

Die passenden Fachkräfte finden – aber wie?

PRAXISTIPPS. Bei der Fachkräftesuche vertraut jedes Unternehmen auf seine eigenen Strategien und Methoden. Oftmals gehen sie dabei auch ungewöhnliche Wege. Damit alle von vorhandenen guten Ideen und Initiativen profitieren können, hat die Redaktion des IHK-Report Südhessen Personalverantwortlichen in der Region auf die Finger geschaut.

NORMALERWEISE findet man in Infoauslagen in Cafés und Kneipen lediglich Hinweise zur Freizeitgestaltung. An zahlreichen Hochschulstandorten stachen im letzten Jahr jedoch Karten mit der Aufschrift „God must have been an engineer“ oder WantING“ hervor. „Warum nicht auch Tipps geben für die Zeit vor dem Feierabend?“, dachte man sich bei der Schenck Process GmbH und verteilte die originell gestalteten Edgar-Cards genau dort, wo man eigentlich nur ungerne über die Arbeit redet. Doch der Rücklauf war überaus positiv. „Manchmal muss man auch ungewöhnliche Wege gehen, um mit begrenzten Mitteln Aufmerksamkeit zu erregen“, beschreibt Heike Helena Trautmann, Marketing Communication Manager bei Schenck Process, die „Guerilla-Marketingaktion“ mit den Edgar-Cards.

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen müssen beim Fachkräfterecruiting erfinderisch sein. „Das A und O ist, genau zu wissen, wie das eigene Unternehmen öffentlich wahrgenommen wird“, sagt Torsten Bittlingmaier, Vice President und Head of Human Resources (HR) bei der Software AG. Analysen des Unternehmens haben ergeben, dass dessen Bekanntheit unter Studierenden und Absolventen in der Region sehr groß ist. „Hinzu kommt, dass gerade Professionals registrieren, dass bei uns die Arbeitsprozesse noch gestaltbar sind und sie dementsprechend viele Handlungsfreiheiten haben und Verantwortung übernehmen können.“ Man kann also durchaus auch öffentlich mit der eigenen Unternehmensphilosophie und den Vorteilen, die ein noch nicht allzu großes Unternehmen bietet, punkten. „Interessenten führen wir in unsere Cafeteria. Dort gibt es keine Kasse, jeder legt das Geld einfach auf den Tisch. Das sagt manchmal mehr als aufwendige Imagebroschüren“, wirbt Bittlingmaier dafür, Vertrauen als zentralen Wert beim Recruiting offensiv zu kommunizieren.

Auch bei der TECOSIM Technische Simulation GmbH weiß man um die Bedeutung eines positiven



Foto: Firma

Schenck Process warb mit seinen Edgar-Cards erfolgreich um Fachkräftenachwuchs. Hier ein Beispiel.

▶ www.schenckprocess.com
www.softwareag.com
www.tecosim.de
www.hse.ag

Images. „Wir gelten als sympathischer und attraktiver Arbeitgeber, mit besten Arbeitsbedingungen, marktorientierten Gehältern und einer stark internationalen Ausrichtung. Und: Wir punkten auch im persönlichen Kontakt“, beschreibt Sandra Bonow, Managerin HR der Rüsselsheimer Ingenieurgesellschaft, die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Fachkräfte-Recruiting. Wie bei den meisten kleinen und mittelständischen Unternehmen spielt auch für TECOSIM neben der Anzeigenschaltung die Teilnahme an Recruiting-Messen, Fachtagungen und Kongressen eine große Rolle im Recruiting-Prozess. Ein weiteres Tool im Kampf um die besten Talente ist das Programm „Kollegen werben Kollegen“, das in immer mehr Unternehmen Schule macht. Zufriedene Mitarbeiter sind die beste Werbung für einen Arbeitgeber – darin sind sich alle einig.

Die HEAG Süd Hessische Energie AG (HSE), der größte eigenständige Dienstleister für Energie, Wasser und Entsorgung in Südhessen, profitiert

über 70 Jahre 1937 - 2009

Visionen in Stahl

Niederlassung Hessen:
 Rauschenberger Str. 16 • 35274 Kirchhain
 Tel.: (064 25) 92 15 42 • Mobil-Tel.: (01 73) 7 12 07 60
 eMail: juergen.schmitz@opheis.de

8.000.000 m² bebaute
 Hallenfläche sind
 unsere Referenz

OPHEIS

STAHLHOCHBAU

www.opheis.de

beim Fachkräfterecruiting von seiner hohen Bekanntheit in der Region. Neben klassischen Mitteln wie Anzeigen, eigener Website, Jobbörsen und Profildatenbanken nutzt das Unternehmen ebenfalls regionale Ausbildungs- und Hochschulmessen für den Recruiting-Prozess. Auch mit Headhuntern wird zusammengearbeitet, um die passenden Professionals zu finden. Großen Wert legt die HSE auf die eigene Ausbildung von Fach- und Führungskräften in klassischen Ausbildungsberufen bis BA-Studiengängen. Zudem kooperiert das Unternehmen im Bereich Forschung & Entwicklung mit verschiedenen Hochschulen. So besteht zum Beispiel eine enge Partnerschaft zur Hochschule Darmstadt (h_da). Was in den vergangenen 20 Jahren mit Forschungsprojekten, Diplomarbeiten und Praktika begann, soll demnächst unter anderem um ein gemeinsames Lehrangebot erweitert werden: einen Masterstudiengang für Energiewirtschaft. So ergeben sich gerade für technisch orientierte Hochschulabsolventen gute Einstiegschancen.

Neue Recruiting-Möglichkeiten prüfen

Auch für andere Unternehmen werden intensive Beziehungen zu Hochschulen immer wichtiger. TECOSIM bietet ausgewählten Studierenden sogar Mini-Stipendien an und übernimmt für ein Semester deren Studiengebühren. Zudem werden kostenfreie Inhouse-Fachseminare für ausgesuchte Studenten angeboten. Die Software AG unterhält enge Beziehungen zur Akademie, etwa zur h_da. Gemeinsam mit Dozenten werden dort Lehrveranstaltungen organisiert, die Studierenden können „direkt mit und an unserer Software arbeiten. Davon profitiert das Unternehmen genauso wie die Hochschule und die Studenten“, so Torsten Bittlingmaier. Ebenfalls in engem Kontakt mit der h_da steht die Schenck Process GmbH, sie bezieht Dozenten und Studierende über unternehmensinterne Fachvorträge mit ein. Auch Fachvorträge von Mitarbeitern des Unternehmens an Universitäten und Exkursionen zu Schenck Process führen zu WIN-WIN-Situationen auf beiden Seiten.

Alles in allem lohnt es sich, neue Recruiting-Möglichkeiten zu prüfen und für sich zu erschließen. Denn nicht immer ist der altbewährte auch der aussichtsreichste Weg. • *genius*

Studieren mit konkreter Perspektive



• „Keine Ahnung, was ich nach meinem Studium mache!“ Studierende, die ein Duales Studium aufnehmen, kennen dieses Dilemma nicht. Sie lernen, was sie im betrieblichen Alltag brauchen und knüpfen wertvolle Kontakte zur wissenschaftlichen Praxis. Für große, aber auch kleine und mittelständische Unternehmen ist das Duale Studium der ideale Weg, den eigenen Führungskräftenachwuchs selbst auszubilden. In Hessen fördern derzeit rund 600 Unternehmen das Duale Studium. Damit es mehr werden, wirbt die IHK bei Unternehmen gezielt für die Vorteile dieses Studienmodells.

► Weitere Informationen zum Thema:

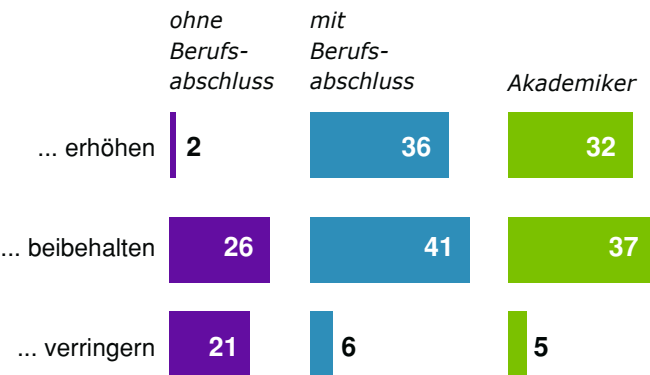
www.studiumdual.de

www.duales-studium.de

www.studis-online.de/StudInfo/duales_studium.php

Gute Chancen für Fachkräfte

Von je 100 Unternehmen wollen bis Ende 2009 so viele die Zahl ihrer Mitarbeiter mit dieser Qualifikation ...



Fehlende zu 100:

keine Angabe bzw. keine Mitarbeiter mit dieser Qualifikation benötigt

Quelle: IW-Befragung, Globus 2418



Reisebüro Bühler
Lufthansa City Center

Ihre Geschäftsreise-Experten:

Telefon (0 61 55) 6 66 90 oder www.buehler.travel

64347 Griesheim/Darmstadt • Im Leuschnerpark 4 • Direkt an der A5 /A67!