



Buchprojekt „Arbeitskultur 2020“

Abstract

Autorin

Angelique Renkhoff-Mücke, Vorstandsvorsitzende
WAREMA Renkhoff SE

Überschrift

„Herausforderungen und Potenziale einer neuen Arbeitskultur aus Sicht eines mittelständischen Familienunternehmens“

Text

Es ist unstrittig, dass unsere Arbeitswelt einen Wandel erleben wird, ja dass die ersten Anzeichen dafür bereits deutlich spürbar sind. Demografie-Management, Fachkräftemangel sind Themen, die immer wieder für Schlagzeilen sorgen. Aber auch dass sich die Ansprüche/Anforderungen der nachwachsenden Generationen an die Arbeitgeber und an die Arbeitsstelle ändern werden, können wir bereits heute wahrnehmen. Längst bestimmt nicht mehr allein die Höhe des Gehalts darüber, wie attraktiv ein Unternehmen den Bewerber erscheint. Flexibilität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Selbstbestimmtheit und auch Selbstverwirklichung, Identifizierung mit der Aufgabe und mit dem Unternehmen, also die weichen Faktoren spielen schon heute eine entscheidende Rolle.

Doch wie sich diese Veränderungen und Herausforderungen in unterschiedlichen Unternehmen bemerkbar machen, hängt nicht zuletzt von der Größe, dem Standort, der Bekanntheit des Unternehmens ab. Denn es ist eben nicht unerheblich ob der potentielle Arbeitgeber in einer Großstadt (mit einem großen Kulturangebot und Freizeitmöglichkeiten) oder in einer ländlichen Region mit all den Vorteilen, die diese bietet, seinen Standort hat. Ob es sich um einen Big Player handelt, der allein aufgrund seines Ansehens eine hohe Anzahl von Bewerbungen erhält, oder ob es sich um ein unbekannteres mittelständisches Unternehmen handelt.

In meinem Buchbeitrag möchte ich auf diese Herausforderungen, mit denen wir angesichts der sich veränderten Arbeitskultur und des drohenden Fachkräftemangels konfrontiert werden, aus der Sicht eines mittelständischen Familienunternehmens in einer ländlichen Region eingehen. Ich werde einige Erfolgsfaktoren, strategische Maßnahmen und Beispiele aus der Praxis eines mittelständischen Marktführers vorstellen, die es nachweislich ermöglichen, sich nachhaltig in dieser eher neuen Wettbewerbsdimension erfolgreich zu positionieren.

Dabei bin ich davon überzeugt, dass die Unternehmenskultur eines inhabergeführten Unternehmens einen starken Einfluss auf dessen Attraktivität ausüben kann. Darüber hinaus sind die Unternehmenskultur und -werte wesentliche Differenzierungsmerkmale. Das Bewusstsein eigener Stärken und Schwächen bildet dabei die Basis für die Entwicklung einer erfolgreichen



Personalstrategie. Am Beispiel von WAREMA werde ich ausführen welche Differenzierungsmerkmale genutzt und in der Personalstrategie wirksam eingesetzt werden können.

Im Jahr 1955 als Familienunternehmen gegründet, entwickelt und fertigt WAREMA heute mit mehr als 3.400 Mitarbeitern an verschiedenen Standorten Sonnenschutzlösungen sowie die entsprechenden Steuerungssysteme. Das in zweiter Generation geführte Unternehmen ist heute führender SonnenLichtManager und unterstreicht diese Position immer wieder mit neuen zukunftssträchtigen und intelligenten Lösungen, die wesentlich zur Lebensqualität der Menschen, zur Verbesserung der Energiebilanz von Gebäuden und dem Werterhalt der Immobilie beitragen.