

„Great Place to Work“ lautet unser Anspruch

Ziel ist die Auszeichnung „Bester Arbeitgeber Deutschlands“ – Wirkungsvolle Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung – Mit regionalen Anreizen punkten

Börsen-Zeitung, 24.9.2011
Der demografische Wandel wird in Deutschland seit Jahren öffentlich diskutiert. Regelmäßig prognostizieren Studien, dass sich damit einhergehend auch das Arbeitskräfteangebot massiv verändert. Laut einer Untersuchung der Bertelsmann Stiftung wird ein Rückgang der Anzahl der 19- bis 44-Jährigen in Deutschland um 4,9 Millionen bis zum Jahr 2025 erwartet. Bei aktuell etwa 40 Millionen Erwerbstätigen würde das einen Verlust von gut 12,5% der arbeitstätigen Bevölkerung bedeuten. Demgegenüber soll sich die Zahl der 45- bis 64-Jährigen bis 2025 um 1,4 Millionen erhöhen. Laut einer Studie der Personalberatung Towers Watson könnte das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung von aktuell 40 Jahren bis zum Jahr 2049 auf 50 Jahre steigen.

Risikomanagern oder anderen Spezialisten gestaltet sich demgegenüber schwieriger. Hier konkurriert

viele Gründe für ein Leben in Braunschweig. Das Personalmarketing und das Recruiting sind genau auf die Personalstrategie und den Arbeitskräftebedarf der Volkswagen Financial Services AG abgestimmt. Neben der Mitarbeitergewinnung ist auch die Mitarbeiterbindung ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie – die Schaffung von Mitarbeiterzufriedenheit und -loyalität ist hier von besonderer Bedeutung. So wird ein hohes Engagement jedes Einzelnen und die

diese Weise werden überdurchschnittlich leistungsstarke und engagierte Mitarbeiter gefördert und weiterentwickelt. Die Talentkreise richten sich an junge Talente, Experten und an Nachwuchskräfte im Management. Damit werden alle Altersgruppen des Unternehmens in das Programm einbezogen. Die Auswahl der Teilnehmer erfolgt nach einer genau festgelegten Gewichtung. So ent-

ten Einblick in andere Fachbereiche gewinnen, kann der Managementnachwuchs bereits erste Auslandserfahrungen sammeln.

Online-Bewerbungssystem

Um die Besten zu gewinnen, wurde in die effizientere Gestaltung des Recruiting-Verfahrens investiert. Ab sofort gibt es im Unternehmen ein Online-Bewerbungssystem. Im „Bewerber-Cockpit“ können Interessierte ihren neuen Job online schnell und bequem ansteuern. Darüber hinaus sind im Bereich „Einstieg und Karriere“ auf der Homepage Tipps für eine erfolgreiche Bewerbung, umfangreiche Informationen zum Unternehmen, zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie offene Stellen zu finden. Ab sofort gehört die für Bewerber und Arbeitgeber zeitaufwendige Papierbewerbung der Vergangenheit an. Das Bewerben ist komfortabler und der administrative Aufwand deutlich geringer. So können vakante Stellen noch zügiger besetzt werden. Das persönliche Gespräch mit dem Bewerber lässt sich allerdings durch nichts ersetzen.

Identifikation wichtig

Die langfristige Bindung qualifizierter Mitarbeiter, Fachkräfte und Spezialisten ist ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie. Vielfältige Maßnahmen stellen sicher, dass die Mitarbeiter sich dauerhaft mit der Volkswagen Financial Services AG verbunden fühlen und identifizieren. Dazu zählt beispielsweise der Betriebskindergarten, der größte seiner Art in Deutschland, mit 170 Plätzen und Samstags-Öffnungszeiten. Auch die Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter wer-

den gefördert. Im sogenannten Sprachlabor können Interessierte sich in unterschiedlichen Sprachen, unter anderem in Englisch, Französisch, Spanisch, Russisch oder Chinesisch, weiterbilden. Das ist für ein Unternehmen mit Gesellschaften in 35 Ländern besonders wichtig. Nach der Bewältigung mehrerer Schwierigkeitsstufen in computergestützten Übungen haben die Teilnehmer die Möglichkeit, ihr sprachliches Wissen in Kursen weiter zu vertiefen. Ein von den Mitarbeitern besonders gerne genutzter Service ist der Hochzeits-Phaeton. Am „schönsten Tag des Lebens“ kann sich das Brautpaar mit einem Phaeton der Marke Volkswagen befördern lassen und die Vorzüge einer Luxus-Limousine genießen.

Sonderpreis gewonnen

Im Rahmen der Great Place to Work Benchmarkstudien „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ misst sich die Volkswagen Financial Services AG seit 2009 regelmäßig mit anderen Unternehmen. Ziel ist die unabhängige Bewertung der eigenen Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität. Im Jahr 2010 erreichte das Unternehmen bei diesem renommierten Arbeitgeberwettbewerb den Sonderpreis in der Kategorie „Gesundheitsförderung der Mitarbeiter“. Die Jury hob insbesondere das Konzept zum betrieblichen Eingliederungsmanagement hervor. Im Hauptwettbewerb „Beste Arbeitgeber Deutschlands“ belegte Volkswagen Financial Services als zweitbesten Finanzdienstleister Platz sechs in der Kategorie Unternehmen mit 2001-5000 Mitarbeitern. Das Ziel für die kommenden Jahre lautet: die Auszeichnung als „Bester Arbeitgeber Deutschlands“.



Von Christiane Hesse

Personalvorstand der Volkswagen Financial Services AG

die Braunschweiger Volkswagen Financial Services AG direkt mit anderen Finanzdienstleistungsunternehmen in großen Metropolen wie Hamburg, Frankfurt oder Berlin. Das Unternehmen punktet in diesem Wettbewerb neben dem innovativen Personalmarketing mit der regionalen Attraktivität der Stadt Braunschweig.

Als zweitgrößte Stadt Niedersachsens bildet sie zusammen mit Salzgitter und Wolfsburg eines der wichtigsten Obezentren des Landes. Zudem ist Braunschweig ein bedeutender Standort für Wissenschaft und Forschung, was der Titel „Stadt der Wissenschaft 2007“ belegt. Der historische Burgplatz mit dem Dom St. Blasii ist Schauplatz des alljährlich stattfindenden Burgplatz Open Air. Inmitten der historischen Kulisse kommen Freunde von Oper und Klassik auf ihre Kosten. Ob Schloss-Arkaden für das Shoppingerlebnis oder der Fußballverein Eintracht Braunschweig als emotionaler Anker des Braunschweiger Sports oder das breit gefächerte Kulturangebot – es gibt

Identifikation mit der Volkswagen Financial Services AG erreicht.

Viele Wege führen zum Ziel

In der Bewerberansprache vertraut die Volkswagen Financial Services AG auf unterschiedliche Methoden. So werden unter anderem Schulen besucht, um den Schülern das Unternehmen frühzeitig näherzubringen. Darüber hinaus ist die Volkswagen Financial Services AG regelmäßig auf wichtigen Messen und Karrieretagen vertreten. Hier wird der direkte Kontakt mit interessierten Schülern, Studenten und Absolventen hergestellt. Die Präsenz auf Online-Stellenbörsen, Inhouse-Recruiting-Events, Kooperationen mit Hochschulen und Imageanzeigen ergännen das Personalrecruiting. Interessierten Bewerbern bieten sich vielfältige Möglichkeiten, eine Karriere in der Volkswagen Financial Services AG, Europas größtem automobilen Finanzdienstleister, zu starten.

Zur gezielten Personalentwicklung der Mitarbeiter wurden drei Talentkreise ins Leben gerufen. Auf

„Zur gezielten Personalentwicklung der Mitarbeiter wurden drei Talentkreise ins Leben gerufen. Auf diese Weise werden überdurchschnittlich leistungsstarke und engagierte Mitarbeiter gefördert und weiterentwickelt.“

scheiden etwa bei den jungen Talenten – dazu gehören aktuelle Auszubildende und Absolventen der Braunschweiger Welfenakademie – die betrieblichen und schulischen Leistungen sowie der Gesamteindruck über die Aufnahme in den Talentkreis. Die Teilnehmer profitieren von speziellen Personalentwicklungsmaßnahmen. Während die jungen Talente etwa durch den Einsatz in Nachbarabteilungen einen detaillier-

Attraktive Arbeitsplätze folgen attraktiven Standorten

Mit gezielter Förderung die demografische Herausforderung meistern – Ohne qualifizierte Zuwanderung ist der nötige Bedarf an Beschäftigten nicht zu decken

Börsen-Zeitung, 24.9.2011
Niedersachsens Wirtschaft wächst. Die Geschäfte laufen trotz der derzeitigen Unwägbarkeiten an den Finanzmärkten laut dem letzten IHK-Konjunkturberichts so gut wie zuletzt im Boomjahr 2006. Die Unter-

verlaufen sowohl innerhalb Niedersachsens als auch innerhalb seiner Regionen sehr unterschiedlich. Große Städte wie Hannover, Braunschweig, Oldenburg oder Lüneburg werden an Bevölkerung und Beschäftigten zunehmen. Noch dynamischer entwickeln sich Landkreise wie Vechta oder Cloppenburg in der nordwestlichen Wachstumsregion Niedersachsens. Dagegen werden Kommunen an der Küstenregion zwischen Wilhelmshaven und Cuxhaven an Bevölkerung und Beschäftigten ebenso verlieren wie der Harz.

Niedersachsen begegnet diesen Herausforderungen über seine Investitions- und Förderbank durch zielgenaue Förderung. Sie soll dazu beitragen, die Erwerbstätigkeit in den Regionen sowie die Attraktivität der Wohn- und Wirtschaftsstandorte zu steigern. Die regional unterschiedli-

chen Überblick über das mögliche Spektrum von Förderungen. Die Bank kann diese Unterstützungsmöglichkeiten miteinander verzahnen und deren nachhaltige Wirkung dadurch steigern.

Ein Schlüsselfaktor, um das Erwerbspersonenzugangspotenzial stärker auszunutzen, sind Investitionen in die Aus- und Weiterbildung von Menschen. Der wirtschaftliche Strukturwandel folgt in Niedersachsen dem deutschlandweiten Grundmuster: Wissensbasiertes Arbeiten gewinnt mehr und mehr an Stellenwert. Dadurch ergibt sich eine Bandbreite an Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung. Dieser Entwicklung wird Förderung gerecht, indem sie sich am jeweiligen Qualifizierungsbedarf orientiert. Kleine oder mittlere Unternehmen versetzt sie zum Beispiel in die Lage, die Beschäftigten im Verbund mit anderen Unternehmen weiterzubilden. Den einzelnen Beschäftigten ermutigt sie, seinen weiteren beruflichen Aufstieg durch Fortbildungen selbst in die Hand zu nehmen. Zur Rückkehr von Langzeit- und Jugendarbeitslosen auf den ersten Arbeitsmarkt trägt sie mit der Förderung von Weiterbildungen bei. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der besseren Qualifikation unter anderem von Frauen und Zuwanderern.

Lebensumfeld essenziell

Ohne qualifizierte Zuwanderung wird der erforderliche Bedarf an Beschäftigten aber nicht zu decken sein. Angeregt wird Zuwanderung durch ein wirtschaftlich wie wohnlich anziehendes Lebensumfeld. Geschaffen wird es durch Impulse der Wohnraum- und Infrastrukturförderung. Familien mit zwei und mehr Kindern werden bei der Finanzierung von Wohneigentum entlastet. Auch sichert die Förderung von energieeffizientem Wohnen die natürlichen Grundlagen einer lebenswerten Umwelt. Die damit einhergehenden Aufträge erleben Handwerk und Dienstleistungen in einer Region. Sie schaffen qualifizierte Arbeitsplätze und damit weitere Möglichkeiten der Beschäftigung.

Worauf es ankommt

Entscheidend für die Schaffung attraktiver Wirtschafts- und Lebensstandorte bleibt die Förderung der

drei I: Infrastruktur, Investitionen und Innovationen. Attraktiver werden Wohn- und Wirtschaftsstandorte durch die Infrastruktur eines gut ausgebauten Verkehrsnetzes, damit Unternehmen ihre Produkte schnell und weit ausliefern können. Wird ein Standort besser an den Verkehr angebunden, wird die ganze Region interessanter für Firmenniederlassungen. Etwa 90 Mill. Euro hat die NBank daher in den letzten zwei Jahren im Auftrag des Landes in die Verkehrsinfrastruktur investiert, um den Transport von Menschen, Waren und Dienstleistungen zu erleichtern.

Technologietransfer anregen

Förderung von Investitionen heißt, die Finanzierungsspielräume kleiner und mittlerer Unternehmen für ihr Wachstum zu erweitern. Nur mit einer gesicherten Finanzierung

desprogramme diese Zusammenarbeit ebenso wie die Ausgründungen aus Hochschulen.

Die Entscheidung, welche Weichen für die Zukunft zu stellen sind, fallen vor allem die Verantwortlichen vor Ort. Daher sucht die NBank bewusst die eng zusammenarbeit mit regionalen Partnern wie den kommunalen Wirtschaftsförderern, den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern oder den Banken und Sparkassen. Sie kennen die regionalen Märkte, deren Gegebenheiten, Voraussetzungen und Entscheider. In die Zusammenarbeit sind ebenfalls die Wirtschafts- und Sozialverbände eingebunden. In diesem dichten Netzwerk sich gegenseitig ergänzender Partner begleitet die NBank die regionalen wirtschaftlichen und sozialen Veränderungsprozesse.

Bausteine der Förderung werden Zuschüsse, Darlehen, Bürgschaften und Beteiligungen bleiben. Als revolutionäre Instrumente werden die

letzten beiden gegenüber dem klassischen Zuschuss an Bedeutung gewinnen. Unternehmen verheßen sie zu dringender benötigter Liquidität. Auch vermögen sie deren steigenden Kapitalbedarf für weiteres Wachstum flexibel zu decken. Ihre eigenen Angebote an Niedersachsen-Krediten und dem Fonds NBeteiligung ergänzt die NBank mithilfe ihrer Kontakte zu Beteiligungsgesellschaften und Business Angels.

Zukunft gestalten

Noch besser, als die Zukunft vorherzusagen, ist es, die Zukunft zu gestalten. Dies ist nur auf der Basis von genauen Analysen und Prognosen möglich. Darauf aufbauend setzt Niedersachsen mit seiner Förderpolitik durch die NBank gezielt die notwendigen Akzente, um die demografischen Herausforderungen zu meistern. Es steigert die Attraktivität seiner regionalen Standorte und schafft sein Erwerbspersonenzugangspotenzial bestmöglich aus.



Von Michael Kiesewetter

Vorstandsvorsitzender der NBank

nehmen sind guter Dinge. Sie wollen weiterhin investieren und einstellen. Ein bereits deutlich spürbarer Fachkräftemangel beginnt aber die erwartungsfrohen Perspektiven zu trüben. Wie die aktuelle NBank-Wohnungsmarktbeobachtung belegt, geht insbesondere die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Vergleich zu den anderen Altersgruppen zurück. Beschäftigten- und Bevölkerungsentwicklung sind dabei in engem Zusammenhang zu sehen. Niedersachsen stellt sich dieser demografischen Herausforderung mit einer gezielten Förderpolitik.

Bis 2030 werden Niedersachsens Einwohnerzahlen von 8 Millionen auf 7,4 Millionen Menschen sinken. Wie das Niedersächsische Institut für Wirtschaftsforschung (NIW) für die Wohnungsmarktbeobachtung prognostiziert, steht bis 2030 einer positiven Erwerbstätigenentwicklung um 3,7% eine ungünstige Bevölkerungsentwicklung von minus 8,9% gegenüber. Niedersachsens Wirtschaft wird sich also nur dann wie prognostiziert positiv entwickeln, wenn es entweder die Produktivität und/oder sein Erwerbspersonenzugangspotenzial durch Zuwanderung stärker ausschöpft.

Attraktive Wohnorten folgen dabei attraktive Arbeitsplätze und umgekehrt, wie die Wohnungsmarktbeobachtung ergeben hat. Wo die Bevölkerung wächst, gewinnt die Wirtschaft an Dynamik. Umgekehrt geht eine Abnahme der Bevölkerung einher mit einer schwachen Beschäftigtenentwicklung. Die Entwicklungen

„Entscheidend für die Schaffung attraktiver Wirtschafts- und Lebensstandorte bleibt die Förderung der drei I: Infrastruktur, Investitionen und Innovationen.“

chen Entwicklungen erfordern eine auf den jeweiligen Standort abgestimmte Förderung. Die NBank kann wirtschaftliche wie soziale Entwicklungen im Land gleichermaßen ins Visier nehmen, sind in ihr doch konsequent Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Wohnraum- und Infrastrukturförderung gebündelt. Außerdem sorgt sie durch ihre Beratung zu allen Förderprogrammen von Land, Bund und Europäischer Union für den erforder-

Green IT wird bedeutender

Fortsetzung von Seite B5

–20 Grad Celsius und +50 Grad Celsius auf Funktionstüchtigkeit getestet. Nach unseren Berechnungen soll eine Akkudauer für einen bis zu neuntägigen Betrieb ausreichen – ohne zusätzliche Energie von der Sonne. Mit dem solarbetriebenen Fahrkartenautomaten hat das Unternehmen einmal mehr seine besondere Stärke unter Beweis gestellt: die Entwicklung neuer innovativer Produkte, die perfekt zu den Anforderungen der Kunden passen. Mit der starken Kundenorientierung und dem Customizing-Gedanken hat sich Höft & Wessel von einem Start-up hin zu einem erfolgreichen Mittelständler mit 500 Mitarbeitern entwickelt.

Von Anfang an blieb Forschung und Entwicklung die wichtigste Säule des Unternehmens. Heute arbeiten mehr als ein Drittel aller Beschäftigten in diesem Bereich. Nach dem EU Industrial R&D Investment Scoreboard gehört Höft & Wessel damit in Europa zu den führenden Unternehmen. Welche Bedeutung dem

Thema Green IT zukommt, zeigt exemplarisch ein Auftrag von London Bus. Höft & Wessel hat die Beleuchtung der Ticketautomaten an den Buslinien der britischen Metropole auf LED umgerüstet. Damit wurde eine Reduzierung des Strombedarfs der Automaten um rund 75% erreicht. Nach Berechnungen des Kunden entspricht das einer Reduzierung des Klimagas Kohlendioxid um rund 170 Tonnen oder bildlich gesprochen dem Gewicht von zehn klassischen roten Londoner Doppeldeckerbussen.

Mit der absehbaren Endlichkeit fossiler Energieträger wird ein geringer Stromverbrauch eine immer wichtigere Anforderung der Kunden. Darauf sind wir bereits jetzt vorbereitet, denn die im Zusammenhang mit dem neuen Solarautomaten entwickelten Komponenten werden in der Zukunft in allen Automaten zum Einsatz kommen. Höft & Wessel kann damit seinen Kunden schon heute Technologien anbieten, die bereits den Anforderungen an Green IT von morgen entsprechen.