Recruiting
in der Region

Personal gewinnen

Ein Beileger von
netzwerk südbaden

**Was willst du mehr?
Die Ausbildung bei der Sparkasse Freiburg-Nördlicher Breisgau.**

Du willst mit Vollgas durchstarten, statt auf der Stelle zu treten? Bei uns erwartet dich ein praxisnaher Einstieg in eine Karriere mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und jeder Menge Sinn – für dich und für uns alle. Finde deinen Ausbildungsplatz auf **sparkasse-freiburg.de/ausbildung**

**Ausbildungsbeginn:
1. September 2023 – Jetzt bewerben!**

Weil's um mehr als Geld geht.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

nach nicht einmal einem halben Jahr beschäftigen wir uns das zweite Mal umfangreich mit den spannenden Themen rund um Recruiting, Mitarbeitergewinnung und Arbeitgebermarken. Warum?

Nachdem wir beim Titelthema im Frühjahr auch die Seite der Bewerber beleuchtet haben, soll es in diesem Spezial noch mehr um die Suchenden gehen. Und wie sie sich auf einem veränderten Nachfragemarkt positionieren.

Die Suchenden, das sind mehr denn je die Arbeitgeber. Die sonst nicht immer so treffsichere Bild-Zeitung titelte dieses Jahr im Hochsommer: „Millionen Arbeitskräfte – einfach weg". So fühlt es sich tatsächlich gerade an in Deutschland. Es schaut aus, als wären über Nacht unendlich viele Arbeitnehmer von Bord gegangen – ohne größere Wechselwellen zwischen Branchen, sondern irgendwie verschwunden.

Stefanie Griesbaum untersucht in einem Beitrag für uns, wie am Arbeitsplatz konkret verhindert werden kann, dass Menschen sich für solche nichts-wie-weg-Jobwechsel entscheiden. Andreas Seltmann erklärt, wie große Arbeitgebermarken sich aufstellen, um per se attraktiver zu sein. Und Peter Rieland und Stefanie Brausemann erklären im Gespräch, wie sie sich in der umtriebigen Baubranche Zeit für eine Akademie nehmen, die Mitarbeiter nicht nur fachlich, sondern auch menschlich fit macht.

Sie ahnen es: das alles erfordert Investitionen und viel gedanklichen Aufwand, aber es gibt dafür keine Alternative. Denn dieses Thema wird uns vermutlich künftig in immer kürzeren Abständen beschäftigen.

Herzlichst

Ihr Rudi Raschke, Chefredakteur

Impressum

Herausgeber:
netzwerk südbaden GmbH
Bayernstraße 10, 79100 Freiburg
Telefon (Redaktion): 07 61/4500 2800
info@netzwerk-suedbaden.de

Geschäftsführer: Daniel Schnitzler
(V.i.S.d.P)

Herausgeber: Rudi Raschke

Redaktion: Kathrin Ermert

Satz & Layout: Ann-Kristin Maier

Anzeigen & Abo:
Philipp Anton (verantw.)
Telefon: 07 61/4500 2808
anton@netzwerk-suedbaden.de

Druck: Hofmann Druck,
Emmendingen

Registereintrag:
Eintragung im Handelsregister

Registergericht:
Amtsgericht Freiburg i. Br.
Registernummer: HRB 710747

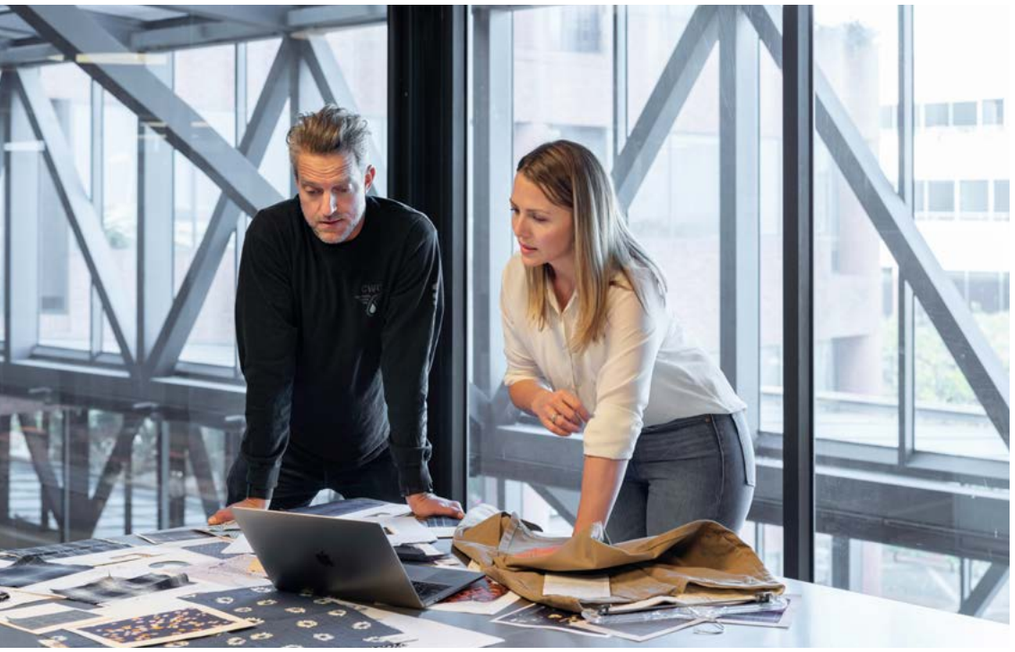
Umsatzsteuer-ID: DE 288417800

Betrieblicher Datenschutzbeauftragter
nach Art 37 DSGVO,§ 38 BDSG:
RA Prof. Clemens Pustejovsky
Wallstraße 6, 79098 Freiburg
Tel. 07 61-21 68 68-0,
Fax: 0 761-21 68 68-8
pustejovsky@np-recht.de,
www.np-recht.de
www.knowhow-recht.de

Es gilt die Preisliste vom 01.01.2022

MITARBEITERGEWINNUNG

Verknappung fördert Innovation – auch auf dem Arbeitsmarkt



Unternehmenskultur: Führen im Miteinander und mit klarem Sinn. Fotos: unsplash

Warum die Unternehmenskultur ein wichtiger Schlüssel für den Fachkräftemangel ist

VON STEFANIE GRIESBAUM

Kennen Sie den Begriff „The Great Resignation"? Der Begriff stammt von Anthony Klotz, Organisationspsychologe und Professor an der UCL School of Management in London. Er beschreibt eine Kündigungswelle, die 2021 den Arbeitsmarkt in den USA erfasste und noch immer andauert.

Der Auslöser dafür: die Coronapandemie. Nachdem 2020 noch viele Arbeitnehmer die Stabilität ihres Arbeitsplatzes in der unsicheren Lage schätzten, änderte sich das 2021 deutlich. Die Erkenntnis, dass für den „richtigen" Arbeitsplatz mehr Faktoren relevant sind als Sicherheit und Entlohnung, trat ins Bewusstsein. Probleme am Ar-

WIR HABEN VIEL
GEMEINSAM

„Als aktiver Badener, Familienmensch und Firmengründer lebe und denke ich immer in langfristigen, menschengerechten und nachhaltigen Lösungen. Auch im Umfeld von Null- und Minuszinsen profitieren unsere Mandanten von soliden Renditen.
Gerne berate ich Sie, wie dies – sogar sofern gewünscht ohne Aktienkursrisiko – mit fester Verzinsung möglich ist. Lassen Sie uns reden."

Rainer Laborenz,
Geschäftsführender Gesellschafter
des badischen Vermögensverwalters
Azemos aus Offenburg.

WERDEN SIE TEIL UNSERES TEAMS!

Wir wachsen kontinuierlich und sind immer auf der Suche nach Talenten:

www.azemos.de/karriere

VERLÄSSLICH. BODENSTÄNDIG. BADENER.

Komm in unser Team!

47 22 über 75 Jahre jung erfahren innovativ!

Wir sind seit über 75 Jahren ein eingespieltes und erfolgreiches Team.
Damit das auch so bleibt, brauchen wir Dich als Verstärkung!

Für Deine Ausbildung oder Studium, in den unterschiedlichsten Bereichen, bieten wir mit unserem AZUBI-TEAM eine Top-Betreuung, in der Du im Mittelpunkt stehst.

Beste Voraussetzung also für einen zukunftssicheren Job mit Verantwortung und vielen Aufstiegsmöglichkeiten. Jede Menge tolle Kolleginnen und Kollegen freuen sich, mit Dir spannende Projekte unter modernsten Arbeitsbedingungen zu realisieren.

Und – wir haben noch einiges mehr.
Einfach mal reinklicken – es lohnt sich!

Gemeinsam Zukunft gestalten. AZUBI TEAM KNOBEL Bau-Gruppe Mach mit!

Unsere Ausbildungs-Angebote:

Straßenbauer (m/w/d)
Baugeräteführer (m/w/d)
Land- und Baumaschinenmechatroniker (m/w/d)
Industriekaufmann (m/w/d)
Studium Bauingenieur (m/w/d)

KNOBEL Bau-Gruppe

Freiburger Straße 33
79258 Hartheim a. Rh.
Email: bewerbung@knobel-bau.de

www.knobel-bau.de

Mehr als nur Gehalt und Sicherheit: Nicht nur Wertschätzung gewinnt an Relevanz

beitsplatz, schlechte Führung, fehlende Wertschätzung und mangelndes Vertrauen seitens des Arbeitgebers waren Punkte, die plötzlich an Relevanz gewannen.

Für Arbeitnehmer wird es zunehmend wichtiger, dass Arbeits- und Privatleben in Einklang sind. Sie wünschen sich eine Arbeitswelt, in der sie als Mensch ganzheitlich wahrgenommen werden. Sie suchen nach einem Arbeitsplatz, der es ihnen ermöglicht, entsprechend ihrer jeweiligen Lebensphase arbeiten zu können. Und sie suchen nach einer Arbeit, die etwas bewirkt, das einen Sinn hat.

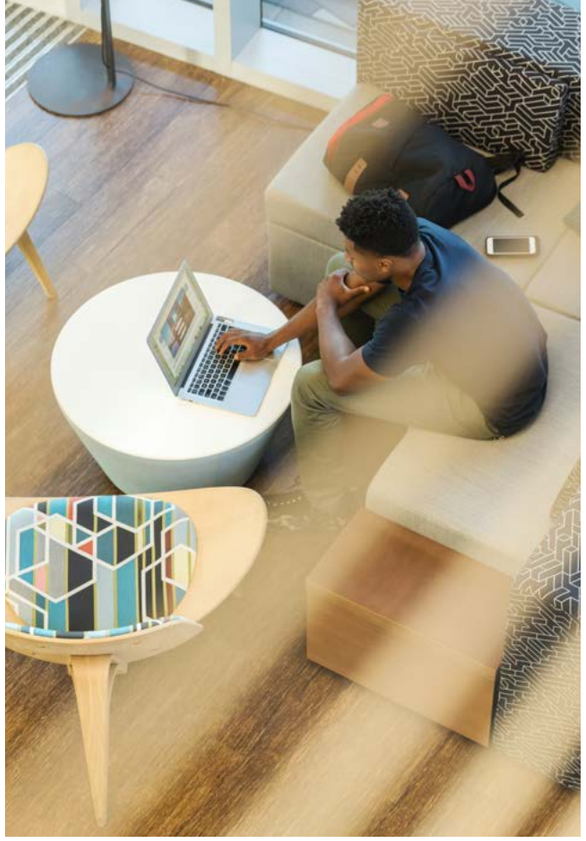
Die Kündigungswelle ist auch in Deutschland angekommen. Und sie ist bei uns keineswegs weniger stark ausgeprägt. Ganz im Gegenteil: Laut einer forsa-Studie, die von Xing in Auftrag gegeben wurde und deren Ergebnisse Anfang des Jahres veröffentlicht wurden, sind in diesem Jahr 37 % offen für einen Jobwechsel oder haben sogar schon aktiv Schritte eingeleitet. Rund 10 % der rund 2.500 Befragten in Deutschland, Österreich und der Schweiz haben seit Beginn der Pandemie bereits gekündigt. Das Erschreckende dabei ist: jeder Vierte tat dies, ohne eine neue Stelle in Aussicht zu haben.

Dass der Arbeitsmarkt gerade sehr viele offene Stellen anbietet, trägt zur Kündigungswelle bei. Die Angst, nicht unterzukommen, reduziert sich. Das führt dazu, dass man darüber nachdenkt, was einem wirklich wichtig ist. Wie will ich eigentlich leben und arbeiten? Wie kann mich meine Arbeit als Mensch unterstützen? In welchem Umfeld und mit welchen Kollegen möchte ich jeden Tag so viel Zeit verbringen?

Jeder Vierte kündigt, ohne eine neue Stelle zu haben.

Auf Seiten der Arbeitnehmer ist etwas in Bewegung gekommen. Und wie sieht es in den Unternehmen aus? Bewegen sich auch die Arbeitgeber?

Die Kultur in vielen Unternehmen ist immer noch geprägt durch Hierarchie, ausschließlich monetäre Zielvorgaben, fehlende Wertschätzung, Misstrauen statt Vertrauen und starre Arbeitsbedingungen. Mitarbeiter haben kaum Mitsprachemöglichkeit und viele kennen



Unternehmens-
kultur sollte sich
den Mitarbeiten-
den anpassen,
nicht nur dem
Unternehmen.

weder die Ziele noch den „Purpose“ des Unternehmens, für das sie arbeiten. Ergänzt wird das Ganze oft durch einen Führungsstil, der all das unterstützt.

Was die Arbeitnehmer in den meisten Unternehmen vorfinden, passt also nicht mehr zu dem, was sie sich wünschen. Voilà, da haben wir das Problem.

Und worin liegt nun die Chance für die Unternehmen?
Es gibt eine gute und eine schlechte Nachricht. Die Gute ist: die Wechselwilligkeit der Arbeitnehmer ermöglicht es, auch auf einem engen Arbeitsmarkt neue Mitarbeiter zu gewinnen. Die schlechte Nachricht: die Wechselwilligkeit bedeutet auch, dass die Unternehmen sich verändern müssen, wenn sie neue Mitarbeiter gewinnen und vorhandene halten möchten. Arbeitnehmer suchen nach einer Kultur, die zu ihnen passt und in der sie sich wohlfühlen. Cultural Fit nennen wir das im Employer Branding, dem Aufbau der Arbeitgebermarke.

Genau hier liegt eine Chance für die Unternehmen. Wer es schafft, seine Unternehmenskultur passend zur Lebenswirklichkeit, den Wünschen und Bedürfnissen der heutigen Arbeitnehmer zu entwickeln, der hat die Nase vorn im Wettbewerb um die besten Talente. Der gewinnt neue Mitarbeiter und – was noch wichtiger ist – der bindet sie an das Unternehmen.

Welche Bereiche sind für die Arbeitnehmer besonders wichtig? Was müssen Unternehmen beachten?
Viele Studien zeigen in ihren Ergebnissen deutlich, worauf es ankommt, um heute und in den nächsten Jahren ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Dabei sind fünf Ratschläge entscheidend:

1. Leben Sie „wertvolle“ Führung
„New Leadership“, wie wir es in New Work nennen, ist gekennzeichnet durch ehrliche Wertschätzung, Unterstützung, Ver- und Zutrauen sowie durch Offenheit und Kommunikation. Wertschätzende Führung motiviert und sorgt dafür, dass die Mitarbeiter in einem angenehmen und unterstützenden Arbeitsklima ihre beste Leistung bringen können. Und Leistung trägt zum Unternehmenserfolg bei. Ein Beispiel: lassen Sie einzelne Mitarbeiter Ihres Teams zum Beispiel wochenweise „die Führung“ übernehmen. Diese Zeit können der Teamchef oder die Teamchefin so gestalten, wie sie denken, dass es gut ist für das Team und die Arbeit. Die Vorteile: Die Mitarbeiter probieren sich aus und lernen, wie sich Führung anfühlt. Sie sehen bei Ihren Mitarbei-

PR-ANZEIGE

FREYLER UNTERNEHMENSGRUPPE

Der perfekte Angestellte

Peter F. Rieland,
Geschäftsführender Gesellschafter der FREYLER Unternehmensgruppe

Wer wir sind und was wir tun:
Menschen bauen für Menschen: FREYLER konzipiert, plant und realisiert individuelle Bauprojekte und maßgeschneiderte Stahl- und Fassaden-Konstruktionen. Breit aufgestellt ist die Unternehmensgruppe mit ihren fünf Marken: Industriebau, Metallbau, Stahlbau, Wohnungsbau und Technische Gebäudeausrüstung.

Weshalb Bewerberinnen und Bewerber Teil unseres Teams sein wollen:
Jedes FREYLER-Projekt ist ein Unikat: Individuelle Bauprojekte mit viel Gestaltungsfreiraum sind daher bei uns garantiert. Für Menschen, die sich weiterentwickeln möchten, bieten wir in einem familiären Umfeld aussichtsreiche Aufstiegschancen sowie vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Warum es sinnvoll ist, für uns zu arbeiten:
Wir begeistern uns für Fortschritt und Innovation. Unsere Mitarbeiter tragen dazu bei, Architektur, Strukturen und Prozesse weiterzuentwickeln – und stellen dabei den Menschen in den Mittelpunkt: In FREYLER-Gebäuden fühlen Menschen sich wohl. Sie arbeiten dort gerne, motiviert und effizient.

Welche Qualifikationen wir brauchen und wen wir suchen:
Wir suchen Persönlichkeiten! Teamplayer, Organisationstalente, Führungsfiguren, frische Köpfe, Macher, Entscheider und wissbegierige Nachwuchskräfte. Kreative Menschen, die Spaß an neuen Herausforderungen haben und ihren beruflichen Aufgaben mit Freude und Motivation begegnen.

tern vielleicht Stärken oder Potenzial, das Sie bewusst fördern können. Sie sehen, wer sich als Führungskraft eignet. Und Sie bekommen Ideen und Inspiration, auf die Sie allein nicht gekommen wären.

2. Bieten Sie moderne, lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen

Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit zur Remote-Arbeit. Unterstützen Sie Ihre Arbeitnehmer, wenn sie versuchen, Privat- und Arbeitsleben unter einen Hut zu bekommen. Besonders wichtig ist dieses Thema für Frauen, die in Zukunft eines unserer größten Potenziale sind.

3. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern attraktive Aufgaben und Tätigkeitsfelder an, die ihre individuellen Stärken ansprechen

Wichtig für Arbeitnehmer ist, dass ihre Arbeit sie erfüllt. Und das tut sie, wenn sie zu den Stärken der oder des Einzelnen passt. Mitarbeiter, die machen dürfen, was sie gut können, gehen in Ihrer Arbeit auf und leisten so am meisten. Durch einen Stärken- oder Eignungstest erfahren Sie und Ihre Mitarbeiter, welches individuelle Potenzial sie mitbringen. Und das bringt mich zum nächsten Punkt.

4. Fördern und entwickeln Sie Ihre Mitarbeiter – beruflich und persönlich

Unterstützen Sie auch die Entwicklung durch Weiterbildung – fachlich und persönlich. Hier helfen Eignungsanalysen ebenso. Basierend auf den Ergebnissen können Sie individuelle Konzepte für die Entwicklung der Mitarbeiter erstellen. Keine Gießkanne, sondern individuell auf den Menschen zugeschnitten. Diese Wertschätzung werden Ihnen die meisten Mitarbeiter mit Loyalität danken.

5. Stärken Sie das Wir-Gefühl

Beziehen Sie Mitarbeiter ein. Sowohl in Abläufe als auch in Ziele und Erfolge. Stärken Sie das Teamdenken, fragen Sie Mitarbeiter nach ihrer Meinung, nach

Das Wir-Gefühl stärken: Mitsprache fördert die Motivation.

EN.VALUE ////
FINANCE MANAGEMENT

Starte mit uns durch. Wir freuen uns auf Dich!

Entwicklungsmöglichkeiten in der Finance-Beratung!

EN.VALUE ist eine unabhängige, spezialisierte Beratungsgesellschaft und professioneller Outsourcing-Partner für alle Finance-Themen und -Prozesse – von der Finanz- und Lohnbuchhaltung bis hin zur Erstellung von Monats- und Jahresabschlüssen nach nationalen wie internationalen Bilanzierungsstandards und in verschiedenen Sprachen. Wir optimieren betriebswirtschaftliche Prozesse, beraten zu allen Themen auf der CFO-Agenda und begleiten als Finance-Spezialist Unternehmenstransaktionen und Restrukturierungen. Als LucaNet.Premium Partner bieten wir außerdem einen umfassenden Service aus Beratung, Software und Implementierung.

Interesse? Alle offenen Positionen gibt es hier:

Wenn Du eine spannende neue Herausforderung in einem sehr dynamischen Umfeld suchst, dann bist Du bei uns richtig! Wir suchen kontinuierlich Finance-Spezialisten (m/w/d) zur Verstärkung unseres Teams, darunter

- Finanz- / Bilanzbuchhalter für unsere Accounting Services (m/w/d)
- Entgelt-Spezialisten für unsere Payroll Services (m/w/d)
- BWLer Bachelor / Master / Steuerberater / Wirtschaftsprüfer für unsere Advisory / LucaNet / Restrukturierungsservices (m/w/d)
- Werkstudenten / Trainees in allen Disziplinen (m/w/d)

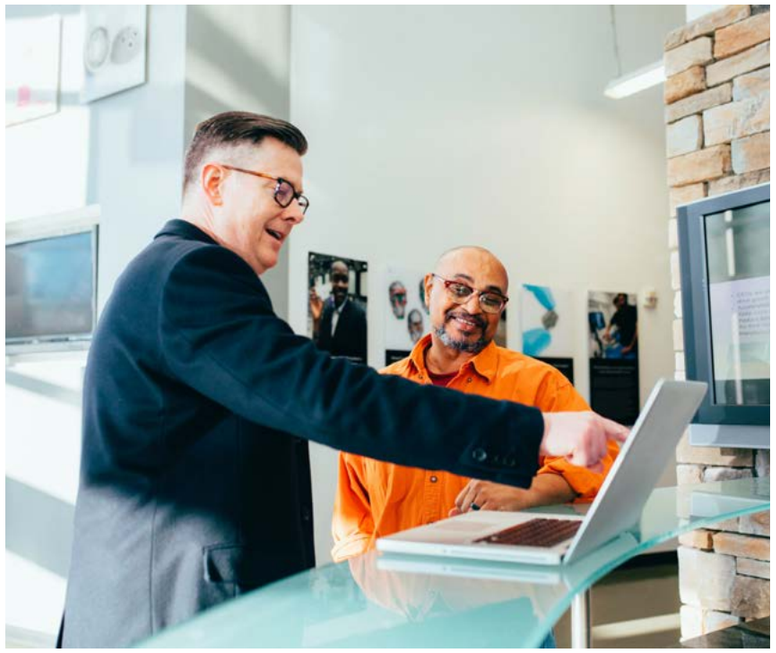
Wir bieten:

- Zukunftssicherheit durch einen Arbeitgeber in einem stark wachsenden Markt
- Spannendes internationales Mandantenumfeld
- Abwechslungsreiche Projekte
- Moderner Arbeitsplatz mit Home-Office-Option
- Umfangreiches internes und externes Weiterbildungsprogramm
- Attraktive Vergütung, Urlaubsgeld, Jobrad und weitere Benefits
- Flache Hierarchien und Raum für eigene Ideen
- Ein klasse Team, das gemeinsam viel bewegt
- Arbeiten in einer Stadt mit hoher Lebensqualität

En.Value Management Spezialisten GmbH & Co. KG
Sasbacher Str. 6
79111 Freiburg
+49 761 384939 - 79
info@en-value.com
www.en-value.com

LucaNet PREMIUM PARTNER CERTIFIED

TOP CONSULTANT top-consultant.de 2021



Ein gutes Miteinander und andere „weiche" Faktoren halten Mitarbeiter im Team

unten: Die Expertin Stefanie Griesbaum
Foto: ZVG

ihren Bedürfnissen und lassen Sie sie Ideen und Vorschläge einbringen. Auch hier ein Beispiel: bei einem wichtigen Auftrag ist die Zeit eigentlich zu eng und leider sind zwei Kollegen krank. Erklären Sie dem Team in einem gemeinsamen Meeting transparent den kompletten Sachverhalt. Fragen Sie nach Ideen, wie das gemeinsam zu schaffen ist. Durch die Mitsprache werden sich die Einzelnen stärker engagieren und übernehmen Verantwortung für den Erfolg. Das motiviert. Können Sie – wie ich – vor Ihrem geistigen Auge sehen, welcher Stolz in den Gesichtern der Team-Mitglieder zu sehen ist, wenn sie das gemeinsam und aus eigener Motivation hinbekommen haben?

Es gibt noch viele weitere Bereiche, an denen Arbeitgeber arbeiten können, um für ihre vorhandenen und potenziell neuen Mitarbeiter attraktiv zu sein und sie ans Unternehmen zu binden. Dazu gehören Benefits, ein fantasievolles feel-good-Management ebenso wie adäquate Vergütung. Was sich aber in den letzten Jahren deutlich zeigt: es sind die „weichen" Faktoren, die Menschen an ihrem Arbeitsplatz zufrieden machen und sie im Unternehmen halten. Es ist ein gutes Miteinander, werteorientiertes Handeln und eine sinnstiftende Tätigkeit, mit der man etwas zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.

Über die Autorin

Stefanie Griesbaum ist zertifizierte Corporate und Employer Brand Managerin, Expertin für wertebasierte Unternehmenskultur, zertifiziert durch das Barrett Value Center, New Work Facilitator und zertifizierte systemische Coach und Prozessbegleiterin. Als ihre Leidenschaft bezeichnet sie New Work (als Haltung, nicht als Methode), Werte, Employer Branding und alle Themen, die sowohl die Arbeitswelt im Speziellen als auch die Wirtschaft im Allgemeinen unterstützen – um sich in eine Welt zu transformieren, in der Mensch und Arbeit sich gegenseitig bereichern.

www.stefanie-griesbaum.de

ARBEITEN IN EINEM DER MODERNSTEN STAHLWERKE EUROPAS

WERDE TEIL UNSERER GROSSEN MANNSCHAFT

Matthias Preissler
Betriebs- / Projektingenieur
Absolvent der Hochschule Offenburg als Bachelor of Engineering 2016 im Studiengang Elektrische Energietechnik/Physik plus

BSW

Du kannst vieles und willst noch mehr? Super! Denn bei uns bist du nicht nur Ingenieur, sondern immer auch Praktiker. Du musst dir nicht die Hände schmutzig machen. Aber du kannst. Denn wir haben Kehls heißeste Jobs. Garantiert.

Dein Job unter: www.bsw-kehl.de
BADISCHE STAHLWERKE. MEHR ALS NUR STAHL.

#heimat #Technologieführer

TOP 100 top100.de
Top-Innovator 2022

TOP JOB
Top-Arbeitgeber 2020

Inspired by **temperature**

Sie suchen Freiräume für Ihre Ideen und gute Karrierechancen? Dann heißen wir Sie herzlich willkommen in der Tangofabrik in Offenburg – dem kältesten Punkt der Ortenau. Hier ist unsere Heimat und hier entwickeln und produzieren wir seit über 50 Jahren hochgenaue Temperierlösungen für Forschung und Industrie.

huber

www.huber-online.com/jobs

SPITZMÜLLER AG
Zuschüsse & Förderdarlehen

IDEEN FÖRDERN ERFOLG SCHAFFEN

Film ab! Hier erfahren Sie mehr über die Arbeitswelt bei Spitzmüller.

Wir fördern Unternehmen!

Für Ihre kostenlose Förderanalyse jetzt anrufen:

Die Spitzmüller AG ist der Experte im Bereich Innovations- und Investitionsförderung für den deutschen Mittelstand.
Mit unserer Hilfe erhalten Sie Zuschüsse und Förderdarlehen für Betriebserweiterungen und Modernisierungen sowie die Entwicklung neuer Produkte und die Verbesserung von Prozessen.

Telefon: 078 03 - 96 95 0

www.spitzmueller.de

Näher, Polsterer und weitere (m/w/d)

Wir fertigen Produkte für einen **erholsamen** Schlaf

Verstärken Sie unser Team!

www.hn8.de

Boxspring-Betten
Matratzen
Topper-Auflagen

SCHWARZWALD SCHLAFSYSTEME GMBH
D-77716 Haslach i. K. | Schwarzwaldstraße 6 | www.hn8.de/stellenangebote
Kontakt: Elke Schweiger, tel. +49 7832 / 70592 | mail: bewerbungen@hn8.de

EMPLOYER BRANDING

Marketing als Arbeitgeber

Aus dem Fachkräftemangel ist längst ein Arbeitskräftemangel geworden. Jedes Unternehmen muss deshalb zusätzlich zum Marketing für seine Produkte in sein Marketing als attraktiver Arbeitgeber investieren.

VON ANDREAS SELTMANN

Im August waren mehr als die Hälfte der Lehrstellen in der Region nicht besetzt. Und bundesweit hat die Zahl der offenen Stellen im zweiten Quartal das Rekordhoch von fast zwei Millionen erreicht. Die allermeisten Unternehmen, Verwaltungen, Pflegeeinrichtungen und Handwerksbetriebe spüren längst, wie anstrengend oder gar unmöglich es ist, neue Mitarbeiter zu finden.

Wer den Bedarf an Mitarbeitern, Kompetenzen und Know-how nicht decken kann, riskiert langfristig den Erfolg seines Unternehmens. Diese Erkenntnis ist nicht neu, sie gewinnt aber mit dem demografischen Wandel an Bedeutung. Von 2025 bis 2035 gehen die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge in Rente. Auf dem Arbeitsmarkt fehlen dann laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft fünf Millionen Erwerbstätige.

Damit Investitionen in die Arbeitgebernmarke, ins sogenannte Employer Branding, auch nachhaltig wirken können, ist es ratsam folgende Punkte zu beachten:

Bekannt sein

So wie der SC-Freiburg Fans hat, braucht auch jedes Unternehmen Fans, die sich ihm verbunden fühlen. Wenn Menschen in ihrem persönlichen Umfeld gut über „ihr Unternehmen“ sprechen, es als Arbeitgeber empfehlen und ihm durch dick und dünn folgen, dann haben Sie vieles richtig gemacht. Das Erfolgsrezept liegt in einem wertschätzenden Umgang miteinander, einer guten Führungskultur und einer kooperativen Arbeitsweise, bei der die Mitarbeitenden ihre eigene Wirksamkeit erleben

können. Auch ein sichtbares und bekanntes (End-)Produkt trägt zur Bekanntheit bei und hat einen erheblichen Einfluss auf das Image des Unternehmens.

Wissen, wen und was man braucht

Um bei der Personalsuche und Mitarbeiterentwicklung zielgerichtet agieren zu können, sollte die Personalplanung langfristig ausgerichtet sein. Sie brauchen eine Vorstellung davon, wie viele Menschen, mit welchen Kompetenzen, wo benötigt werden. Wichtig ist auch, die Altersstruktur zu kennen, um zu wissen, wer wann das Unternehmen verlässt und wann ein Wissenstransfer und eine Nachfolgeregelung angepackt werden müssen.

Wenn diese Informationen vorliegen, ist es ratsam, die internen und externen Zielgruppen zu definieren und zu priorisieren. Idealerweise werden sie, wie es zum Beispiel Testo Industrial Services (TIS) tut, als sogenannte Personas zusammen mit den Fachabteilungen erstellt. Auf diese „Role Models“ können Personalmarketing und Recruiting zielgerichtet abgestimmt werden.

Sich als Arbeitgeber professionell vermarkten

Genauso, wie es erforderlich ist seine Produkte und Dienstleistungen zu vermarkten, muss jedes Unternehmen auch Personalmarketing betreiben – also Marketing für sich als Arbeitgeber. Sie müssen nicht nur wissen, wo Sie die Menschen, die Sie suchen, finden, sondern auch, wie Sie diese Zielgruppe für sich begeistern können. Elementar dabei ist ein attraktives und angemessenes Spektrum an Leistungen und Benefits.

Jobrad und HanseFit sind mittlerweile Standards, deshalb werden Homeoffice, Teilzeit- und Jobsharing-Möglichkeiten immer wichtiger. Auch Workations, Sabbaticals und Väternetzwerke sowie passende Angebote für Mitarbeitende über 50 sind sinnvoll. Unabhängig davon ist es wichtig, dass Sie schnell auf Rückfragen reagieren und auch niederschwellige Kommunikationskanäle wie Whatsapp anbieten. Der Recruiting-Prozess sollte darüber hinaus unbedingt transparent und nachvollziehbar sein.

Personalmarketing erfordert Ressourcen, ohne die Sie nicht punkten werden. Es braucht Menschen, die das Marketinghandwerk beherrschen und am Ball bleiben. Erfolgreiche Unternehmen wie Haufe, Sick, Faller Packaging, Testo oder Hekatron haben eigene Fachkräfte oder gar Abteilungen, die sich nur um diese Disziplin kümmern.

Maßnahmen gezielt angehen

Die Arbeitgebermarke zum Strahlen zu bringen, bedeutet in kulturverändernde Maßnahmen zu in-

Manchmal braucht es auch ein wenig Feelgood-Management
Fotos: unslpash

Gerade junge Menschen überlegen sich genau, für wen sie arbeiten wollen.

vestieren. Um ein Toparbeitgeber zu sein, dürfen Sie Megathemen wie Diversity, Gendergerechtigkeit, Gesundheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch den ökologischen Fußabdruck nicht außer Acht lassen.

Gerade junge Menschen der Generation Z (Jahrgänge 1997 bis 2012), werden Unternehmen daran messen und sich genau überlegen, für wen sie wirklich arbeiten wollen. Entwickeln Sie zu diesen Themen eine eigene Haltung und überlegen Sie, wie sich ihre Unternehmenskultur verändern muss, damit Menschen gerne bei ihnen arbeiten.

Die Einzigartigkeit als Arbeitgeber kann in eine Zeile passen

Um sich zu differenzieren, sollten Sie auch die Positionierung als Arbeitgeber auf den Punkt bringen. Typischerweise drückt sich die Einzigartigkeit als Arbeitgeber in einem Satz aus. Drei Beispiele: „Gemeinsam stark – vielfältig gut“ (Hekatron), „Be yourself. Be together. Be passionate.“ (Testo Industrial Services) oder: „Join the #FallerFamily” (Faller Packaging).

Mut zu neuen Wegen im Recruiting

Weil Bewerbungen nicht mehr massenhaft ins Haus flattern und auch die Qualität der Bewerbungen sich verändert hat, braucht es neue Wege im Recruiting. Einige Unternehmen praktizieren bereits Empfehlungsmarketing und Programme wie „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“. Die Gründe liegen auf der Hand: Nichts ist glaubhafter als die Empfehlung einer vertrauenswürdigen Person. Deshalb setzen Unternehmen wie Securiton in Achern, Faller Packaging in Waldkirch, Schmolck in Emmendingen und viele andere darauf. Zum Teil gibt es nach dem erfolgreichem Abschluss der Probezeit bis zu 1.500 Euro für eine Empfehlung.

Auch der Fokus auf Wiederkehrer kann erfolgreich sein. Ziel des sogenannten „Boomerang Recruitings“, wie es zum Beispiel Testo betreibt, ist es, frühere Kollegen mit überzeugenden Angeboten zurückzuholen.

OFFENBURG
DU MACHST DEN UNTERSCHIED

#SPURENHINTERLASSER

MACH MIT UNS DEN UNTERSCHIED:

WERDE SPURENHINTERLASSER (M/W/D)!

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der Stadt Offenburg machst Du den Unterschied für die 62.000 Bürgerinnen und Bürger in unserer schönen Stadt. Ob Du an der Zukunft von über 2.200 Kindern arbeitest, mit einem neuen Reisepass Traumziele näherbringst oder 350 Paare im Jahr an ihrem schönsten Tag begleitest. Ob Du unsere 995.800 m² Grünflächen pflegst, jedes Jahr 12.000 Bäume pflanzt oder unsere Kindergärten, Schulen, Turnhallen und das Freizeitbad zu sauberen Orten machst. Ob Du für bezahlbaren Wohnraum oder für die Sicherheit auf unseren 400 km Verkehrswegen sorgst. Ob Du den Kindern das Schwimmen beibringst, vielfältige Angebote für Seniorinnen und Senioren gestaltest oder die Menschen beim Abschied von ihren Liebsten begleitest. Egal in welchem unserer 80 Berufe Du den Unterschied machst: Mit Deiner Tätigkeit hinterlässt Du Spuren im Leben der Menschen in Offenburg.

Werde jetzt Spurenhinterlasser (m/w/d) und bewirb Dich: **karriere.offenburg.de**

ZENTGRAF EVENTS

MITARBEITENDE SIND UNTERNEHMENSERFOLG

WO SIND IHRE ERFOLGSFAKTOREN?

Die Auftragslage ist perfekt, mit einem Schönheitsfehler: es fehlen die Mitarbeitenden. Dieser Grund ist nicht einzig der Arbeitsmarktsituation zuzuschreiben. Veränderungen in der Strategie zur Mitarbeitendengewinnung können wahre Wunder bewirken.

Wir entwickeln Erfolgsstrategien zur Gewinnung Ihrer Mitarbeitenden.
Sprechen Sie uns an.

Zentgraf Events | Schnewlinstraße 6 | 79098 Freiburg | +49 761 154322-19 | info@zentgraf-events.de | www.zentgraf-events.de

Manch ein Ehemaliger weiß nach dem Weggang das Gute zu schätzen und kommt – wie ein Boomerang – gerne wieder zurück.

Um Auszubildende zu akquirieren und ihnen einen Einblick in Berufsbilder des Unternehmens zu geben, geht beispielsweise Neugart in Kippenheim neue Wege. Der Getriebehersteller hat mit dem Azubi-Tag „Planet Zukunft“ eine coole Live-Tagesveranstaltung inklusive Homepage ins Leben gerufen. Die Devise: „Von Azubis für Azubis“. Sie findet jährlich statt und wird sehr gut angenommen.

Die Neuen willkommen heißen

Eine offene Willkommenskultur ist ein Garant für ein erfolgreiches Onboarding und auch ein wichtiges Instrument im Recruitingprozess. Wer eine ehrliche Herzlichkeit und offene Kommunikation pflegt und transparent agiert, hat gute Chancen, dass der Fisch nicht im letzten Moment von der Angel springt.

Mittlerweile hat sich das Onboarding zu einer eigenständigen Disziplin entwickelt, die weit vor dem ersten Arbeitstag ansetzt. Viele Unternehmen betreiben Onboarding-Programme und schaffen so eine positive Atmosphäre, die das Ankommen unterstützt. Die Badenova Gruppe lädt beispielsweise zu „Welcome Days“, Faller Packaging verteilt eine „Welcome-Box“. Weitere Möglichkeiten sind Patenmodelle, Gespräche nach der ersten Woche und nach 100-Tagen oder Remote-Einarbeitungs-Elemente.

Mitarbeiter entwickeln und binden

Genauso wichtig wie die Richtigen zu finden ist es, die vorhandenden Mitarbeitenden zu binden und weiterzuentwickeln. Dazu braucht es entsprechende Programme sowie Karriere- und Talent-Modelle. Wer Menschen Perspektiven gibt, ihnen zum Beispiel in Jahresgesprächen regelmäßig Feedback gibt, der weiß, wo die Mitarbeitenden stehen, und kann deren Potenzial fürs Unternehmen rechtzeitig erschließen und entwickeln.

Fazit

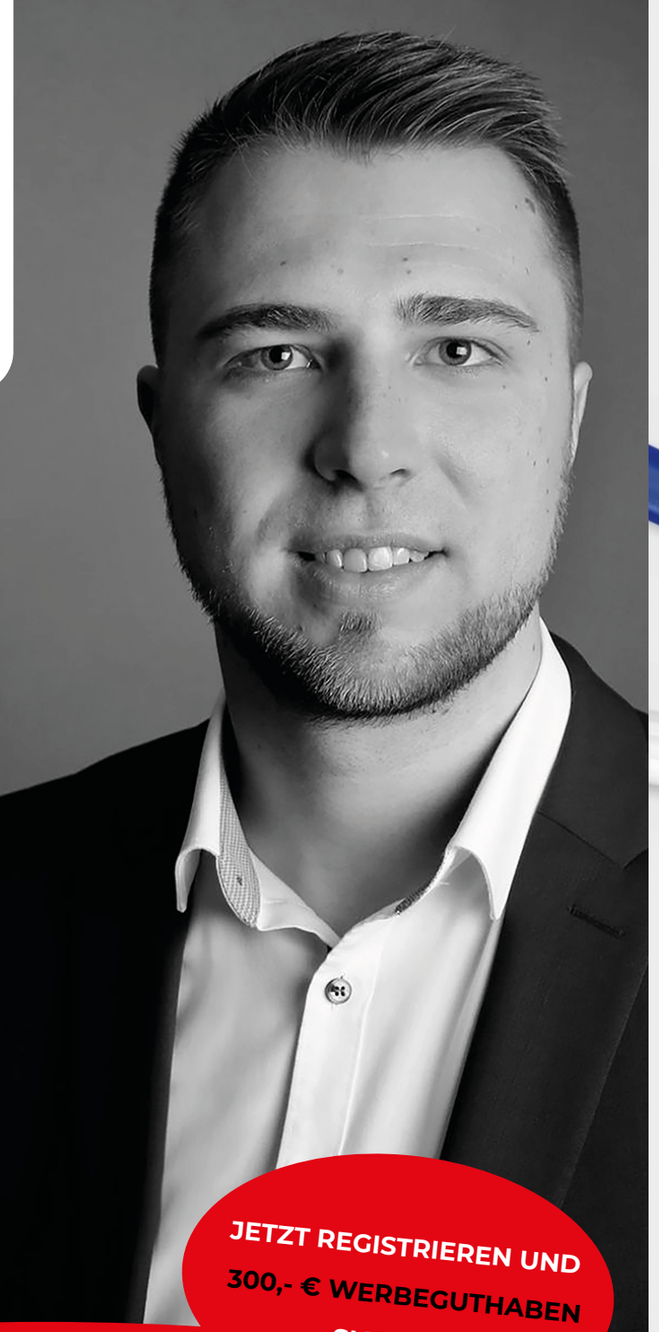
Mit Employer Branding und Personalmarketing inklusive Social Media muss sich jedes Unternehmen auseinandersetzen und Ressourcen dafür bereitstellen. Es braucht nicht unbedingt große Budgets, aber Herz, Hand und Haltung, um sein Unternehmen am Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.

Wenn Sie zudem Erfolge gemeinsam feiern, eine menschenorientierte und wertschätzende Unternehmens- und Führungskultur auf Augenhöhe leben, eine offene und ehrliche Kommunikation praktizieren sowie alle an einem Strang ziehen, miteinander und nicht übereinander reden: Dann wird Ihr Unternehmen jeden Mitarbeiter bekommen, den es will – versprochen.

Andreas Seltmann ist 1968 am Bodensee geboren und besitzt Abschlüsse als Betriebsökonom und Businessmoderator. Vom Ingenieur wurde er zum Vertriebs- und Marketingexperten. Heute widmet er sich Employer Branding und Personalmarketing. Er begleitet Unternehmen, Verwaltungen und Institutionen auf ihrem Weg zum Toparbeitgeber, baut Väternetzwerke auf, ist Dozent und Moderator – und von Zeit zu Zeit Gastautor für **netzwerk südbaden**.

SPIDERJOB

Die **Jobbörse**, die matcht & vernetzt



DIE JOBBÖRSE AUS DER

REGION

Wir helfen Ihnen die perfekten Bewerber/-innen schnell und effizient zu finden!

Vereinbaren Sie einfach vorab ein unverbindliches und kostenloses Erstgespräch mit uns oder registrieren Sie sich noch heute auf

www.spiderjob.de

JETZT REGISTRIEREN UND 300,- € WERBEGUTHABEN SICHERN !

Philipp Goebel
Geschäftsführer

+49 (0) 152 099 738 66 | p.goebel@spiderjob.de

PARTNER DIE SPIDERJOB BEREITS VERTRAUEN

REMONDIS® IM AUFTRAG DER ZUKUNFT · Schwarzwaldhof · Armbruster mein Café · auma® Solutions for a world in motion · Roche

uma®

Die Handschrift der Werbung

Wir schreiben Innovation aus Südbaden in die ganze Welt!

sustainable
RECYCLED²
INNOVATIVE

rAL = 10 · RPET = /

GERMAN INNOVATION AWARD '21 GOLD

RECYCLED PET PEN PRO WRITING SERIES

Global Recycled Standard

Klimaneutral Schreibgerät ClimatePartner.com/13223-1907-1002

TOP 100 topsoo.de Top-Innovator 2022

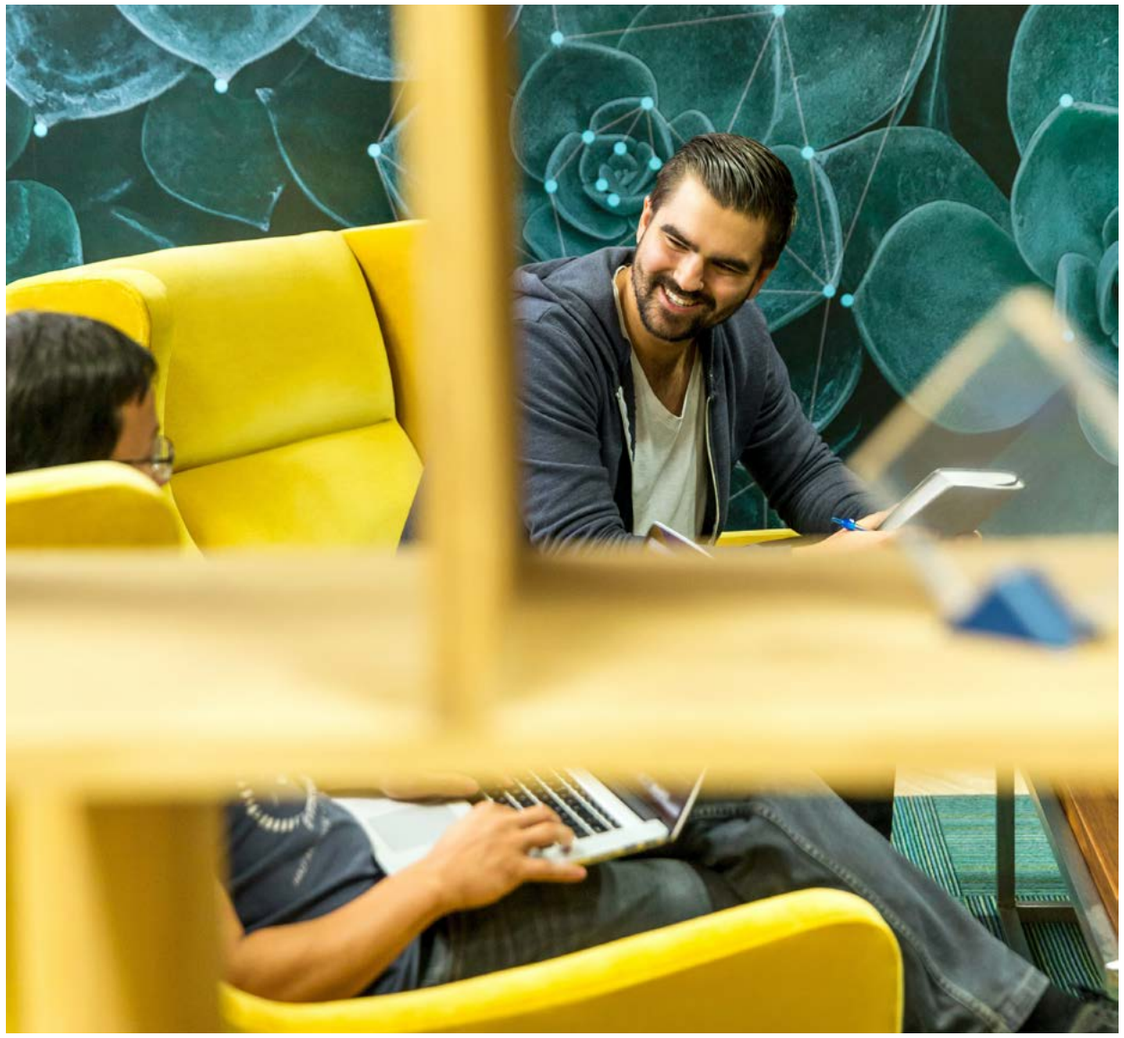
uma gewinnt erneut und gehört zu den Deutschland **TOP 100 Innovatoren.**

Willst auch Du Teil einer Erfolgsgeschichte werden – dann bewirb Dich jetzt.

uma Schreibgeräte | Ullmann GmbH | D-77716 Fischerbach | www.uma-pen.com

„Mit Werten überzeugen“

Wie viele Firmen in der Baubranche steht auch die Kenzinger Unternehmensgruppe Freyler mit ihren inzwischen zehn Standorten und 340 Angestellten vor besonderen Herausforderungen bei der Personalsuche und -bindung. Der Geschäftsführende Gesellschafter Peter Rieland und die Leiterin Personalgewinnung Stefanie Brausemann über die hauseigene Akademie und weitere Antworten darauf.



Wie sieht die gegenwärtige Situation im Recruiting bei Freyler aus?
Peter Rieland: Grundsätzlich wird das Thema in unserem Markt immer wichtiger. Wir haben eine sehr gute Auftragslage und stehen vor der besonderen Herausforderung, dass wir auch in der Mitarbeiterzahl weiter wachsen müssen, um das Volumen überhaupt stemmen zu können. Aber wir sehen dem positiv entgegen, wenn es uns weiter gelingt, Personal gut zu entwickeln.

Hierfür arbeiten Sie mit einer eigenen Akademie, die sie vor einigen Jahren ins Leben gerufen haben. Wie kam die Einrichtung zustande?
Rieland: Wir wollten ein Weiterbildungsinstrument schaffen, mit dem wir vor allem das gleiche Knowhow an allen unseren Standorten herstellen. Unser Ziel ist es, dass die Projektleitenden in Leipzig auf dem gleichen Level arbeiten wie die Kollegen in Kenzingen.

Eine derartige Einrichtung erfordert zuerst einmal Zeit und Geld…
Rieland: … aber es ist definitiv ein Return on Investment, das Wissen der Mitarbeiter zu fördern. Vor allem, weil zum Beispiel ein Bauingenieur von der Universität zwar viel Wissen, aber nur wenig praktische Erfahrung mitbringt. Für uns gilt es hier, das Fundament weiterzuentwickeln – und damit einen Mehrwert für das Unternehmen wie für den Mitarbeiter zu schaffen.

„Unsere Fluktuation ist seit der Einführung der Akademie deutlich gesunken.“

Stefanie Brausemann

Wie schaut das in der konkreten Praxis der Mitarbeiterbindung aus?
Stefanie Brausemann: Unsere Mitarbeiter und deren Entwicklung sind für uns ein wichtiges Thema, welches wir ständig weiter voranbringen. Dieser Einsatz spiegelt sich auch in der Fluktuation wider, die seit der Einführung unserer Akademie deutlich gesunken ist. Wir möchten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich zu entwickeln und Ihren Wirkungskreis zu erweitern. Auch wenn uns Kollegen kurzzeitig verlassen, freuen wir uns dann umso mehr, wenn wir sie einige Zeit später zurück im Team begrüßen dürfen.

Auf gemeinsamen Kenntnisstand mit Spezialwissen arbeiten: Das gelingt Freyler mit einer eigenen Weiterbildungsakademie. Bild (Symbolfoto): unsplash

Peter Rieland, Geschäftsführender Gesellschafter bei Freyler und Stefanie Brausemann, Head of Talent Acquisition
Fotos: ZVG

Welche Inhalte werden neben den fachlichen Levels bei Ihnen vermittelt?
Brausemann: Für uns geht es nicht nur darum, die fachliche Weiterbildung für Architekten oder Bauleiter anzubieten, sondern immer auch die persönliche Entwicklung mitzudenken.

Wie kann man sich den Aufwand für Sie als Unternehmen wie für die Mitarbeiter konkret vorstellen?
Rieland: Wir bieten rund 25 Schulungsangebote pro Halbjahr an, mit unterschiedlichen Methoden, je nach Inhalt und Ziel sowohl online als auch in Präsenzveranstaltungen. Die Schulungen werden teils durch externe und teils durch interne Referenten vorbereitet. Die Angebote erstrecken sich von Grundlageninhalten bis hin zu Aufbau- und Spezialistenthemen.

Mit welchen Voraussetzungen sind Sie im Recruiting in der Zentrale in Kenzingen konfrontiert? Ist es im Vergleich mit den anderen Standorten hier leichter oder schwerer?
Rieland: Die Region hier ist überaus lebenswert, wir dürfen aber nicht vergessen, dass sich die nächste technische Universität erst in Karlsruhe befindet. Von daher müssen sich Bewerber schon ein wenig für die Region interessieren, wenn sie den Weg zu uns finden sollen. Und natürlich hilft uns die Nähe zur Schweiz eher nicht, obwohl wir ebenfalls mehr als ordentliche Gehälter bezahlen. Grundsätzlich erkennen die meisten Bewerber aber sehr wohl, dass wir kein 0815-Arbeitgeber sind.

Auf welchen Kanälen werben Sie um künftige Angestellte?
Brausemann: Für uns spielt das „passive Recruiting“, zum Beispiel die klassische Stellenanzeige, nach wie vor eine Rolle. Wir finden Personal aber auch über Social Media-Kanäle, auf denen wir viel Aufmerksamkeit gewinnen. Und nicht zuletzt intensivieren wir die Zusammenarbeit mit Hochschulen, zum Beispiel beim dualen Studium. Aus unseren Trainee-Programmen gehen durchaus auch spätere Geschäftsbereichsleitende hervor, wie wir am Standort in Bergneustadt sehen.

Auch mit guten Weiterempfehlungsquoten überzeugt ein Unternehmen.
Foto: unsplash

Wie betrachten Sie Ihre Fachkräfte-Suche mit Blick auf Employer Branding-Strategien?

„Uns ist eine Struktur im Unternehmen wichtig, an der sich unsere Mitarbeiter orientieren können in ihrer Persönlichkeitsentwicklung."

Peter Rieland

Rieland: Uns ist eine Struktur im Unternehmen wichtig, an der sich unsere Mitarbeiter orientieren können in ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Nicht umsonst haben wir uns schon vor etlichen Jahren vom Kampf um den niedrigsten Preis verabschiedet und auf Werte gesetzt: Der persönliche Umgang mit unseren mittelständischen Kunden, Transparenz, Vertrauen und die Partnerschaftlichkeit. Mit diesen Werten können wir auch neue Mitarbeiter überzeugen – übrigens auch mit sehr guten Weiterempfehlungsquoten durch langjährige Angestellte. *Interview: rr*

eew
Energy from Waste

Deine Energie
für die TREA Breisgau.

ALLE INFOS
AUCH PER SCAN!

Bewirb dich jetzt zum
1. September 2023 als:

> **Auszubildender zum Mechatroniker (m/w/d)**

Alle Informationen gibt es unter:

jobs.eew-energyfromwaste.com

Breisgau TREA