

Work-Life-Balance in flexiblen
Arbeits- und Beschäftigungsformen

Flexible Arbeits- und Betreuungskonzepte - Probleme und Ansätze bei Manpower

Hendrik Laxa

Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen
Business Manager Arbeitsmarktprojekte



BEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLZ



Förderstützpunkt
Gemein von
Flexibilität und Stabilität

Work-Life-Balance in flexiblen
Arbeits- und Beschäftigungsformen

Manpower Inc.

- Gründung 1948 in Milwaukee, Wisconsin, USA
- 4.200 Niederlassungen in 82 Ländern
- 400.000 Kundenunternehmen
- in 2008 wurden weltweit 3,9 Millionen Menschen als Zeitarbeiter fest eingestellt oder erhielten über die Personalvermittlung bei Kunden ein festes Arbeitsverhältnis
- über 22 Mrd. € Umsatz in 2008

BEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



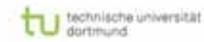
Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLG



Förderstützpunkt
Bündnisse vom
Flexibilität und Stabilität



FlexiBalance



Work-Life-Balance in flexiblen
Arbeits- und Beschäftigungsformen

Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen

- seit 1965 in Deutschland, Frankfurt am Main
- über 370 Niederlassungen an 240 Standorten
- ca. 20.500 Mitarbeiter als Zeitarbeiter beschäftigt
- ca. 623 Millionen € Umsatz in 2008

BEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR



Förderstützpunkt
Bündnisse vom
Flexibilität und Stabilität

Work-Life-Balance in flexiblen
Arbeits- und Beschäftigungsformen

Töchterfirmen und Joint Ventures

- Manpower Professional GmbH
- Manpower Business Solutions GmbH
- Manpower Equal Treatment GmbH Personaldienstleistungen
- Right Management GmbH
- Elan ITReSource GmbH
- Jefferson Wells GmbH
- Bankpower GmbH (Deutsche Bank AG)
- AviationPower GmbH (Lufthansa Technik)
- groundworX GmbH (Acciona)
- Vivento Interim Services (Deutsche Telekom)

Work-Life-Balance in flexiblen
Arbeits- und Beschäftigungsformen

Wie arbeitet Manpower bislang und welche Probleme bringt dies mit sich?

- Fokus liegt auf den Bedürfnissen der Kundenunternehmen
- Bewerber werden gezielt nach diesen Anforderungen gesucht, im Einzelfall werden auch Bewerber aktiv bei Kunden angeboten
- keine aktive Beteiligung an Erarbeitung oder Umsetzung von Betreuungskonzepten

Probleme die sich ergeben:

- bei Mitarbeitersuche werden Bewerber mit familiären Verpflichtungen nicht explizit berücksichtigt
- offen Stellen können nicht besetzt werden, obwohl es den richtigen Mitarbeiter gäbe, er bräuchte nur ein Betreuungskonzept
- der Fachkräftemangel schlägt weiter durch als er dies eigentlich müsste

Work-Life-Balance in flexiblen
Arbeits- und Beschäftigungsformen

Wo sollte zukünftig der Fokus liegen?

- Kundenunternehmen und Bewerber stehen gleichermaßen im Fokus
- qualifizierte Bewerber mit familiären Verpflichtungen erhalten die Möglichkeit durch Betreuungskonzepte wieder (oder mehr) am Erwerbsleben teilzunehmen
- geeignete Bewerber mit familiären Verpflichtungen werden aktiv angesprochen und rekrutiert
- individuelle Lösungen werden gemeinschaftlich erarbeitet
- Mitarbeiter aller Ebenen (Personaldisponent bis zur Geschäftsleitung) sind sensibilisiert

Es muss ein Wechsel in der Denk- und Herangehensweise stattfinden.

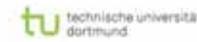
Work-Life-Balance in flexiblen
Arbeits- und Beschäftigungsformen

Was muss bedacht werden, bevor sich der Fokus ändern kann?

- Es gibt keine klaren Aussagen, welche Anforderungen eine Person mit familiären Verpflichtungen an einen Arbeitgeber hat.
- Welche Strategien gibt es diese Mitarbeiter zu rekrutieren, so dass sie sich auch angesprochen fühlen?
- Aufgrund der besonderen Situation des Personenkreises muss das Selbstbewusstsein vor Kundenterminen gestärkt werden.
- Eine individuelle Beratung ist zeitintensiver.
- Kunden müssen in das Projekt involviert werden, deren Akzeptanz ist jedoch unklar.
- Es muss eine Sensibilisierung der Stammmitarbeiter erfolgen.



FlexiBalance



Work-Life-Balance in flexiblen
Arbeits- und Beschäftigungsformen

Was erhofft sich Manpower vom Projekt?

- Entwicklung neuer Konzepte für ein integriertes Arbeitszeit- und Betreuungsmanagement
- Partner bei der Organisation der Betreuung
- Neue Strategien des Zugangs zu Arbeitsmarktgruppen mit Innovationspotenzial
- Entwicklung neuer Geschäfts- und Matchingmodelle

BEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projekträger im DLR



Förderstützpunkt
Bündnisse vom
Flexibilität und Stabilität