



*Jens-Peter Stahl
Geschäftsführer Operativ*

Liebe Leserin, lieber Leser,

wer hätte vor knapp zwei Jahren die Prognose gewagt, dass die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt die Folgen der Weltwirtschaftskrise so gut bewältigen. Kurzarbeit spielt nur noch eine kleine Rolle. Mehr und mehr Unternehmen melden einen zusätzlichen Personalbedarf an. Die Region Mittelholstein erlebt einen erfreulichen Aufwärtstrend - auch wenn an vielen Stellen die Folgen der Krise noch aufgearbeitet werden müssen.

Doch die nächste Herausforderung hat uns längst eingeholt. Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Fachkräftebedarf sind in aller Munde. Viele Unternehmen spüren bereits deutlich, dass die benötigten Fachkräfte nur noch schwer zu finden sind. Effektive Personalstrategien zu entwickeln ist jetzt wichtig! Doch es ist ein wenig so, wie mit dem berühmten Dachboden, der eigentlich einmal entrümpelt werden müsste. Man weiß, dass es zu tun ist, und doch schiebt man es als unliebsame Aufgabe immer wieder vor sich her.

Nehmen Sie sich jetzt die Zeit. Prüfen Sie, wie stabil die drei wichtigen Säulen für die Zukunft Ihres Unternehmens sind - nämlich Ausbildung, betriebliche Weiterbildung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine familienfreundliche Personalpolitik. Schauen Sie, ob es Optimierungsbedarf gibt - gerade auch im Hinblick auf die Bindung des Personals an Ihr Unternehmen.

Lassen Sie sich nicht von der täglichen Arbeitsroutine gefangen halten. Nehmen Sie sich Zeit für langfristige Entwicklungen.

In dieser Ausgabe des Arbeitgeber-Newsletters finden Sie vielleicht einige Anregungen. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Ihr
Jens-Peter Stahl

Inhalte der aktuellen Ausgabe

- Firmenporträt s&w personalmanagement GmbH
- Personalauswahl - Schlüssel zum Unternehmenserfolg
- Einstiegsqualifizierung - Chance für Jugendliche und Betriebe
- Dank Prämie zur Festanstellung
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Kurz notiert...
- Informationen aus dem Arbeitgeberservice

Firmenporträt

s&w personalmanagement GmbH



Nils Schulze

Seit nunmehr über vier Jahren ist **s&w personalmanagement** in Kaltenkirchen ein seriöser Partner im Bereich Zeitarbeit und Personalvermittlung. Binnen kurzer Zeit hat sich das Unternehmen in der Region von Hamburg über Bad Segeberg bis Neumünster einen exzellenten Ruf erarbeitet. Mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit hat sich im Laufe der Zeit eine sehr gute und enge Zusammenarbeit entwickelt.

Die beiden Geschäftsführer Nils Schulze und Oliver Wulf schildern Tätigkeitsschwerpunkte und Geschäftsphilosophie von **s&w**:

Wir verstehen uns nicht ausschließlich als Zeitarbeitsunternehmen, sondern legen besondere Schwerpunkte auf die Personalvermittlung, übernehmen auch Werk- und Dienstverträge sowie das Lieferantenmanagement und werden auf Wunsch beratend tätig.

Uns ist es wichtig, gemeinsam mit unseren Kunden, ein individuelles Konzept mit der geforderten Flexibilität und nach höchster Qualität zu entwickeln und zu leisten.

Momentan sind etwa 120 Mitarbeiter durchschnittlich bei **s&w** beschäftigt - sowohl im technischen wie auch im gewerblichen und kaufmännischen Bereich. Unsere Kunden sind in interessanten Geschäftsfeldern tätig. Dadurch können wir unseren Mitarbeitern abwechslungsreiche Tätigkeitsfelder anbieten.

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Zeitarbeitskräfte zwischen den Einsätzen in den verschiedenen Betrieben nicht entlassen werden, sondern helfen ihnen, durch Qualifikationsmaßnahmen noch attraktiver für den Arbeitsmarkt zu werden. So kommt es sehr häufig vor, dass gewerbliche sowie kaufmännische Kräfte schon nach kurzer Zeit in den Einsatzbetrieben eine Festanstellung angeboten bekommen.

Trotz Wirtschaftskrise konnte unser Unternehmen auch im vergangenen Jahr weiter wachsen. Insbesondere unsere flexible und sorgfältige, auf die Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen abgestimmte Personalvermittlung mit qualifizierten Mitarbeitern und Führungskräften hat uns viele zufriedene Kunden beschert.

Unsere Philosophie ist es, zwischen den Unternehmen, unseren Mitarbeitern und uns ein partnerschaftliches Vertrauensverhältnis zu entwickeln - als Voraussetzung für Erfolg und Freude an der Zusammenarbeit.

Sie erreichen die **s & w personalmanagement GmbH** in der

Rudolf-Diesel-Str. 11 in Kaltenkirchen,
Telefon 04191-7226962

oder www.suw-personal.de.



Oliver Wulf



Personalauswahl

Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Kommt Ihnen das bekannt vor?

Sie kennen aus Ihrem Tennisclub einen aufschlagstarken und redegewandten Mitspieler. Oder ein „guter“ Freund empfiehlt einen tollen Buchhalter, der gerade seinen Job verloren hat. Sie sind beeindruckt und nach kurzem Check stellen Sie ein. Dann, nicht selten nach kurzer Zeit: dem Tenniscrack aus dem Club fehlt es an Know how und Erfahrung und ist viel zu teuer bezahlt, der Buchhalter ist gar nicht so toll und passt zudem menschlich nicht in die Abteilung.

Nicht nur, aber vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen wird der Personalrekrutierung häufig nicht die Bedeutung beigemessen, die ihr gebührt. Mitarbeiter werden nicht selten so nebenher eingestellt, quasi zwischen Kundentelefonat und Meetingvorbereitung.

Folgende Fehlerquellen machen die Personalauswahl zu einem (teuren) Risiko:

- **Zu wenig Zeit und schlechte Vorbereitung**

Wichtige Personalentscheidungen sollten nicht in der Hektik des Tagesgeschäfts getroffen werden. Ort und Zeit sollten für beide Seiten zu einer konzentrierten, aber auch entspannten Atmosphäre beitragen. Ein flüchtiger Blick auf den Lebenslauf reicht nicht. Aus dem Studium der Unterlagen hervorgehende Fragen sollten aufgeschrieben werden. Störungen des Gesprächs durch das Telefon oder Mitarbeiter sind unbedingt zu vermeiden. In der Regel sollten etwa zwei Stunden mit Vor- und Nachbereitung einkalkuliert werden.

- **Vorstellungsgespräche sind Chefsache**

Solche Gespräche sollten nicht an untere Hierarchien delegiert werden. Der Chef kann im späteren Verlauf den Abteilungsleiter oder Produktionsmeister hinzuziehen oder nach dem Gespräch an ihn weiterleiten. Der Chef sollte immer Herr des Verfahrens bleiben. Nur er kann den vollen Umfang der zu berücksichtigenden Aspekte überblicken. Er verantwortet letztlich auch die Folgen.

- **Vorstellungsgespräche sind kein „Small Talk“**

Nach einer guten Vorbereitung und einer kurzen Einleitung konzentrieren Sie sich auf die persönlichen und fachlichen Aspekte, die für die Aufgabenstellung wesentliche Bedeutung haben. Nehmen Sie sich zurück und lassen Sie Ihr Gegenüber ausführlich zu Wort kommen. Stellen Sie die Fragen an den Kandidaten, deren Beantwortung ihn für Sie transparent machen und hören Sie vor allem aktiv zu. Provozieren Sie ruhig einmal, aber bleiben Sie fair. Der Kandidat muss sich genauso ernst genommen fühlen wie er (hoffentlich) auch Sie ernst nimmt. Vermeiden Sie „Tribunale“ und setzen Sie den Kandidaten nicht einem regelrechten Gremium aus. Dies fördert keine vertrauensvolle Atmosphäre. Nicht nur der Kandidat bewirbt sich, auch Sie werben um die Besten, erst recht in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels.



- **Gestalten Sie den Prozess zügig und lassen die Bewerber nicht „schmoren“.**

Bewerber sollten spätestens zwei bis drei Wochen nach Bewerbungseingang entweder einen Zwischenbescheid, eine Einladung oder eine Absage erhalten. Je nach Ergebnis des Gesprächs sollte die Reaktion innerhalb einer Woche erfolgen, eher kürzer. Ein gegebenenfalls notwendiges zweites Gespräch ist möglichst zeitnah nach dem ersten zu führen, die endgültige Entscheidung dann innerhalb weniger Tage.

- **Vermitteln Sie die richtigen Anreize**

Fragen Sie den Kandidaten nicht nur nach seinem Gehaltswunsch und weiteren materiellen Leistungen. Fragen Sie ihn auch nach seinen Erwartungen hinsichtlich Karriere und Weiterbildung. Vermitteln Sie ihm die Bedeutung des Aufgabengebietes im Unternehmen. Wozu ist er überhaupt da? Mit welchen Herausforderungen werden Sie ihn konfrontieren?

Kompromisse in Bezug auf die Auswahlkriterien sind nur sehr dosiert sinnvoll. Sie haben die Stelle realistisch definiert, also nach Muss-, Kann- und „Nice to have“-Kriterien unterschieden und sind sich der betriebswirtschaftlichen Bedeutung der Stelle im Unternehmen bewusst. Zu große Abstriche am Anforderungsprofil bergen das Risiko des Scheiterns. Und das kann teuer werden. Also gilt das Motto: „Im Zweifel gegen den Kandidaten“.

Falsche Personalentscheidungen haben Konsequenzen wie ebensolche Investitionsentscheidungen. Kosten der Vorbereitung, Anzeigenkosten, Bewerberhandling, Gesprächszeiten, Reisekosten usw. sind ebenso zu berücksichtigen wie eine verminderte Arbeitsleistung während der Einarbeitung. Ganz zu schweigen von den möglichen Trennungskosten und einer erneuten Suchaktivität. Das sind meist mehrere Monatsgehälter, manchmal auch je nach Unternehmensgröße und Funktion weit mehr als ein Jahresgehalt. Schlimmer noch sind die Folgen beispielsweise durch entgangene Umsätze, verärgerte Kunden und auch durch ein belastetes Betriebsklima. Also ein Imageschaden nach außen wie nach innen!

Personalentscheidungen sollten vergleichbar verantwortungsbewusst vorbereitet werden wie Investitionen. Mit dem Unterschied, dass Menschen nicht nur nach „technischen“ Daten beurteilt werden können.

Noch ein Hinweis zu postalisch zugesandten Bewerbungsunterlagen: sie sind Eigentum des Absenders und müssen nach Abschluss des Verfahrens zeitnah an diesen zurückgesandt werden. Wenn Sie eine Unterlage zurückhalten wollen, müssen Sie es mit dem Kandidaten absprechen.

E-Mail-Bewerbungen sind dann ebenfalls zu löschen. Immerhin handelt es sich um sehr persönliche Daten des Bewerbers. Dies ist aber nicht nur in erster Linie eine juristische Frage, sondern hat auch viel mit Wertschätzung und Professionalität im Geschäftsleben zu tun.



Einstiegsqualifizierung ab 1. Oktober

Nutzen Sie Ihre Chance, Ihren zukünftigen Azubi kennen zu lernen!

Wir unterstützen Sie dabei, wenn Sie Jugendlichen, die bis zum 1. Oktober keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Chance geben, sie während einer Einstiegsqualifizierung von mindestens sechs bis längstens zwölf Monaten an eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen heranzuführen.

Vorteile auf beiden Seiten

Die Einstiegsqualifizierung hilft Ihnen, sich ein Bild vom Bewerber zu machen und dient dem Jugendlichen dazu, Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit praxisnah zu erwerben. Die Inhalte orientieren sich an den Ausbildungsordnungen anerkannter Ausbildungsberufe.

Wer kann gefördert werden?

- Bewerber mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven ohne Ausbildungsplatz
- Bewerber ohne volle Ausbildungsbefähigung
- Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche

Die Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Wir übernehmen die Praktikumsvergütung bis zu 212 € monatlich sowie einen pauschalierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 106 € monatlich.

Ihr Nutzen liegt auf der Hand

- Sie lernen Ihren potenziellen Azubi in der Praxis kennen.
- Sie können erstmals oder nach langer Pause in die Ausbilderrolle einsteigen.
- Ihr/e Praktikant/in kann sich unter Beweis stellen.
- Bedenken können durch persönliche Erfahrung ausgeräumt werden.
- Sie können die praktischen Leistungen bereits vor Beginn der Ausbildung beurteilen.
- In der Berufsschule werden die theoretischen Fähigkeiten sichtbar.
- Eine anschließende Ausbildung beginnt nicht mit einem Fehlstart.

Was müssen Sie tun?

- Informieren **Sie** sich im [Flyer](#) über Einstiegsqualifizierung oder rufen Sie uns bei weiteren Fragen an. **Wir** erläutern Ihnen das Verfahren im Detail!
- Rufen **Sie** uns an, wenn Sie schon Kontakt zu einem Bewerber haben. **Wir** klären die Förderung!
- Melden **Sie** uns Ihre Bereitschaft zur Einstiegsqualifizierung, wenn Sie einen Platz zur Verfügung stellen wollen. **Wir** nehmen die Daten auf und unterstützen Sie bei der Besetzung!

Die Förderung beginnt ab 1. Oktober oder später, wenn das Praktikum mindestens sechs Monate dauert.



Dank Prämie zur Festanstellung

Mehr als 1.100 „Hartz-IV-Empfänger“ arbeiten in Neumünster auf 400-Euro-Basis. Die ARGE Neumünster (Dienstleistungszentrum/DLZ) will mit einer Prämie für Arbeitgeber die Umwandlung dieser „Job-Verträge“ in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge erreichen. Ziel ist die verbesserte Integration von „Hartz-IV-Empfängern“ in den Arbeitsmarkt.

Vielleicht haben auch Sie eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in einer geringfügigen Beschäftigung. Sie sind zufrieden mit der Arbeitsleistung. Sie/Er passt gut ins Team und die Arbeit wird auch immer mehr. Dann ist jetzt eine gute Gelegenheit, über eine Festanstellung nachzudenken.

Wer in Neumünster wohnt, vom DLZ Arbeitslosengeld II erhält und seit mindestens acht Wochen bei einem Arbeitgeber auf 400-Euro-Basis arbeitet, kann als Arbeitnehmer von dieser Prämie profitieren. Wird der neue Arbeitsvertrag bei diesem Arbeitgeber für mindestens ein Jahr geschlossen, ist eine Prämie an ihn von bis zu 6.000 Euro möglich. Die genaue Höhe richtet sich nach der Anzahl der Wochen-Arbeitsstunden, der Dauer der vorherigen Arbeitslosigkeit und der Zugehörigkeit des Arbeitslosengeld II-Empfängers zu bestimmten Personengruppen, etwa Alleinerziehenden oder Migranten. Besteht das Arbeitsverhältnis nach einem halben Jahr noch fort, erhält der Arbeitgeber eine weitere Sonderzahlung in Höhe von 1.500 Euro.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitslosengeld II-Empfänger mit 400-Euro-Job sind aufgerufen, sich bei Interesse beim DLZ zu melden. Ansprechpartner dort ist **Andreas Schwarz, Rufnummer 0 43 21 / 5586 - 331.**

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Mit der Alterung der Gesellschaft und steigendem Hilfebedarf werden zukünftig immer mehr Erwerbstätige Angehörige haben, die im Alltag auf ihre Unterstützung angewiesen sind.

Pflegeaufgaben stellen Ihre Mitarbeiter vor besondere Herausforderungen. Der Pflegebedarf kann plötzlich eintreten, seine Intensität und Dauer ist nicht planbar und das Engagement bringt oft psychische Belastungen mit sich. Jetzt ist es wichtig, Fluktuation zu verhindern, Motivation zu erhalten und die betroffenen Beschäftigten im Unternehmen zu halten. Denn sie verfügen meist über eine langjährige Berufserfahrung und können noch für viele Jahre loyale Leistungsträger im Betrieb sein.

Viele personalpolitischen Maßnahmen eignen sich hier zur Unterstützung - vom Angebot von Gleit- und Teilzeitmodellen, über das Angebot von Tele- oder Heimarbeitsplätzen bis hin zur Beratung und Information zu Anlaufstellen für pflegende Angehörige. Sie profitieren, denn familienbewusste Personalpolitik ist bereits heute ein entscheidender Vorteil im Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Gern berät Sie unsere Beauftragte für Chancengleichheit Corinna Schmidt.
Kontakt: Telefon 04321-943 210 und E-Mail neumuenster.bca@arbeitsagentur.de



Die Zukunft im Blick

Kurz notiert

- **Frist verlängert**

Das Bundesfamilienministerium verlängert die Antragsfrist zum [Förderprogramm](#) betrieblich unterstützter Kinderbetreuung. Anträge können noch bis Mitte 2011 eingereicht werden.

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot im AGG wegen der Religionszugehörigkeit eines abgelehnten Stellenbewerbers setzt voraus, dass die ausgeschriebene Stelle für den Bewerber objektiv geeignet ist. Das Landesarbeitsgericht sah in der Ablehnung einer Bewerberin keine Diskriminierung wegen der Religionszugehörigkeit, da sie dem Anforderungsprofil in keiner Weise entsprach. Details erfahren Sie [hier](#).



- **Mittelholstein: Acht Prozent mehr Ausbildungsstellen**

Die Unternehmen in Mittelholstein zeigen eine hohe Bereitschaft auszubilden. Das belegen die [August-Zahlen](#) im Bezirk der Agentur für Arbeit Neumünster. Die Anzahl der dort gemeldeten Berufsausbildungsstellen hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 1.872 auf 2.021 erhöht. Die Zahl der Bewerber blieb in etwa auf dem Stand des Vorjahres bei 2.323.

- **Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein**

Bis 2025 wird die Zahl der Erwerbspersonen um rund 70.000 (minus 9,5 Prozent) zurückgehen, bis 2050 sogar um bis zu 30 Prozent. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird schneller schrumpfen als die Wohnbevölkerung insgesamt. Aber neben dem Rückgang der Erwerbspersonen werden die nächsten Jahrzehnte vor allem durch eine deutliche Alterung der Erwerbstätigen geprägt sein. Mehr Informationen zur Untersuchung des IAB-Regional Nord finden Sie [hier](#).

- **Jobcenterreform beschlossen**

Bund und Länder können Langzeitarbeitslose in den Jobcentern auch künftig gemeinsam betreuen. Der Bundesrat stimmte den dazu erforderlichen Gesetzesänderungen zu. Die Betreuung aus einer Hand hat sich in der Praxis bewährt. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Informationen aus dem Arbeitgeberservice

Sie haben jetzt für Ihre Anliegen einen persönlichen Ansprechpartner. Diesen erreichen Sie unter der Ihnen bekannten Durchwahl.

Sie kennen Ihren persönlichen Ansprechpartner noch nicht? Dann wird es Zeit! Sie erreichen uns montags bis freitags in der Zeit von 8.00 bis 18.00 Uhr:

- **Telefon** 01801 / 66 44 66*
- **Fax** 04321 / 943 910 555
- **E-Mail** Neumuenster.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de
- **Web** www.arbeitsagentur.de

*Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min

an folgenden Standorten:

- Wittorfer Str. 22 - 26, 24534 Neumünster
- Am Gerhardsdamm 4, 24768 Rendsburg
- Waldemar-von Mohl-Str. 4, 23795 Bad Segeberg
- Holstenstr. 25, 24568 Kaltenkirchen



Britta Herrmann

Unser Arbeitgeberservice hat jetzt ein Gesicht!

In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen Britta Herrmann vor.

„Jeder Tag im Arbeitgeberservice bringt aufs Neue interessante Herausforderungen und Abwechslung.“

Britta Herrmann ist eine von 17 Vermittlungsfachkräften an unserem Standort in Neumünster und als persönliche Ansprechpartnerin dort für Sie erreichbar.