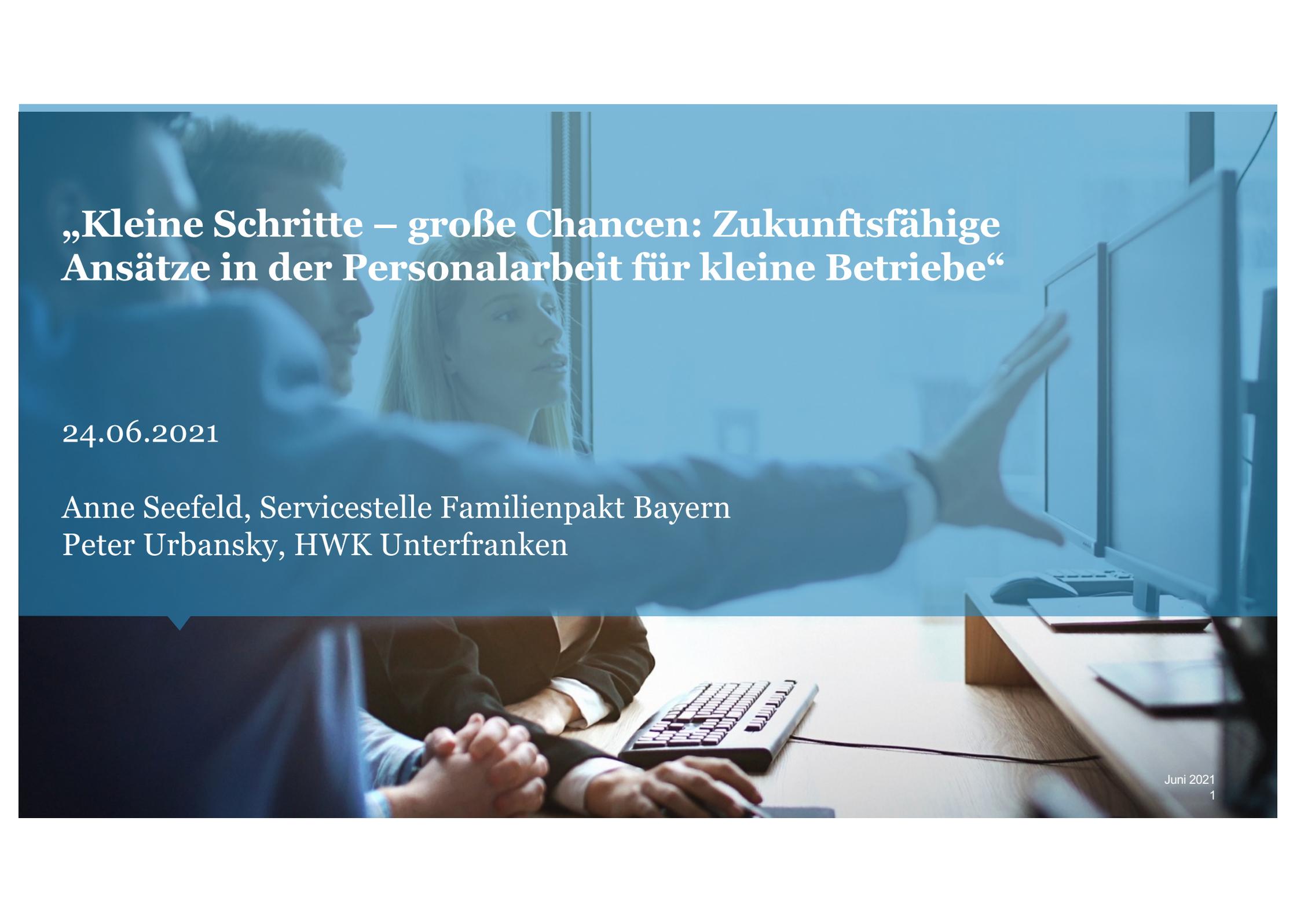
Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften

Regierung von Mittelfranken
Beuthener Straße 37/39
90471 Nürnberg

Hotline +49 (0)911 2352-211

✉ Fachkraefteeinwanderung@reg-mfr.bayern.de

🌐 www.fachkraefte.einwanderung.bayern.de



„Kleine Schritte – große Chancen: Zukunftsfähige Ansätze in der Personalarbeit für kleine Betriebe“

24.06.2021

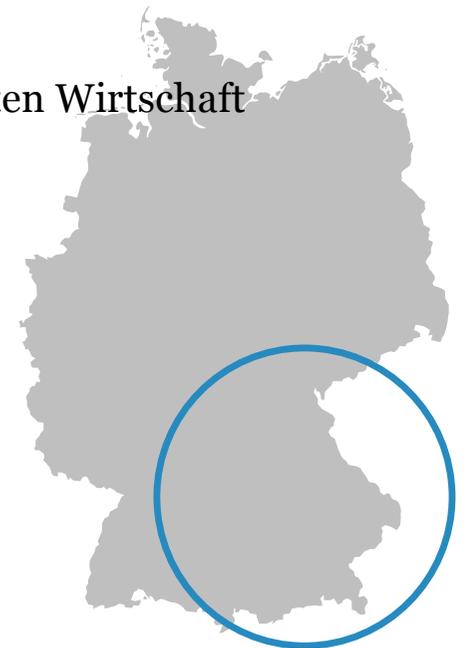
Anne Seefeld, Servicestelle Familienpakt Bayern
Peter Urbansky, HWK Unterfranken

- **99,6 % (=614.000)** aller Unternehmen in Bayern gehören zum **Mittelstand**.
- Dazu gehören Unternehmen mit **unter 500 Beschäftigten** bzw. **unter 50 Mio. Euro Jahresumsatz**.
- Von den insgesamt 5,4 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der privaten Wirtschaft (2019) arbeiteten:

15,3 % in Betrieben mit **weniger als 10 Beschäftigten** &

75,6 % waren in Betrieben mit **weniger als 500 Beschäftigten** tätig.

- Die **durchschnittliche Betriebsgröße** lag im Jahr 2019 bei rund **15** sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.



Arbeitgeber sind von Megatrends in der Arbeitswelt betroffen



Demografischer Wandel:

Alterung von Gesellschaft und Belegschaften & Schrumpfung der Gesellschaft = Verknappung der Nachwuchskräfte und Verlängerung der Lebensarbeitszeit



Technische & ökonomische Entwicklung:

Digitalisierung + Internationalisierung + Beschleunigung



Gesellschaftliche Entwicklung:

Wertwandel durch Verknappung des Nachwuchses → Work-Life Balance als Lebensmuster + Verantwortungsvoller Umgang mit der Ressource Mensch

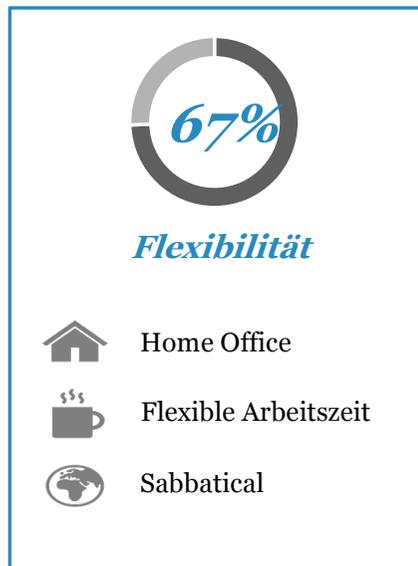
Work Life Balance ist ein wichtiger Bestandteil der gesellschaftlichen Entwicklung, sie ist ein realer Faktor, kein schnelllebiger Modetrend!

Zusätzliche Herausforderungen für Kleinst- und Kleinunternehmen

Aufbau und Erhalt einer hohen **Arbeitgeber-Attraktivität** zur Bindung einer größeren Zahl von jüngeren und qualifizierten Menschen (Generation Z) unter
großem Wettbewerbsdruck.

und Gewinnung für eine
neuem Umfeld mit

Was erwartet die Generation Z



Corona-Pandemie: Beschäftigten mit Betreuungsverpflichtungen größtmögliche Flexibilität zugestehen

- Vätern, Müttern, Eltern, v.a. Alleinerziehende, Beschäftigten mit Pflegeverpflichtungen größtmögliche **Flexibilität zugestehen.**
- „Ressource Frau“ stärken
- **Väterbewusste Personalpolitik** etablieren
- **Team**, welches Arbeit auffangen muss, **ins Boot holen**, es geht nur **gemeinsam!**



Die Bedeutung familienbewusster Maßnahmen nimmt weiter zu!



70%

... fanden, dass familienbewusste Maßnahmen schon vor der Krise (eher) wichtig waren.



40%

... sagen, dass die Bedeutung durch die Krise sogar deutlich/etwas zugenommen habe.



40%

... geben an, nach der Krise werden familienbewusste Maßnahmen – im Vergleich zu heute – noch deutlich /etwas wichtiger

Was ist Gesundheit?



- Erleben
- Verhalten
- Gesundheitszustand



- Umwelt
- Gesellschaft

Bilder: Berking, Matthias (2015): Training emotionaler Kompetenzen. 3., vollst. überarb. Auflage. Berlin: Springer (Psychotherapie).
Online verfügbar unter http://ebooks.ciando.com/book/index.cfm/bok_id/1868410

Die Pandemie veränderte die Kriterien an die Gesundheit für Führungskräfte und Beschäftigte



Darum geht es bei der Umsetzung



Passgenaue, auf Beschäftigte zugeschnittene
Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie sowie Privatleben

Flache Hierarchien

Teilweise **schnelle Karrieren**
möglich, aufgrund der geringen
Personaldecke

Azubis umfänglicher und
praxisnäher betreut



Gutes Miteinander

Langfristige Sicherheit
des Arbeitsplatzes

Kurze Wege

6 Vorteile für Ihr Unternehmen oder Ihren Betrieb:

- | | | | |
|-----------|---|-----------|---|
| 1. | Einfachere Rekrutierung von Fachkräften | 4. | Kürzere Elternzeiten |
| 2. | Geringere Fluktuation und höhere Bindung an das Unternehmen | 5. | Zufriedenere und motiviertere Mitarbeiter |
| 3. | Geringere Fehlzeiten | 6. | Weniger Kosten |

Darüber hinaus: besseres Unternehmensimage, Marketingeffekte für den Produktabsatz, Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens

Familienfreundlichkeit zur **Selbstverständlichkeit** machen!



Umsetzungs-Maßnahme:

Dokumentieren Sie Ihre familienfreundliche **Unternehmensphilosophie:**

- Verschriftlichen Sie diese in einem Leitbild oder einer Leinlinie (Mission, Werte etc.)

Umsetzungs-Tipp:

Machen Sie den Online-Check wo Ihr Unternehmen steht: z.B. Quick Check Familienpakt Bayern oder Erfolgsfaktor Familie.

Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Selbstverständlichkeit machen!

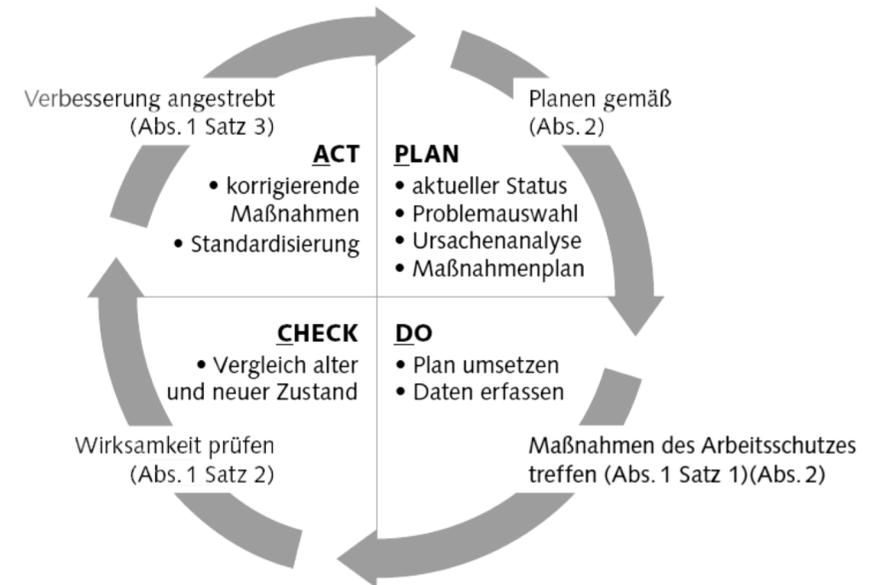
Umsetzungs-Maßnahme:

Dokumentieren Sie Ihre gesundheitsfördernde Unternehmensphilosophie:

- Verschriftlichen Sie Ihr Leitbild
- Visualisieren Sie den Prozess zur Gefährdungs-
beurteilung nach PDCA

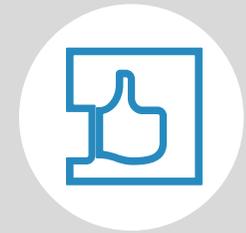
Umsetzungs-Tipp:

Nutzen Sie die Beratung durch die Handwerkskammer zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.



Quelle: D.Melchart, Stephan Gronwald, 2015, Handlungsempfehlungen, Gesundheitsförderung für kl. Unternehmen

Familienfreundlichkeit als Bestandteil der **Führungsaufgaben** verankern!



Umsetzungs-Maßnahme:

Seien Sie ein **Vorbild** für Familienfreundlichkeit:

- Nehmen auch Sie sich Auszeiten für die Familie
- Informieren Sie sich gezielt zu „Work Life Balance“-Themen
- Prüfen Sie, ob Führung in Teilzeit, im Jobsharing, im Tandem bei Ihnen möglich ist?

Umsetzungs-Tipp:

Fördern sie gezielt den Austausch von Führungskräften untereinander und betriebsübergreifend.

Gesundheitsfürsorge als Bestandteil der **Führungsaufgaben** verankern!



Umsetzungs-Maßnahme:

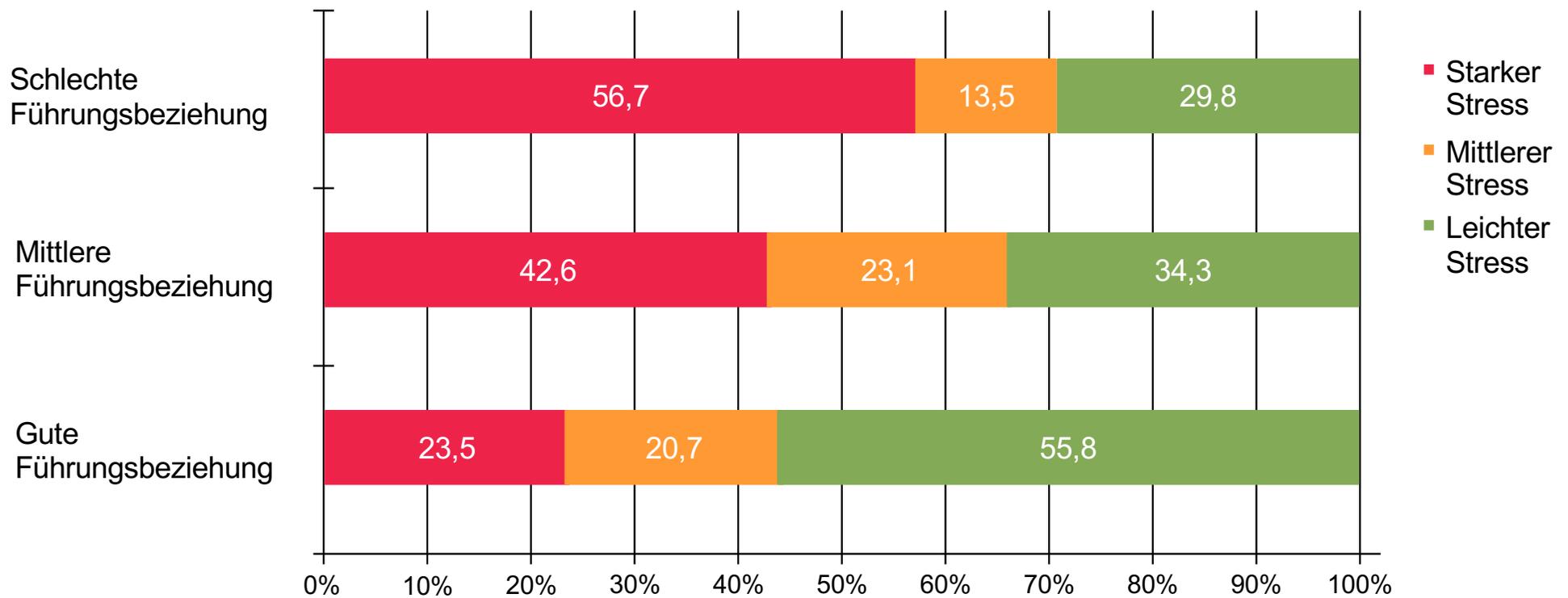
Seien Sie ein **Vorbild** für die Gesundheitsvorsorge:

- Setzen Sie Ihren Arbeiterschutz konsequent um, z.B. durch persönliche Schutzausrüstung
- Fördern Sie die Teilnahme Ihres Team an Präventionsmaßnahmen, z.B. als Teamevent
- Holen Sie sich aktuelle Informationen und Hinweise zum BGM, z.B. durch Apps oder Newsletter

Umsetzungs-Tipp:

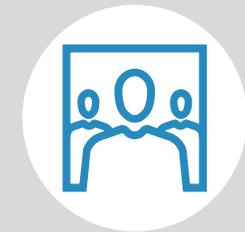
Integrieren Sie das Thema Gesundheit in den betrieblichen Alltag, bspw. mit Gesundheitstagen, einer Bewegten Pause, Thema im wöchentlichen Jour Fixe oder in Mitarbeiterbefragungen.

Ihre Führungsbeziehung hat einen maßgeblichen Einfluss auf den Arbeitsstress



Quelle: Gade, Leuphana Universität Lüneburg, 2009

Setzen Sie Familienfreundlichkeit und BGM gezielt für Ihre **Personalentwicklung** ein!



Umsetzungs-Maßnahmen:

- Führen Sie regelmäßige **Mitarbeitergespräche** und fragen gezielt die Vereinbarkeit ab.
- **Kontakthalten** im Wiedereinstieg: Gehen Sie schon vor Antritt der Elternzeit gezielt in den Kontakt und Austausch

Umsetzungs-Tipp:

Seien Sie offen für **Väterzeit!**

Bedarfsorientierte, situationsangepasste Angebote: Flexible Arbeitsmodelle – zeitlich- örtlich - organisatorisch

Familiengerechte Urlaubsplanung

Flexible Pausenzeiten

Sonderurlaub bei familiären Notfällen

Teilzeitangebote

Gleitzeitmodelle

Home-Office/mobiles Arbeiten

Vertrauensarbeitszeit

Jahres-, Lebensarbeitszeitkonten/Sabbatjahr

Ausbildung in Teilzeit

Die **am Meisten genutzten Arbeitszeitmodelle**
in Unternehmen und Betrieben
(nach Nutzung absteigend aufgelistet)



Bedarfsorientierte, situationsangepasste Angebote: 4 wichtige Arbeitszeitmodelle im Überblick

Gleitzeit

Geeignet für alle Branchen mit eigenverantwortlich arbeitenden Mitarbeitern sowie Teams oder Abteilungen, die Aufgaben und Kapazitäten weitgehend selbstständig organisieren

Versetzte Arbeitszeit

Geeignet für handels- und dienstleistungsorientierte Betriebe mit im Tagesverlauf stark schwankendem Personalbedarf

Jahresarbeitszeit

Geeignet für alle Betriebe mit saisonalen und daher weitgehend planbaren Auftragsschwankungen

Mobiles Arbeiten

Geeignet für alle Branchen und Arbeitsplätze, die nicht zwingend eine durchgängige Präsenz des Mitarbeiters im Betrieb erfordern



Umsetzung-Tipp:

- Möglichkeiten ausloten und Ihr Team fragen → **Individuelle Lösungen zulassen**
- Mit der Flexibilität werben

Beispiele für betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement

(Arbeitsplatzbezogene) Rückenschule	Nichtraucherkurse, Gesundheitschecks, mobile Massagen, Meditation usw.	Vitale Pause	Team Challenges (Therraband, Übungsbuch, Schrittzähler...)
Workshop „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“	Betrieblicher Pflegelotse	Seminare „Gesund Führen“	Workshopreihe „Resilienz“
Jobrad	Bewegungspause während der Arbeitszeit	Stressmanagement, Stressprävention	BGM Portal oder Plattform
Durchführung von Arbeitsplatzanalysen	Fünf Minuten Pausengymnastik	Gesunde Ernährung, Bewegung, Mentale Fitness	Gesundheitsscreenings
Ergonomische Verbesserungen an Arbeitsplätzen	Workshop „Kommunikation“	Jährliche Gesundheitstage im Betrieb	Arbeitskreis „Gesundheit und Wohlbefinden“

Bedarfsorientierte, situationsangepasste Instrumente: Familienfreundliche Service- und Unterstützungsangebote

Umsetzungsmaßnahmen:

- Bieten Sie Unterstützung in der **Kinderbetreuung** an – im Notfall, in den Ferien, im Regelbedarf

Umsetzungs-Tipp:

- **Kooperieren** Sie mit Unternehmen in der Umgebung und bieten eine gemeinsame Kinderbetreuung an, oftmals gibt es qualitativ hochwertige Angebote von externen Dienstleistern, die zusammen genutzt werden können; Sprechen Sie lokale Bündnisse für Familien, örtliche Verbände und Institutionen an.

- Bieten Sie **Beratung und Vermittlung** im Bereich **Pflege Angehöriger**

- Nutzen Sie das “Experten“-Wissen von betroffenen Beschäftigten und unterstützen „**Mitarbeiter hilft Mitarbeiter**“, z.B. durch einen internen Pflegelotsen oder den Aufbau eines internen Stammtisches



Umsetzungsmaßnahmen:

- **Interne Kommunikation**
 - Online (Intranet, Email, Video-Chat ...)
 - Analog (Flyer, Memos, Plakate, schwarzes Brett, Zeitschrift ...)
 - Dialog (Team, Einzelgespräch, Betriebsversammlung, Feste, fester Ansprechpartner ...)
 - BGM Apps
- **Externe Kommunikation**
 - Webseite: Eigene Rubrik zu Beruf & Familie und Gesundheitsförderung
 - Vereinbarkeit und BGM als fester Bestandteil im Bewerbungsprozess

Umsetzungs-Tipp:

- Empfehlung **durch Dritte** ist für den Bewerbungsprozess am Effektivsten.
- Eigene Arbeitnehmer vermitteln mehr Informationen als eine Stellenanzeige.



**Chancen sehen, neue Arbeitsweisen, neue Ideen,
neue Arbeitskultur zu etablieren**



Hier finden Sie Informationen und Beratung

- Familienpakt Bayern
- Handwerkskammer für Unterfranken
- Krankenkassen
- Berufsgenossenschaften
- Deutsche Rentenversicherung
- Externe Dienstleister

www.familienpakt-bayern.de

www.facebook.com/familienpaktbayern

www.hwk-unterfranken.de/artikel/betriebliches-gesundheitsmanagement-78,0,5842



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsförderung als wichtiger Beitrag zur Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität

Statistiken und aktuelle Studien belegen: Die Anzahl der Krankheitstage von Arbeitnehmern hat sich in den letzten Jahren fast kontinuierlich erhöht. Immer häufiger fallen Mitarbeiter aufgrund chronischer Beschwerden oder psychischer Probleme aus. Bei der Deutschen Rentenversicherung nehmen Erwerbsminderungsanträge aufgrund psychischer Belastungen stark zu. Für Handwerksunternehmen, die auf die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bauen, ist das eine



bsinhaber aktiv und
infache und
Ten werden Themen
traktiver Arbeitgeber

