



Arbeitskräfte rekrutieren und dauerhaft ans Unternehmen binden: Karin Busse und Andrea Vagelpohl und ihr Unternehmen »Sprungbrett Punktgenaue Personalvermittlung« beraten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Personaleinstellungs- und -entwicklungsfragen.

KARIN BUSSE
SPRUNGBRETT GBR, CLOPPENBURG

Arbeitgeberattraktivität steigern

Sind Sie ein guter Arbeitgeber? Suchen Sie schon länger nach leistungsbereiten Mitarbeitern für Ihr Unternehmen und finden sie nicht? Könnte das neben dem fortschreitenden Mangel an geeigneten Fachkräften auch an fehlender Arbeitgeberattraktivität liegen? Machen Sie Ihr Unternehmen *sexy* für motivierte Mitarbeiter, die frischen Wind in Ihr Unternehmen bringen!

Haben Sie schon mal darüber nachgedacht, was Sie dafür tun können, dass Bewerber sich bei der Suche nach einem neuen Arbeitsumfeld zuerst an Sie und nicht an Ihre Mitbewerber wenden? Worin könnten im *War for Talents* die entscheidenden Vorteile liegen, Sie als möglichen neuen Arbeitgeber auszuwählen?

Aus unserer langjährigen Erfahrung in der Personalberatung und -vermittlung wissen wir, welche Unternehmen im Oldenburger Münsterland zu den attrakti-

ven Arbeitgebern für Bewerber zählen. Häufig sind das sehr erfolgreiche Unternehmen, die es verstanden haben, wie wichtig *Commitment*, also die Bindung bzw. die Identifikation der Arbeitnehmer zum jeweiligen Unternehmen ist.

Sie als Unternehmer binden langfristig engagierte und leistungsstarke MitarbeiterInnen und haben damit die wachsende Bedeutung des Personalmarketings für ihr Unternehmen erkannt. Durch geeignete Maßnahmen fördern Sie die Identifikation des Mitarbeiters mit dem

Unternehmen und werten so Ihre Arbeitgeberattraktivität und folglich Ihr Image positiv auf. Wie aber wird ein solches unternehmensspezifisches Konzept für Personalmarketing erarbeitet und umgesetzt?

Eigentlich unterscheidet es sich nur wenig vom analytischen Konzept zur Einführung eines neuen Produktes. Sie benötigen ein *strategisches* Personalmarketing. Als Ziel kann dabei der Aufbau Ihrer »Arbeitgebermarke«, das so genannte *Employer Branding* stehen.

Als Arbeitgeber attraktiv sein

Welche Maßnahmen können zu diesem Ziel führen und wer kann Sie dabei unterstützen? Die Lösung kann vielschichtig, aber auch ganz einfach sein. Arbeitgeberattraktivität ergibt sich aus der Summe vieler Aktivitäten und Facetten, in deren Zentrum die Wertschätzung gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter und seiner Leistung steht. Zu Beginn jeglichen Handelns sollten Sie als Unternehmer klären und sicherstellen, dass die Einstellung der Führungsmannschaft zu Ihrem Vorhaben passt, denn eine einzelne Führungskraft kann mit falschem Verhalten Ihre Aufbauarbeit und damit den guten Ruf und das Image Ihres Unternehmens beschädigen. Zum Aufbau eines strategischen Personalmarketings benötigen Sie demzufolge Führungskräfte, die sich ihrer wichtigen Aufgabe im Unternehmen – nämlich dem respektvollen, wertschätzenden Umgang mit Menschen – bewusst sind und dies im Berufsalltag leben und umsetzen können. Mitarbeiterbindung ist Führungsaufgabe und wird in Übereinstimmung mit Unternehmenswerten und -kultur erreicht. Kernbotschaft ist die Wertschätzung der Person und seiner Leistung.

Anforderungen ans Personalmanagement

Vom Personalmanagement erwarten Sie, das Engagement von Mitarbeitern zu erhalten und zu fördern. Doch wer sind eigentlich unsere Personaler?

In vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) finden wir Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Lohnbuchhaltung, die dieses Thema bearbeiten, aber häufig niemanden, der sich wirklich um die Belange und die strategische Entwicklung der Belegschaft kümmert. Dafür ist dann oft allein die Geschäftsführung zuständig. Um den Bedarf an Mitarbeitern auch zukünftig decken zu können, müssen Unternehmen sich neuen Herausforderungen im Personalmanagement



Foto: pab_map, Fotolia

Gelungenes »Employer Branding« steigert aufgrund der Marketingwirkung sowohl die Effizienz der Personalrekrutierung als auch die Qualität der Bewerber.

stellen. Zu den dringlichsten Aufgaben dabei gehören:

- die Förderung der Arbeitsmotivation alternder Belegschaften;
- ein systematisches Wissens- und Ideenmanagement;
- ein systematisches Gesundheitsmanagement;
- die Ermöglichung einer Work-Life-Balance;
- ein internationales *Talent Management*;
- die konstruktive Nutzung der Vielfalt in der Belegschaft;
- die systematische Nutzung der Vergütung als Anreiz;
- der Umgang mit psychischen Belastungen von Mitarbeitern;
- die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen
- die Förderung der interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter.

Diese Aufgaben zielen auf den langfristigen Erhalt der produktiven Arbeitskraft des Einzelnen, auf die Wertschätzung der Personalarbeit im Ganzen sowie darauf ab, trotz der demographischen Entwick-

lung dauerhaft qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Unternehmen zu gewinnen und zu halten.

Wie können diese Ziele erreicht werden?

Die Antwort liegt auf der Hand: Schon bei einem knappen Dutzend Mitarbeiter benötigen Sie für diese wichtigen Aufgaben geschulte Personalleiter mit entsprechendem Know-how, gepaart mit Persönlichkeit, Durchsetzungsvermögen und starkem Rückhalt in der Geschäftsleitung, um Maßnahmen zur Mitarbeiterzufriedenheit anstoßen und umsetzen zu können. Natürlich kann auch ein qualifiziertes externes Personalmanagement bei dieser Aufgabe hilfreich sein.

Personalmarketing optimieren

Wie lassen sich die Aktivitäten des Personalmarketings optimieren? Das Personalmanagement muss sich stärker an den Bedürfnissen der verschiedenen Mitarbeitergruppen orientieren. Um die Interessen der verschiedenen Zielgruppen zu kennen und zu verstehen, benötigen Sie geeignete Personal- und Kommunikationsinstrumente, um das Miteinander

Ihr Partner für anspruchsvolle Elektrotechnik!

- EIB/PHC
- Lichttechnik
- Automatisierungstechnik
- Ausführung
- Stalllüftung
- Gebäudetechnik
- Datennetzwerktechnik
- Brandmeldeanlagen
- Schaltschrankbau
- Telekommunikation
- Planung, Projektierung
- Einbruchmeldeanlagen



Internet: www.diekmann.tv

Diekmann
Elektrotechnik

Alfons Diekmann GmbH
Holdorfer Straße 12
49401 Damme
Tel. 0 54 91 / 97 07-0



Faktoren der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung in Anlehnung an das »Engagementmodell« (vgl. Bertelsmann, DGFP e. V., 2005, S. 28).

der Beschäftigten zu fördern. Betrachten wir aber zunächst einmal die externen Einflussfaktoren aus Gesellschaft, Wirtschaft, Arbeitsmarkt oder Technologie hinsichtlich ihrer Arbeitgeberattraktivität: Diese externen Bedingungen sind für Unternehmen kurzfristig kaum änderbar, jedoch wichtig für die strategische Ausrichtung im Personalmanagement. Besondere Beachtung verdient dabei der zu erwartende Fachkräftemangel durch die demographische Entwicklung. Vor allem im Oldenburger Münsterland schätzen wir ja die Anzahl an Fachkräften, die nach Studium und beruflicher Ausbildung zurückkehren und hier ihre Familie

gründen. Diese gut ausgebildeten Frauen und Männer sind äußerst wichtig für die Zukunft der Betriebe in der Region.

Interne Einflüsse wie Unternehmenskultur und -struktur wirken sich auf den Unternehmenserfolg und letztendlich auf die Arbeitgeberattraktivität aus, denn bei allem, was Unternehmen tun, werden sie immer auch als Arbeitgeber wahrgenommen. Jede öffentliche Äußerung der Unternehmensleitung, jede kleine Zeitungsmeldung, jede unternehmensinterne Entscheidung ist immer auch eine Selbstaussage über die Art und Weise, wie sich das Unternehmen als Arbeitgeber versteht – bewusst oder unbewusst!

Arbeitgeberattraktivität steigern

Welche Faktoren machen mein Unternehmen als Arbeitgeber einzigartig? Merkmale der spezifischen Arbeitgeberattraktivität lassen sich nicht einfach imitieren, einkaufen oder kurzfristig entwickeln, sondern sie bilden die Basis des internen Personalmanagements. Die Grafik links oben zeigt Faktoren, die sich je nach Ausprägung im Unternehmen positiv oder negativ auf die Mitarbeiterzufriedenheit und damit auf die Mitarbeiterbindung auswirken können. Im Aufbau eines strategischen Personalmanagements sind diese auf den einzelnen Mitarbeiter wirkenden internen Einflüsse zu bewerten

Eine Idee besser!

BERGMANN TRAUCO GRUPPE

BAU-ERLEBNISWELT

49439 Steinfeld ■ Portlandstraße 5
Tel. 05492/81-0 ■ Fax 05492/81-21
www.bergmann-online.de

BAUEN - WOHNEN - GARTEN

und entsprechend der Ziele des Personalmanagements – nämlich dem Erreichen größerer Arbeitgeberattraktivität – anzupassen.

Schaffen Sie als Arbeitgeber für Ihre Mitarbeiter ein Umfeld, in dem Sie möglichst viel Autonomie bei der Ausführung der Tätigkeit bieten. Diese Autonomie beginnt beim einzelnen Arbeitsprozess und reicht bis zur Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, *Home-Office-Lösungen* oder Vertrauensarbeitszeit.

Ein so organisiertes Miteinanderarbeiten verlangt von den Führungskräften besonders viel Empathie. Unterschätzen Sie bitte nicht den Vertrauensvorschuss, den Führungskräfte ihren Mitarbeitern geben müssen und bereiten Sie sie auf diese Aufgabe gut vor, um ein Scheitern des Vorhabens zu verhindern!

Unternehmensimage im Auge behalten

Wie treten Sie als Unternehmen nach außen auf? Haben Sie Kommunikations- und Personalmanagementinstrumente, mit denen Sie die *Kontaktphasen* für die einzelnen Zielgruppen gestalten können?

Die *Kontaktphase* beginnt mit der professionellen Bearbeitung von Bewerbungen und endet mit der würdevollen Verabschiedung von Mitarbeitern nach langjähriger Zusammenarbeit. Sind diese bestehenden Mitarbeiterbindungsinstrumente in den verschiedenen Kontaktphasen im Unternehmen definiert, ist zu analysieren, ob sie effizient die strategischen Ziele des Personalmarketings unterstützen.

Das Ergebnis dieser Einzelbetrachtungen ist eine zielorientiert abgestimmte Matrix adäquater Personalmanagement- und Kommunikationsinstrumente, die die Attraktivität des Unternehmens optimal fördern und anhand derer Sie das Personalmarketing operativ umsetzen können.

Sie als Arbeitgeber sollten dabei beachten, dass es nicht genügt, sich ausschließlich um das externe Personalmarketing, also um das *Recruiting* neuer Mitarbeiter zu kümmern, sondern es geht immer auch darum, die einmal gefundenen Mitarbeiter möglichst schnell ins Unternehmen zu integrieren und sie langfristig zu binden.

Arbeitgebermarke aufbauen

Die Förderung der Unternehmensattraktivität ist besonders für mittelständische Unternehmen von enormer Bedeutung – einerseits, um sich gegen die aufmerksamkeitsstarken Imagekampagnen der Großkonzerne durchzusetzen, andererseits, um sich aus der grauen Masse der meist unbekanntesten Mittelständler her-

vorzuheben. Ein gelungener Arbeitgeberauftritt macht dabei unmissverständlich klar, warum es sich lohnt, in Ihrem Unternehmen zu arbeiten. Zweifellos werden attraktive Menschen eher wahrgenommen. Dasselbe gilt auch für Unternehmen: Sie werden durch gute Personalarbeit attraktiv und potenziell erfolgreicher. »Sprungbrett« unterstützt Sie gerne im Aufbau einer Arbeitgebermarke. Wir analysieren, beraten und setzen Maßnahmen auch in Ihrem Unternehmen um. Vereinbaren Sie gerne einen Termin mit uns.

Das Angebot von »Sprungbrett«

»Sprungbrett« unterstützt Unternehmen bei der strategischen Ausrichtung des Personalmarketings. Dabei begleiten wir regionale KMUs in allen Fragen des Personalmanagements. Uns stehen Experten aus verschiedenen Fachrichtungen zur Verfügung. Wir beraten Unternehmen in allen Themen der Personalgewinnung, der sozialverträglichen Personalfreisetzung (»Transfermanagement«), Personalentwicklung, Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. ■

SIEVERDING ...einfach anrufen

HEIZUNG / LÜFTUNG
BADGESTALTUNG
ELEKTRO / REGELUNG
GASPRÜFSTELLE
ANLAGENBAU
KABELBAU / ROHRBAU
LAGER / MATERIAL
SERVICE

Sieverding Heizungs- und Sanitärtechnik GmbH
Tenstedter Straße 40
49692 Cappeln
T.: 04478 9550
04478 1071
F.: 04478 202
www.sieverding.de