

Kommentar | 29.03.2019 | Lesezeit 3 Min.

„Viele Unternehmen setzen ihre Stärken nicht in Szene“

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels müssen sich mehr und mehr Unternehmen damit befassen, wie sie qualifizierte Mitarbeiter gewinnen können. Ohne eine langfristig orientierte, strategische Personalarbeit wird dies nicht gelingen, sagt Sibylle Stippler vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im IW.

Es ist noch nicht lange her, da musste eine gute Recruiterin vor allem eines beherrschen: Selektieren. Erfolgreich war, wer mit scharfem Blick und geschickten Fragen aus einer Vielzahl von Bewerbern die besten Kandidaten für die zu besetzende Stelle auswählte. Doch in vielen Branchen und Regionen Deutschlands gibt es mittlerweile Fachkräfteengpässe. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung meldet für das vierte Quartal 2018 knapp 1,5 Millionen offene Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – ein neuer Rekord.

Damit ist das Finden und Binden qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem strategischen Erfolgsfaktor geworden. Der Arbeitnehmermarkt hat Konsequenzen für die Recruiting-Praxis und für die Personalarbeit in Unternehmen.

Das Finden und Binden qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für Unternehmen zu einem strategischen Erfolgsfaktor geworden.

Im Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) haben wir jährlich mit rund 5.500 Unternehmen und Multiplikatoren aus ganz Deutschland Kontakt. Überraschend ist, wie wenige Unternehmen eine strategische Personalarbeit verfolgen. Kurzfristige Suchen führen bei der aktuellen Arbeitsmarktlage jedoch immer weniger zum Erfolg. Gefragt sind nicht nur Programmierer und Ingenieure, es fehlen vor allem beruflich qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese anzuwerben ist für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine Herausforderung. Denn KMU sind oft weder als attraktiver Arbeitgeber bekannt, noch setzen sie ihre Stärken gezielt in Szene. Dabei könnten sie zum Beispiel mit einer kollegialen Arbeitsatmosphäre, der Nähe zum Wohnort oder großen Handlungsspielräumen für den einzelnen Mitarbeiter punkten.



Wer begehrte Fachkräfte gewinnen möchte, sollte sich mit deren Bedürfnissen und Wünschen befassen. Welche Arbeitsbedingungen suchen Facharbeiter in der Produktion? Welche Karrieren streben IT-Fachkräfte an? Was ist Pflegekräften im Beruf wichtig? Für schwer besetzbare Schlüsselpositionen gilt es herauszufinden, mit welchen Argumenten und über welche Kanäle Personen mit der gesuchten Qualifikation erreicht werden können. Unternehmen werden zum Talentmagneten, wenn sie mit einer guten Personalarbeit dafür sorgen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, und dies auch nach außen kommunizieren. Sie setzen nicht nur auf die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen, sondern auch auf ihren guten Ruf am Arbeitsmarkt. „Employer Branding“ heißt die Strategie, mit der immer mehr Unternehmen erfolgreich eine Arbeitgebermarke aufbauen. Sie zielt darauf ab, „Wunscharbeitgeber“ zu werden, die Quantität und Qualität der Bewerber zu erhöhen und Beschäftigte an den Betrieb zu binden.

Unternehmen werden zum Talentmagneten, wenn sie mit einer guten Personalarbeit dafür sorgen, ein

attraktiver Arbeitgeber zu sein, und dies auch nach außen kommunizieren.

Dazu ist zunächst eine ehrliche Bestandsaufnahme der eigenen Stärken und Schwächen als Arbeitgeber nötig. Erst im zweiten Schritt werden Stellenanzeigen sowie die Karriereseite überarbeitet und eine zielgruppengenaue Kommunikation aufgebaut. Insbesondere wirkt eine Arbeitgebermarke jedoch durch die positiven Erfahrungen und Berichte der eigenen Belegschaft.

Darüber hinaus sollten auch kleine und mittlere Betriebe mit Online-Stellenanzeigen für eine überregionale Präsenz sorgen. Denn in vielen Berufen gibt es regionale Fachkräfteengpässe, die mit entsprechend qualifiziertem Personal aus anderen Teilen Deutschlands gedeckt werden könnten.

Der Ansprechpartner:

Sibylle Stippler *Leiterin des Clusters Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte*

- Seit 2004 im IW
- Studium der Betriebswirtschaftslehre sowie der PR und der Integrierten Kommunikation an der Fachhochschule für Oekonomie & Management in Essen und an der Donau-Universität Krems
- Diplom-Kauffrau (FH) und Communications Master of Science (MSc)
- Leiterin des Clusters Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte



Telefon: 0221 4981-865

E-Mail: stippler@iwkoeln.de

Kernaussagen in Kürze:

- In Zeiten zunehmender Fachkräfteknappheit sei das Finden und Binden qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Unternehmen zu einem

strategischen Erfolgsfaktor geworden, sagt Sybille Stippler vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im IW.

- Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist das eine Herausforderung, weil sie zu wenig bekannt sind und ihre Stärken nicht gezielt genug in Szene setzen.
- Stippler empfiehlt zunächst vor allem eins: Wer begehrte Fachkräfte gewinnen möchte, sollte sich mit deren Bedürfnissen und Wünschen befassen.