

# **Personalstrategie**

**der Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR**



## Strategische Ausrichtung

Unsere Personalstrategie leiten wir von den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen sowie von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen ab. Aus diesen Gründen haben wir – mit Wirkung sowohl nach innen als auch nach außen – den Schwerpunkt „Attraktivitätssteigerung der Arbeitgebermarke GMSH“ gebildet. Im Einzelnen bedeutet dies, die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** zu ermöglichen, **Chancengleichheit** zu fördern und eine **einheitliche Führungskultur** zu schaffen. Der **Fach- und Führungskräfitemangel** sowie der **demographische Wandel** stehen ebenfalls im Fokus, um auf neue Entwicklungen reagieren zu können.

Darüber hinaus bearbeiten wir die gesamte Vielfalt der Personalarbeit von der Einstellung über die Lohn- und Gehaltsabrechnung bis zum Austritt und bieten unseren Beschäftigten somit „Dienstleistung aus einer Hand“ an.



## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen

Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben nimmt einen immer größeren Stellenwert ein und spielt eine wesentliche Rolle bei der individuellen Lebensgestaltung. Wir bieten unseren Beschäftigten ein großes Repertoire an Instrumenten an, um diesem Wandel gerecht zu werden:

- Gleitzeit, Ampel-Arbeitszeitkonten und zahlreiche Vollzeit- und Teilzeitmodelle unterstützen die spezifischen Bedürfnisse unserer Beschäftigten.
- Wohnraumarbeit ermöglicht unseren Beschäftigten, familiären Pflichten nachzukommen und gleichzeitig am Arbeitsleben teilzunehmen.
- Angebote zur Kinderbetreuung im Notfall, Unterstützung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, Beratungs- und Vermittlungsleistungen bei pflegebedürftigen Angehörigen sowie Rentenberatungsgespräche spiegeln unsere lebensphasenorientierte Personalpolitik wider.
- Wir bieten unseren Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder im Sonderurlaub befinden, verschiedene Angebote an. Hierzu zählen kontinuierliche Treffen zum Informationsaustausch und die Einbindung in unsere Unternehmenskommunikation durch regelmäßige Infopost.
- Ein spezielles Angebot erleichtert Rückkehrern nach einer längeren Abwesenheit den Wiedereinstieg.

## Chancengleichheit fördern

- Wir legen großen Wert auf Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und zwischen den unterschiedlichen Alters- und Beschäftigtengruppen: jeder Beschäftigte kann unsere Angebote nutzen und wir berücksichtigen Bewerber jeden Alters.
- 20 Prozent unserer Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Ziel ist es, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Das erreichen wir, indem wir weibliche Beschäftigte gleichermaßen bei der Stellenbesetzung und bei Qualifizierungsprogrammen berücksichtigen und Teilzeitbeschäftigung fördern – auch in Führungspositionen. Darüber hinaus werden konkrete Maßnahmen in einem Frauenförderplan kontinuierlich weitergeführt. Begleitet werden diese Programme von unseren Gleichstellungsbeauftragten. Unsere Chancengleichheit wurde bereits mehrmals mit dem Prädikat Total E-Quality ausgezeichnet.



## Eine einheitliche Führungskultur schaffen

- Spezielle Führungskräfteentwicklungsprogramme, Hospitationen, individuelle Coachings und ein Führungshandbuch optimieren die Führungsarbeit und fördern eine einheitliche Führungskultur.
- Die Führungsleitlinien begleiten unsere Führungskräfte bei ihrer Arbeit und geben den Beschäftigten Sicherheit hinsichtlich unseres Führungsverständnisses.
- Durch regelmäßige Mitarbeiterfördergespräche setzen wir Standards in der Kommunikation zwischen der Führungskraft und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter.



## Fach- und Führungskräftemangel entgegenwirken

Um dem Fach- und Führungskräftemangel entgegen zu wirken und Stellen mit internen Bewerbern zu besetzen, bieten wir unseren Beschäftigten zielgerechte Weiterbildungsmöglichkeiten und unterschiedliche Karrieremodelle an. Neben dem Vorteil der internen Stellenbesetzung erhöhen diese Programme die Motivation und Zufriedenheit unserer Beschäftigten und binden sie nachhaltig an unseren Betrieb. Bei externen Stellenausschreibungen nutzen wir moderne Personalrekrutierungswege, wodurch die zeitgerechte Stellenbesetzung gewährleistet wird. Darüber hinaus zahlen sich weitere Instrumente aus, um Fach- und Führungskräfte an unser Unternehmen zu binden:

- Wir bieten sowohl kaufmännische als auch technische Ausbildungsgänge sowie industriebegleitete technische Studiengänge an. Dabei haben wir uns einen hohen Ausbildungsstandard zum Ziel gesetzt. Mit der grundsätzlich angestrebten Übernahme unserer erfolgreichen Absolventen nach Ausbildungsende gleichen wir personelle Engpässe aus und bieten gleichzeitig Berufseinsteigern eine gute berufliche Perspektive.
- Zur gezielten Gewinnung von Nachwuchskräften beteiligen wir uns an Ausbildungsmessen und Hochschultagen und bieten Praktikumsplätze, Bachelor- und Master-Thesen an. Damit übernimmt die GMSH Verantwortung gegenüber Berufsanfängern und steuert einen sozialen und gesellschaftlichen Beitrag zur Nachwuchsförderung bei. →

*Fortsetzung:*

- Regelmäßige Fortbildungen ermöglichen unseren Beschäftigten, ihre gegenwärtigen und künftigen Aufgaben optimal zu erledigen. Bei der Planung der Maßnahmen werden die Unternehmensziele, unsere Grundsätze und Führungsleitlinien ebenso berücksichtigt wie die individuellen Belange unserer Beschäftigten.
- Spezielle Qualifizierungsprogramme zur Förderung von Fachkarrieren wirken dem Fachkräftemangel entgegen, indem freie Stellen mit qualifizierten Beschäftigten intern nachbesetzt werden können. Darüber hinaus bieten diese Programme unseren Beschäftigten attraktive Perspektiven.
- Aufgrund eines systematischen Talentmanagements werden frühzeitig potentielle Führungsnachwuchskräfte identifiziert und im Rahmen einer gezielten Karriere- und Nachfolgeplanung kontinuierlich auf eine Führungsaufgabe vorbereitet. Aus der Reihe der Programmteilnehmer wird eine Vielzahl der internen Führungspositionen besetzt.



## Demographischen Wandel gestalten

Der demographische Wandel spiegelt sich schon jetzt in der Erhöhung des Renteneinstiegsalters und einer Änderung der Altersstruktur wider. Diese Entwicklung verlangt von uns immer spezifischere Unterstützungsangebote. Ein Wissensmanagement mit frühzeitiger Nachbesetzung von Schlüsselpositionen hilft uns, das notwendige Wissen im Unternehmen zu halten. Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und erhalten wir nachhaltig mit einem ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement. In diesem Zusammenhang bieten wir unseren Beschäftigten betriebsärztliche Betreuung, ein großes Angebot an Präventionskursen und unterstützen Betriebssportgruppen. Verschiedene Gesundheitsvorträge und Gesundheitstage runden das Angebot ab. Darüber hinaus haben wir für Rückkehrer nach einer längeren Abwesenheit ein betriebliches Eingliederungsmanagement integriert, um langfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten. Unsere Arbeitsplätze sind mit modernem Büroinventar ausgestattet und unserem operativen Personal stellen wir sicherheitsgeprüfte Arbeitsmittel zur Verfügung. Durch Arbeitsplatzbegehungen, Sicherheitsüberprüfungen und Gefährdungsbeurteilungen werden unsere Standards regelmäßig geprüft und im Bedarfsfall angepasst.





Bildnachweis:

Titel- und Rücktitel,  
Seiten 1, 3, 6 und  
Bild 1 auf Seite 7: fotolia.de

Bilder 2 bis 4 auf Seite 7:  
Gebäudemanagement  
Schleswig-Holstein AöR



Juli 2013



Gebäudemanagement Schleswig-Holstein AöR  
Gartenstraße 6, 24103 Kiel  
Telefon 0431/599-0, Telefax 0431/599-1188  
mail@gmsh.de, www.gmsh.de

