

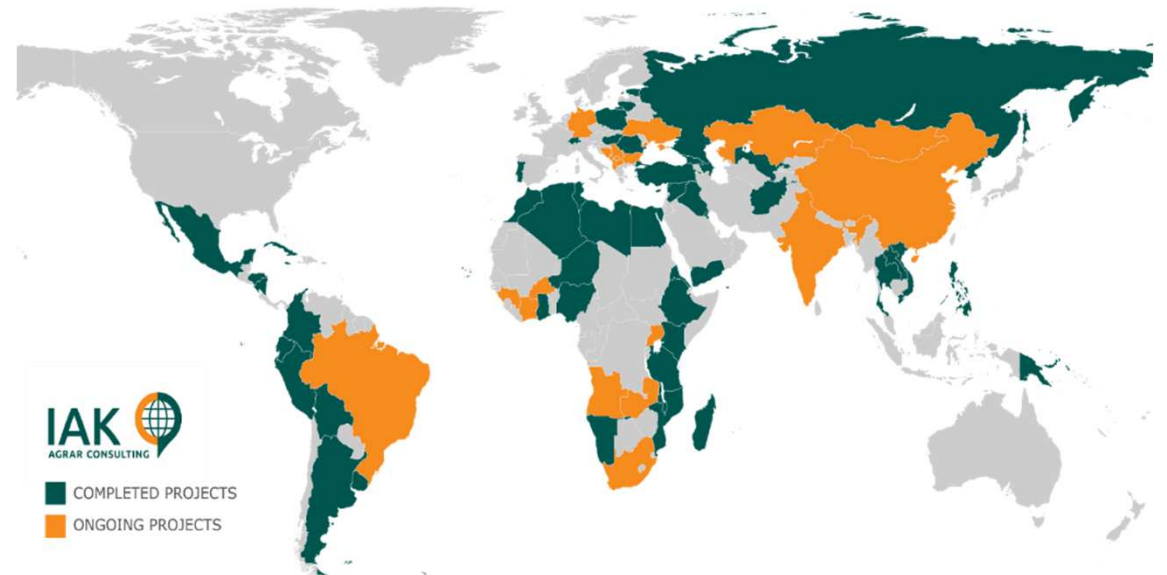


Herausforderung Arbeitskräfte Gewinnung und Bindung in der Landwirtschaft

Gäa e.V. Wintertagung | 09.02.2024 | Dr. Martin Schneider

Vorstellung der IAK Agrar Consulting GmbH

- unabhängiges, landwirtschaftlich orientiertes Beratungsunternehmen
- Vorläuferorganisation gegründet 1981, seit 2001 als IAK Agrar Consulting GmbH tätig
- zwei Hauptgeschäftsfelder:
 - landwirtschaftliche Unternehmensberatung im Inland
 - Internationale Zusammenarbeit



Beratungsportfolio der Inlandsberatung

Controlling | Analyse |
Risikomanagement |
Cross-Compliance Check

Investitions- und
Finanzierungsberatung

Flächenmanagement

Personalmanagement

Erneuerbare Energien
➤ Photovoltaik

Spezialberatung
➤ Ackerbau
➤ Milch

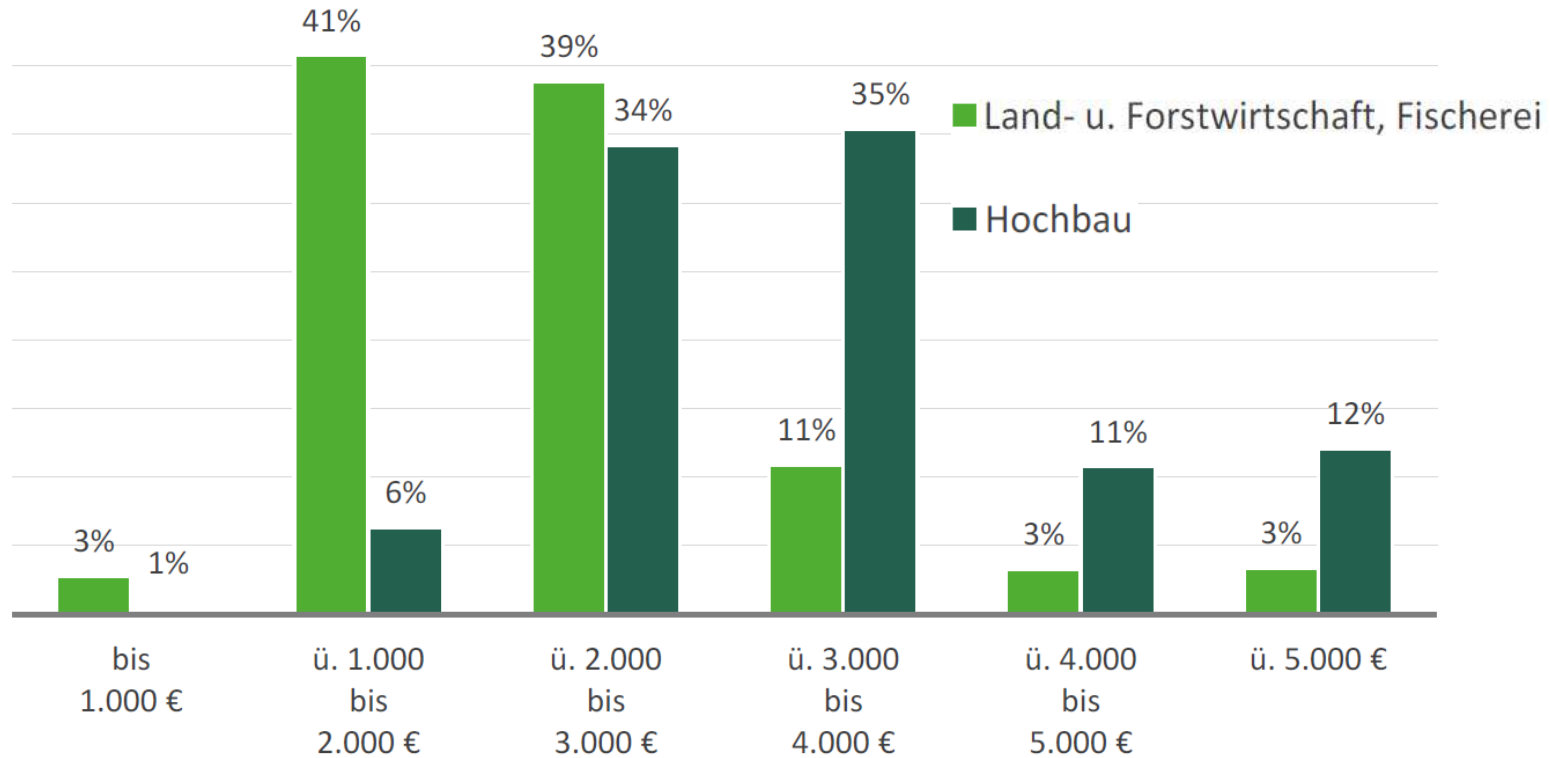
Generations- &
Gesellschafterwechsel

Beratung zur
Digitalisierung

Nachhaltigkeits-
bewertung

Löhne in der Landwirtschaft und im Hochbau

Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig
Vollzeitbeschäftigten

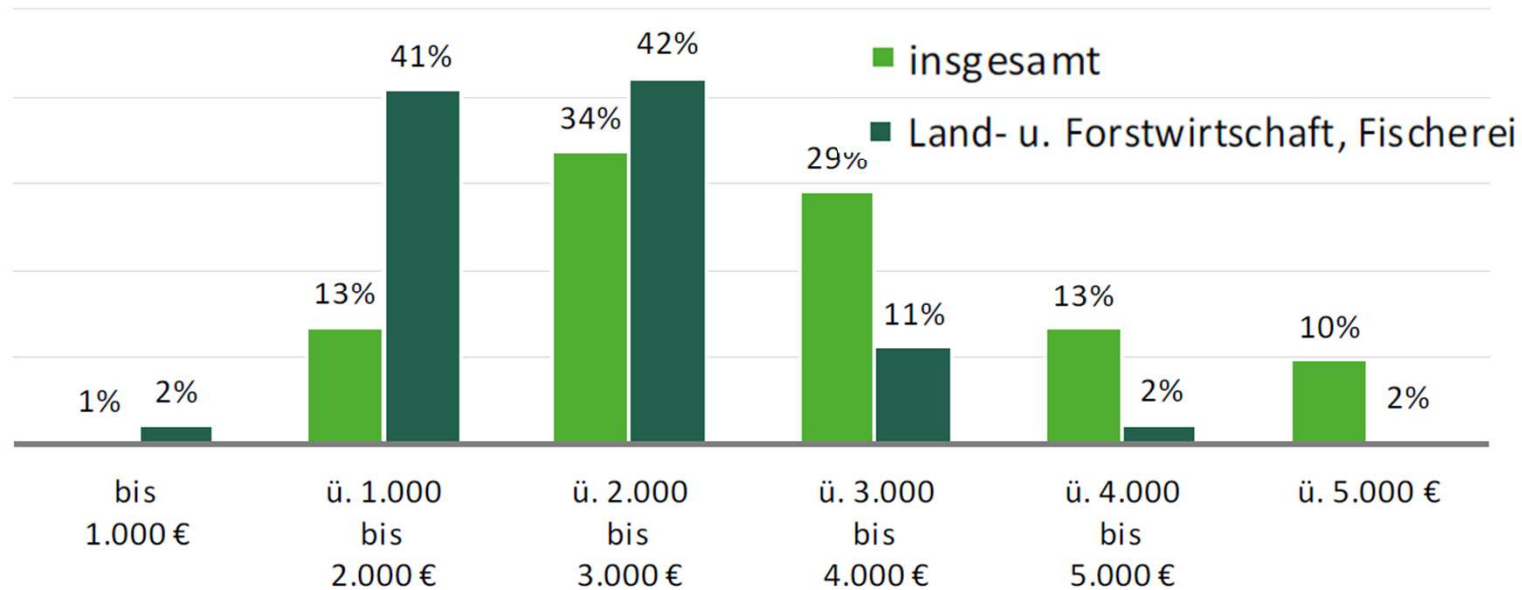


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, 2019.

Löhne in der Landwirtschaft und in anderen Branchen

Fachkräfte erhalten in der Landwirtschaft deutlich niedrigere Löhne

Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten
„Fachkräften“



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, 2019.

unbesetzte Ausbildungsstellen

Unbesetzte Stellen													
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Entwicklung 2020 gegenüber 2019
													abs.
Bundesgebiet	17.766	19.898	30.487	34.075	34.720	38.449	41.678	43.561	48.984	57.656	53.137	59.948	+6.811
Industrie und Handel	10.131	11.409	18.256	19.024	19.362	20.867	22.374	24.699	27.932	33.632	30.207	33.487	+3.280
Handwerk	4.611	5.692	8.083	10.337	10.853	12.840	14.397	14.028	15.284	17.387	16.347	18.570	+2.223
Öffentlicher Dienst	59	169	95	250	235	147	108	152	197	310	214	630	+416
Landwirtschaft	219	282	281	356	455	545	518	532	484	605	592	726	+134
Freie Berufe	1.245	1.178	1.318	1.839	1.850	1.939	2.238	2.203	2.590	3.097	3.552	4.176	+624
Sonstige Bereiche, k.A.	1.501	1.168	2.454	2.269	1.965	2.111	2.043	1.947	2.497	2.625	2.225	2.359	+134

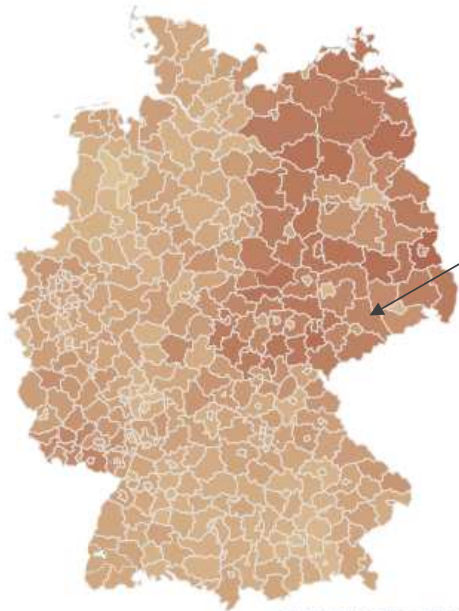
→ unbesetzte Ausbildungsstellen von 2009 auf 2020 um 331 % gestiegen

Quelle: BIBB, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes, 2020.

Wo kommen zukünftig die Arbeitskräfte her?

Potenzielle Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Wanderung 2019-2024

Veränderungen in Prozent



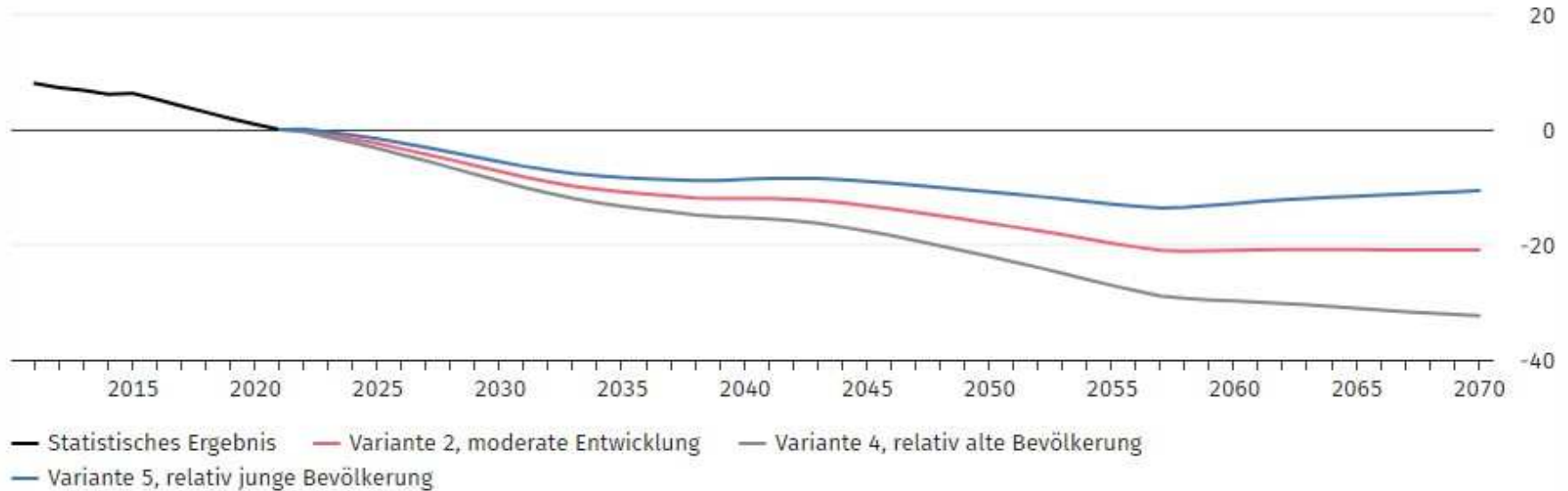
- Beispiel Landkreis Mittelsachsen: - 7,2 %

Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft
<https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-helen-hickmann-dirk-werner-ohne-zuwanderung-sinkt-das-arbeitskraeftepotenzial-schon-heute.html>

Wo kommen zukünftig die Arbeitskräfte her?

Bevölkerung im Alter 20 bis 66 Jahre, ostdeutsche Flächenländer

Differenz zu 2021 in %



Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/_Grafik/_Interaktiv/20221202-bevoelkerung-20-66-veraenderung-2021-ost.html

Bruttowertschöpfung, Kapitaleinsatz - Branchenvergleiche

Bruttowertschöpfung je Erwerbstätige

Landwirtschaft: **37.985 €**

Baugewerbe: **57.129 €**

Gesamtwirtschaft: **73.324 €**

Kapitaleinsatz je Arbeitsplatz

	Kapitaleinsatz ¹⁾ je Erwerbstätigen in Euro		Veränderung in Prozent
	1999	2019	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	325.900	607.200	+86
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	234.700	338.200	+44
Baugewerbe	34.600	47.900	+38
Handel, Verkehr Gastgewerbe	85.200	151.000	+77
Deutsche Wirtschaft insgesamt	276.800	459.400	+66

1) Bruttoanlagevermögen (ohne Boden) zu Wiederbeschaffungspreisen

Quelle: DBV, Situationsbericht 2020/21

Was ergibt sich daraus?

1. Die Land- und Forstwirtschaft erreicht einen schlechten Rang hinsichtlich der Bruttowertschöpfung im Vergleich zu anderen Branchen.
 - Bei immer knapper werdenden Arbeitskräften ergeben sich schlechte Startpositionen für den "Kampf um die Talente".
2. Der Kapitaleinsatz je Arbeitsplatz erreicht im Branchenvergleich Spitzenwerte.
 - Die „Bediener“ der Technik, Arbeiter in den Ställen etc. müssen verantwortungsvoll agieren.
 - Dafür ist eine gute Ausbildung und hohe **Motivation** erforderlich!

Faktoren der Mitarbeitermotivation



**... die Generationen haben unterschiedliche
Sichtweisen, Ansprüche ...**

Generation „Baby Boomer“:

- bis 1965 geboren
- Fokus auf persönliche Karriereziele
- können sich schnell in Teams integrieren
- übernehmen gerne Führungspositionen
- persönliches Gespräch als Kommunikationsweg am wichtigsten
- bevorzugt eine Führungskraft, welche übergeordnete Strategie und Entscheidung vorgibt, während Mitarbeiter Verbesserungsvorschläge machen kann
- endgültige Entscheidung wird vom Teamleiter getroffen

“Leben um zu arbeiten“

Generation „Baby Boomer“, X, Y, Z, ...

Generation X:

- **zwischen 1966 und 1981 geboren**
- **Kinder der deutschen Teilung, Jugend in Wendezeit erlebt (Umbrüche)**
- **Angst vor Unsicherheiten und Abwertung**
- **Präferenz für geradlinige Lebensläufe**
- **sehr leistungsbereit, tolerieren Überstunden und schlecht Führung**

**„Arbeiten um
zu leben“**

Generation „Baby Boomer“, X, Y, Z, ...

Generation Y:

- **zwischen 1981 und 2000 geboren**
- **Jugend der Nachwendezeit**
- **prägende Jahre in stabilen Verhältnissen**
- **gesundes Selbstbewusstsein**
- **weltoffen, verbindlich in der Kommunikation**
- **autoritäre Anweisungen führen hier nicht zum Ziel**
- **sinnerfüllende Arbeit und geregelte Freizeit sind wichtig**

**„Erst Leben,
dann arbeiten“**

Generation „Baby Boomer“, X, Y, Z, ...

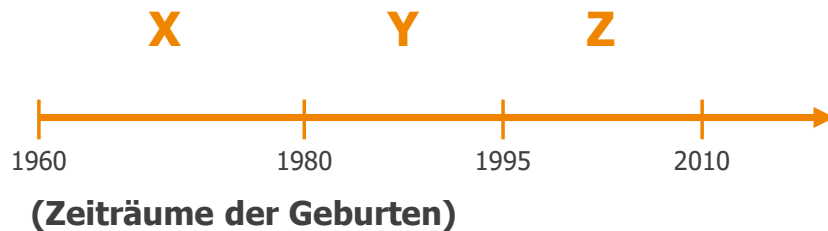
Generation Z:

- im Internetzeitalter aufgewachsen
- extrem technikaffin, „rund um die Uhr online“
- tendenziell entscheidungsschwach und unverbindlich
- „ertrinken“ in einfachen Fragen des Lebens in Alternativen

**„Leben und
Arbeiten als
fließender Prozess“**

Ansprüche unterschiedlicher Generationen an die Unternehmensumwelt

Generation ...



Unternehmensphilosophie:

- X schätzt Gerechtigkeit.
- Y sucht nach Glaubwürdigkeit.
- Z hätte gern eine Richtungsvorgabe.

Einsatzbereitschaft:

- X will gut sein und „ackern“.
- Y fragt beiläufig nach Freizeit.
- Z macht, was im Web alle machen.

Entlohnung:

- X will Gehalt und Ruhe.
- Y will Tantieme oder Wochenende.
- Z will das, was im „Lohnspiegel“ steht.

Diskussion:

- X hat hier und heute einen Standpunkt.
- Y ist offen, aber uninteressiert.
- Z triffst du nur bei Facebook oder Instagram.

Kommunikation:

- X will Aufgabe.
- Y will Sinn.
- Z will Rückmeldung!

Entscheidungen:

- X entscheidet nach Wertemuster.
- Y entscheidet nach Qualität der Erklärung.
- Z braucht erst mal Zeit (reagiert auf Druck negativ).

Strategische Entwicklung einer Arbeitgebermarke

- **Werteversprechen und Unternehmensleitbild für Mitarbeiter und künftige Bewerber erarbeiten/kommunizieren**
- **Im eigenen Umfeld für einen sehr guten Ruf sorgen**
- **gepflegtes und ordentliches Hofbild**
- **für ein gutes Branchenimage kämpfen**
- **attraktive Arbeitsbedingungen schaffen**
- **den Betrieb technisch gut und interessant ausstatten**
- **angemessene und gute Entlohnung gewährleisten**
- **geregelte Arbeitszeiten sicherstellen**

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

1. Aktualisierung bzw. Definition des Organigramms

- **Organigramm bildet die interne Struktur eines Unternehmens grafisch ab**
- **Zeigt die Leitungsbeziehungen zwischen einzelnen Organisationseinheiten (Betriebszweige/ Verwaltungseinheiten)**
- **wichtige Spielregeln einer Organisation werden für alle sichtbar**
- **Organigramm sollte deshalb jedem Mitarbeiter bekannt sein**

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

2. Einführung eines Unternehmensleitbildes (I)

- **beschreibt das Selbstverständnis und die Grundsätze eines Unternehmens**
- **richtet sich an die Mitarbeiter, ggf. auch an Kunden bzw. an die Öffentlichkeit und wird schriftlich fixiert**
- **Leitbild besteht aus**
 - Motto oder Slogan – Verdeutlichung der Leistungen oder der Selbstverständlichkeit des Unternehmens
 - Mission und Vision – wofür steht das Unternehmen, worin besteht die Einzigartigkeit des Unternehmens
 - Werte und Grundsätze – Festlegungen zum Umgang der Mitarbeiter untereinander
- **gibt den Rahmen für das tägliche Handeln vor**

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

2. Einführung eines Unternehmensleitbildes (II)

- **Entwicklung des Unternehmensleitbildes**

- Durch die Unternehmensführung bzw. gesamtes Management
- Ist-Analyse – welche Regeln und Werte gelten bisher
- Was wird übernommen, welche Änderungen/ Ergänzungen sind notwendig
- Entwicklung des Unternehmensleitbildes und umfassende Information dazu im Unternehmen (Aushänge, Betriebsversammlung, Schulungen usw.)

- **Wichtig: Führungskräfte müssen Leitbild vorleben**

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

3. Tätigkeitsbeschreibungen am Arbeitsvertrag

- **Tätigkeitsbeschreibung enthält Aufgaben, Tätigkeiten, Verantwortungsbereiche und Projekte der Position im Unternehmen**
- **Als Anhang zum Arbeitsvertrag wichtig**
- **Aktualisierung/ Ergänzungen/ Anpassungen der Tätigkeitsbeschreibung im beiderseitigen Einvernehmen festlegen und schriftlich festhalten**
- **nachträgliche Einführung einer Tätigkeitsbeschreibung kann ein Element einer Neuausrichtung bzw. Weiterentwicklung des Unternehmens darstellen**
- **Ggf. juristische Prüfung (Arbeitsrechtler)**

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

4. Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen (I)

- **einmal jährlich 4-Augen-Gespräch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten**
- **Gute Strukturierung und Vorbereitung des Gesprächs mit folgenden Elementen**
 - Selbsteinschätzung des Mitarbeiters hinsichtlich seiner Tätigkeiten und Fähigkeiten
 - Einschätzung des Vorgesetzten zu den Tätigkeiten des Mitarbeiters
 - Ausarbeitung von Zielsetzungen für die Mitarbeiter-individuellen Zielsetzungen für das Folgejahr
 - Identifikation von notwendigen Weiterqualifizierungen des Mitarbeiters
 - Allgemeine Diskussion und Erfassung allgemeiner Gedanken zur Weiterentwicklung des Betriebszweiges bzw. Unternehmensaussicht des Mitarbeiters
- **Erörterung/ Festlegung individueller Zielsetzungen, ggf. leistungsabhängige Vergütung oder Bonussystem**

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

4. Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen (II)

strukturierte Vorbereitung und Durchführung mittels Fragebogen

1. Das vergangene Jahr – Was hat Kraft gekostet, was lief gut?
2. Das kommende Jahr – Vorschläge zur Verbesserung der Arbeit
3. Selbst- und Fremdeinschätzung der erforderlichen Fähigkeiten
4. Wovon wollen Sie sich verabschieden?
5. Jahresziel – persönliche Weiterentwicklung
6. Jahreszielvereinbarung – Überblick/Zusammenfassung

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

5. regelmäßige Durchführung von Mitarbeiterweiterbildungen

- **Regelmäßige Weiterbildung für Mitarbeiter anbieten**
- **Dient der fachlichen Qualifikation aber auch der Wertschätzung des Mitarbeiters**
- **Berücksichtigung des Weiterbildungsbedarfs bzw. -wunsches eines Mitarbeiters (z.B. Festlegung im Personalgespräch)**

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

6. regelmäßige Durchführung von Führungskräfteseminaren

- **Regelmäßige inhaltliche Weiterbildung für Führungskräfte**
- **Positive Beeinflussung der Dynamik innerhalb des Führungsteams**
- **Organisation und Durchführung durch einen erfahrenen Coach**
- **Darin sollte auf folgende Elemente eingegangen werden:**
 - den Führungszyklus überprüfen und ausbauen: Ziele definieren, kommunizieren, delegieren, mit Coachingelementen unterstützen und bewerten
 - Die Führungspersönlichkeit: Selbst- und Fremdbild
 - Elemente zum Selbstmanagement
 - Umgang mit schwierigen Situationen (z. B. Konflikte im Team, Veränderungsprojekte, schwierige Entscheidungssituationen etc.)

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

7. Weiterentwicklung des Controllingsystems (I)

- **Konsequente und schnellstmögliche Implementierung in allen Unternehmensbereichen**
- **monatlicher Soll-Ist-Abgleich der wichtigsten betriebswirtschaftlichen und produktionstechnischen Kennzahlen in allen Bereichen erfassen**
- **Gegenüberstellung mit Vorjahres-, Planungs- sowie überbetrieblichen Vergleichs-Kennzahlen**
- **Zeitnahe Auswertung mit allen Bereichsleitern und in den einzelnen Bereichen/ Teams**

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

7. Weiterentwicklung des Controllingsystems (II)

- **Sensibilisierung der Mitarbeiter auf relevante Einflussfaktoren ihrer Tätigkeit**
- **Festlegung der Inhalte des Controllingsystems aus der Unternehmensplanung heraus**
 - Planung des Gesamtunternehmens sowie
 - Planung in den Bereichen auf der Grundlage von Vorjahreswerten
 - Zusammenführung beider Planungen, Auswertung und Festlegung der Zielkennzahlen

Allgemeine Gedanken zur Weiterentwicklung der Leitungs- und Führungsstruktur

8. Einführung eines leistungsabhängigen Vergütungssystems

Ziele leistungsabhängiger Vergütungssysteme

Lieferung eines nachhaltigen Beitrags zur...

- Erreichung
- Erhalten
- Verbesserung

der Rentabilität einzelner Produktionsverfahren, Betriebszweige bzw. des Gesamtbetriebes geleistet werden.

Grundsätze der leistungsabhängigen Vergütung (LaV)

- **LaV ist ein Managementinstrument zur Motivation und Stimulation der Geschäftsleitung, Bereichsverantwortlicher sowie der Mitarbeiter eines Unternehmens**
- **LaV ist eine Zusatzvergütung und wird zur Grundvergütung an das Erreichen vorgegebener Kriterien gebunden.**
- **LaV muss für den Mitarbeiter einen spürbaren Anreiz darstellen.**
- **LaV muss in angemessener Relation zum Ergebnis bzw. zur erreichten Ergebnisverbesserung stehen.**

Grundsätze der leistungsabhängigen Vergütung (LaV)

- **LaV kann (fast) nie die gesamten Aufgaben eines Mitarbeiters erfassen.**
→ *die Personalführung muss unbedingt die intrinsische Motivation der Mitarbeiter fördern.*
- **Falsch konstruierte Anreizsysteme können zu Minderleistung führen (z.B. zu starkem Individualismus etc.).**
- **Ggf. teambasierte Leistungsanreize im Gesamtsystem in Erwägung ziehen**

Anforderungen an Kriterien der LaV (I)

- **leicht erfassbar**
- **schnell und nachvollziehbar abzurechnen**
- **Konzentration auf Schwerpunkte der Rentabilitätsverbesserung;
Einzelschwerpunkte**

können jährlich wechseln

Anforderungen an Kriterien der LaV (II)

- Die Vorgabe der Kriterien muss ausgehend vom aktuellen Stand eine Herausforderung darstellen, aber auch realisierbar sein.
- Die Schwerpunktsetzung sollte für Leiter und Mitarbeiter unterschiedlich sein.
- Für die Mitarbeiter aller Unternehmensebenen müssen Kriterien gefunden werden, die der jeweilige Mitarbeiter auch maßgeblich mit beeinflussen kann.
- Werden mehrere Kriterien zur Berechnung der Zusatzvergütung einbezogen, sollten diese gewichtet werden (auch Gleichgewichtung möglich)
- Nicht zu viele Kriterien in die LaV einbeziehen (max. 3).

Abschluss einer Vereinbarung zwischen den Beteiligten

- Festlegung in schriftlichen Vereinbarungen zu den Zielkriterien und der jeweiligen Höhe der Zusatzvergütung
 - Von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu unterschreiben
- wichtig für Rechtssicherheit der Ansprüche
- Zudem entgeht man einem möglichen Vorwurf der Finanzverwaltung hinsichtlich einer verdeckten Gewinnausschüttung.

Beispiel 1 – vereinfachtes Verfahren

- Qualität der Anweilsilagen ist in vielen Betrieben ein Problem.
- Häufige Ursache für das Nichterreichen der Rentabilität in der Milchproduktion.
- Mitarbeiter des Bereiches Pflanzenproduktion oft nicht voll bewusst, welche Auswirkungen ihre Arbeit auf die erreichbaren Ergebnisse in der Rinderproduktion hat.
- Bindung der in die Silierung eingesetzten Mitarbeiter an die Produktion von Qualitätssilagen als Grundlage für eine kampagnenbezogene Zusatzvergütung

Beispiel 1 – vereinfachtes Verfahren

	Vorgabe	Zusatzvergütung je Mitarbeiter
1. Schnitt	<p>≥ 610 MJ NEL/kg TM</p> <p>Siliernote mindestens 2</p> <p>schimmelfrei</p>	750 €
2. Schnitt und folgende	<p>≥ 595 MJ NEL/kg TM</p> <p>Siliernote mindestens 2</p> <p>schimmelfrei</p>	750 €

- Die Auszahlung erfolgt auf der Grundlage von mindestens zwei Proben für den Ersten- und jeweils einer Probe für die Folgeschnitte.
- Die Probenahme erfolgt gemeinsam vom verantwortlichen Pflanzenproduktion und dem Herdenmanager.

Beispiel 2 – Vergütungssystem für Gesamtunternehmen

- Alle Mitarbeiter (vom Geschäftsführer bis zur Sekretärin) werden in die ergebnisabhängige Zusatzvergütung einbezogen.
- Die Abrechnung der Zielkriterien erfolgt einmal jährlich
- Zielkriterien:
 - Alle Mitarbeiter erhalten eine Vorgabe zum Gesamtbetriebsergebnis (Budgetplanung!)
 - Die für die einzelnen Bereiche verantwortlichen Vorstände, Leiter und die dort beschäftigten Mitarbeiter erhalten zusätzlich eine Vorgabe für ihren Bereich
 - Die Verantwortlichen für die Futterproduktion erhalten eine zusätzliche Vorgabe für die Energiekonzentration in der Welk- und Maussilage sowie zur Siliernote
- Die Zusatzvergütung ist in 4 Stufen gestaffelt.

Beispiel 2 – Vergütungssystem für Gesamtunternehmen

<u>Funktion</u>	<u>Kriterien und Wichtung</u>	<u>Staffelung</u>
Geschäftsführer	100 % Gesamtbetriebsergebnis	Stufe 1: 5 % vom JGH Stufe 2: 10 % vom JGH Stufe 3: 15 % vom JGH Stufe 4: 20 % vom JGH
Leiter Pflanzenbau	40 % Gesamtbetriebsergebnis 40 % Ergebnis Pflanzenproduktion 20 % Silagequalität	
Leiter Tierhaltung	50 % Gesamtbetriebsergebnis 50 % Ergebnis Tierhaltung	
Prokurist	100 % Gesamtbetriebsergebnis	

JGH = Jahresgehalt

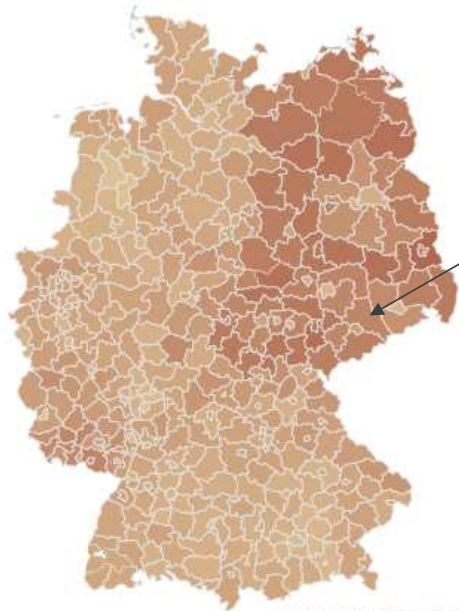
Beispiel 2 – Vergütungssystem für Gesamtunternehmen

<u>Funktion</u>	<u>Kriterien und Wichtung</u>	<u>Staffelung</u>
Verwaltungskräfte	100 % Gesamtbetriebsergebnis	Stufe 1: 1.000 €/a
Werkstatt	100 % Gesamtbetriebsergebnis	Stufe 2: 1.500 €/a
Mitarbeiter Bereiche	50 % Gesamtbetriebsergebnis 50 % Bereichsergebnis <i>ggf. zusätzliches Kriterium</i>	Stufe 3: 2.000 €/a Stufe 4: 3.000 €/a

Wo kommen zukünftig die Arbeitskräfte her?

Potenzielle Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Wanderung 2019-2024

Veränderungen in Prozent



- Beispiel Landkreis Mittelsachsen: - 7,2 %

→ Wir müssen es schnell lernen, Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund nachhaltig zu integrieren!

Quelle: Institut der Deutschen Wirtschaft
<https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-helen-hickmann-dirk-werner-ohne-zuwanderung-sinkt-das-arbeitskraeftepotenzial-schon-heute.html>

Institutionen zur Unterstützung der Suche & Integration von Geflüchteten und Migranten, Beispiel: socialbee.org

socialbee 

FÜR FLÜCHTLINGE

FÜR UNTERNEHMEN

UNTERSTÜTZEN

IMPACT CENTER

ÜBER UNS



Flüchtlinge + Migrant:innen einstellen oder selbst einen Job finden

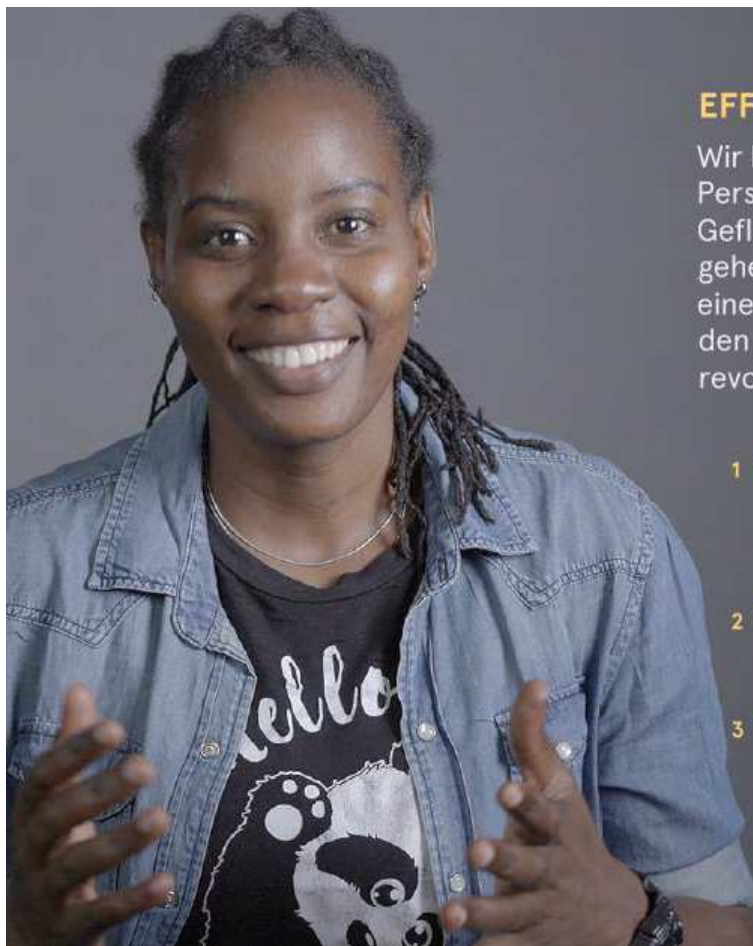
Wir sind Deutschlands Top-Integrationsexperte und helfen Unternehmen dabei, Flüchtlinge und Migrant:innen einzustellen sowie den Menschen, in Deutschland einen Job zu finden.

→ Job finden

→ Talente einstellen



Institutionen zur Unterstützung der Suche & Integration von Geflüchteten und Migrant*innen, Beispiel: socialbee.org



EFFEKTIVE LÖSUNGEN FÜR UNTERNEHMEN & GESELLSCHAFT

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, die Kluft zwischen dem enormen Personalmangel auf der einen und der hohen Anzahl arbeitssuchender Geflüchteter auf der anderen Seite zu überbrücken. Unser Herzenthema gehen wir dabei stets ganzheitlich an, indem wir Wirtschaftskompetenz mit einem umfassenden Dienst am Menschen vereinen. Für uns bedeutet das: den Arbeitsmarkt von morgen mit **3 innovativen Integrationsansätzen** zu revolutionieren!

- 1 🙌 **Integrationsprogramm**, das die Besetzung von offenen Stellen inkl. intensiver Betreuung auf Arbeitgeber:innen- & Arbeitnehmer:innenseite beinhaltet
- 2 🙌 **Berufliche Qualifizierungsprojekte**, bei denen vor einer Übernahme die Weiterbildung von Geflüchteten in Zukunftsberufen im Vordergrund steht
- 3 🙌 **Unternehmensschulungen**, in denen wir unsere Expertise an Fach- und Führungskräfte sowie Beschäftigte mit Flucht- oder Migrationshintergrund durch interaktive Workshops weitergeben

- **Der “Kampf um Talente” läuft und wird sich noch verschärfen**
- **Um eine volle Fokussierung auf die Maximierung der Wertschöpfung kommt kein Betrieb mehr drum herum!**
- **Entwicklung einer guten Arbeitgebermarke ist wichtig**
- **Mitarbeiterauswahl und -führung ist Chefsache Nr. 1!**
- **Gute Mitarbeiter müssen gut bezahlt werden!**
- **Die leistungsabhängige Vergütung ist ein probates Mittel, einen guten Teil zur Mitarbeitermotivation beizutragen.**
- **Wir müssen es schnell lernen, Geflüchtete und Migranten in unsere Arbeitswelt zu integrieren.**

Vielen Dank!

www.iakleipzig.de

m.schneider@iakleipzig.de

→ **Melden Sie sich zu unserem neuen IAK-Newsletter an** ←
iakleipzig.de/newsletter