

Employer Branding mehr als Personalmarketing – Gewinnung und Bindung von Personal

Seit vielen Jahren ist bekannt, dass die Bindung, Findung und Motivation von Mitarbeitern schwieriger wird und Personalplanung sowie innovative Personalmanagementkonzepte gefragt sind. Bereits heute werden die Präferenzentscheidungen für oder gegen ein Unternehmen zunehmend von den Auszubildenden und den qualifizierten Bewerbern getroffen. Dieser Trend wird sich künftig noch verstärken.

Personalmarketing wird wichtiger. Allerdings muss das Werben der Organisationen um geeignete Mitarbeiter mit dem Angebot entsprechender Arbeits- und Lebensqualitäten verbunden sein. Dazu zählen u. a. Maßnahmen zur Realisierung der Work-Life-Balance, Vergütungsmodelle und Karriereperspektiven. Es geht also um die Profilierung und Positionierung eines Unternehmens als attraktiver und unverwechselbarer Arbeitgeber in der Wahrnehmung seiner internen und externen Zielgruppen.

Verschiedene Faktoren

Der Aufbau einer Arbeitgebermarke (Employer Brand) kann nur gelingen, wenn das Unternehmen eine glaubwürdige und nachhaltige Personalpolitik betreibt. Die Arbeitgeberauswahl erfolgt bei Auszubildenden und



STeP-Sitzung am 12.12.2011 an der FH Stralsund

Fachkräften nicht grundsätzlich nach anderen Kriterien. Tabelle 1 weist zum einen auf wichtige Faktoren der Arbeitgeberauswahl und zum anderen auf die möglichen Vorteile von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großunternehmen hin.

Dem weiten Themenfeld „Attraktivität von Arbeitgebern und der Region“ widmet sich das Projekt „Employer Branding und Partnerschaften für regionale Wertschöpfungsketten – zentrale Strategien zur Nachwuchssicherung mit gesellschaftlicher Verantwortung für und mit Unternehmen in Vorpommern und M-V“, das vom BilSE

– Institut für Bildung und Forschung GmbH in Kooperation mit der Fachhochschule Stralsund durchgeführt wird. In diesem Projekt wird unter Beteiligung von Firmen aus M-V und weiteren mitwirkenden Organisationen die Möglichkeit der Etablierung einer eigenen Arbeitgebermarke in Verbindung mit der Region unter die Lupe genommen. Am 12. Dezember 2011 fand an der Fachhochschule Stralsund die Eröffnungsveranstaltung mit den Kooperationspartnern statt (www.zdrowomyslaw.fh-stralsund.de).

Verfügbarkeit des Personals

Die am Projekt beteiligten Akteure aus den Firmen und die mitwirkenden Vertreter aus weiteren Organisationen wie UdW Gesellschaft für Dienstleistung und Unternehmensberatung mbH mit der Agentur mv4you, BioCon Valley® GmbH, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Kreishandwerkerschaft Rügen-Stralsund-Nordvorpommern, Industrie- und Handelskammer zu Rostock und Stralsunder Mittelstandsvereinigung e.V. waren sich einig: Die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Organisationen wird in Zukunft nicht nur über das Preis-Leistungs-Verhältnis definiert, sondern auch



Employer Branding-Sitzung am 12.12.2011 an der FH Stralsund

Arbeitgeberauswahl und Arbeitsperspektiven in KMU

Faktoren bei der Arbeitgeberauswahl von Auszubildenden und Fachkräften

Angemessene Vergütung
Arbeitsklima
Akzeptable Arbeitsbelastung
Eigener Gestaltungsspielraum
Work-Life-Balance
Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
Aufstiegs- und Karrierechancen
Ruf des Arbeitgebers
Standortqualität: Lebens- und Arbeitsumfeld

Arbeitsperspektiven in regionalen Klein- und Mittelbetrieben

Kurze Informations- und Entscheidungswege
Breites Aufgabenfeld
Einsteiger erhalten schnell Verantwortung
Mitarbeiter sehen schneller den Erfolg ihrer Arbeit
Nähe zu Unternehmensleitung
Meistens ausgeprägtes Wertesystem
Unternehmenskultur
Identifikation mit der Firma
Chancen bei der Unternehmensnachfolge
Vielfach soziale Verantwortung für die Region

über die Verfügbarkeit des Personals. Die Nachwuchs- und Fachkräftesicherung in M-V ist zwar als Gemeinschaftsaufgabe aller relevanten Regionalakteure (u.a. Politik, Agentur für Arbeit, Verbände, Gewerkschaften, Wirtschaftsförderinstitutionen) zu verstehen, aber die Ausrichtung des Personalmanagements liegt letztlich in der Verantwortung der Entscheidungsträger in den Unternehmen.

Auszubildende, Fach- oder Führungskräfte müssen von der Attraktivität des Arbeitgebers sowie des Arbeits- und Lebensstandorts mit nachvollziehbaren Leistungsangeboten und Argumenten überzeugt werden. Erforderliche Strategien und Maßnahmen zur Personalfindung müssen die potenziellen Mitarbeiter rechtzeitig erreichen und ganzheitlich angelegt sein. Besonderheiten und Chancen, die die Unternehmen und die Region bieten, müssen bereits in den Schulen und Ausbildungsstätten überzeugend dargestellt und Schüler- sowie Praktikantenbindungsprogramme weiter entwickelt werden. Die Auszubildenden von heute sind die Innovationsträger von morgen.

STeP-Kongress

Kristian Meinck, Geschäftsführer des Instituts für Medizinische Diagnostik Greifswald GmbH, brachte das Ergebnis

KONTAKT

Prof. Dr. Norbert Zdrowomyslaw
Fachhochschule Stralsund
www.zdrowomyslaw.fh-stralsund.de
www.step.fh-stralsund.de

Anzeige

Trekkinghaus
Greifswald

EINZELTEILE STARK REDUZIERT

bis zu -60%

Aktionszeitraum: 21.-28. Januar 2012



Montag bis Freitag 10-18.30 Uhr, Samstag 10-16 Uhr
Lange Straße 34 • 17489 Greifswald • Telefon 03834 | 853 530

der Projektsitzung auf den folgenden Nenner: Wer Regionen und Arbeitgeber als Marke etablieren möchte, sollte zum einen die Umsetzung der Instrumente und Maßnahmen des Employer-Branding-Konzepts für sein Unternehmen prüfen. Zum anderen erfordert ein solches Konzept Informationstransparenz und stabile Partnerschaften sowie eine gute Öffentlichkeitsarbeit. Die Region Vorpommern hat reichlich Positives zu bieten. Diese Informationen müssen aber auch bei den Zielgruppen ankommen. Um die Kommunikation weiter zu befördern, sollen unter anderem die in 2012 geplanten Konferenzen hierzu gemein-

sam genutzt und Veröffentlichungen umgesetzt werden.

Eine Plattform für das weite Themenfeld „Personalmanagement und Region“ bietet beispielsweise der 10. STEP-Kongress, der am 15.5. 2012 im Hansa Gymnasium in Stralsund zum Thema „Unternehmensführung – Erfolgsfaktor Mensch als große Herausforderung der Zukunft“ stattfinden wird. Wirtschaftsminister Harry Glawe und weitere Referenten werden zum Gelingen dieser Jubiläumsveranstaltung beitragen (www.step.fh-stralsund.de).

Text Prof. Dr. Norbert Zdrowomyslaw

Ausbildungssituation in Vorpommern

In der landschaftlich sehr reizvollen Region des ehemaligen Kreises Uecker-Randow mit ihren idyllisch gelegenen Dörfern und mehreren Kleinstädten, in denen die Wirtschaft Schwerpunkte setzt, haben sich die Bedingungen für Ausbildung in Berufen, die die Region braucht, in den letzten Jahren gravierend verändert.

Als Bildungsdienstleister, der seit 20 Jahren in dieser und für diese Region aktiv tätig ist, musste und muss sich auch das Berufsförderungszentrum e. V. Ueckermünde diesen Veränderungen stellen.

Bekannte demographische Tendenzen nach der Wende wurden besonders in unserer Region durch eine anhaltende Abwanderung junger Menschen überlagert. Zurück blieben oft Familien mit Kindern und Jugendliche, die auf Grund ihrer sozialen Situation in einem Wechsel des Wohnortes keine erfolgversprechende Alternative sahen.

Keine Ausbildung zweiter Wahl

Das BFZ hatte deshalb schon vor einigen Jahren begonnen, neue Tätigkeitsfelder zu erschließen. Die wirtschaftliche Entwicklung im Ue-

cker-Randow-Kreis begleitend, boten wir insbesondere für das sich entwickelnde Gießereiwesen modulare Fortbildungen bzw. Umschulungsmaßnahmen an und kamen damit dem Bedarf der Gießereibetriebe an Fachkräften schnellstmöglich und passgenau entgegen.

Dem hohen Bedarf an Erziehern in unserer Region Rechnung tragend, begannen wir im Jahr 2010 erstmals mit einem Lehrgang, in dem sich 20 Teilnehmer/-innen auf den Abschluss „Staatlich anerkannter Erzieher“ vorbereiten. Das positive Feedback dieser Ausbildung kam unter anderem während des Besuchs unserer neu gewählten Landrätin, Dr. Barbara Syrbe, zum Ausdruck.

Tragende Aussagen waren dabei die Feststellungen, dass es sich bei dieser Ausbildung um „keine Ausbildung der zweiten Wahl“ handelt, sondern um „Personal, das auch hier im Landkreis bleibt“. Zudem sind die Teilnehmerinnen hoch motiviert. Schließlich haben sie sich „selbst um diese Umschulung bemüht“. Der erfolgreiche Verlauf der ersten Maßnahme rechtfertigte unsere Bestrebungen, im September 2011 einen weiteren Lehrgang für 20

Teilnehmer/-innen ins Leben zu rufen. Erkannt haben wir auch, dass gerade in unserer Region aktuell und auf lange Sicht ein enormer Bedarf an Fachkräften im Pflegebereich vorhanden ist, welcher nicht automatisch aus den Absolventen der regulären Schulen für Pflegeberufe oder aus Fachkräften des Nachbarlandes Polen abgedeckt werden kann.

Wirkungsvolle Bildungsangebote

Unsere Antragstellung auf Anerkennung als „Staatlich anerkannte Schule für Altenpflege“ befindet sich in der Phase der Prüfung. Entscheidendes Kriterium für die Anerkennung dieses Schultyps und für einen baldigen Beginn der Ausbildung darin ist momentan noch die Frage, wer ein drittes Ausbildungsjahr, welches nicht über Bildungsgutschein abgesichert werden kann, finanziert.

Erwartungen, die eine Überarbeitung und Verkürzung der Ausbildungsverordnung für die Ausbildung in diesem Pflegeberuf beinhalten, wurden kürzlich auch durch Verantwortliche der Arbeitsagentur öffentlich angesprochen, allein die Mühlen der gesetzgebenden Seite mahlen recht langsam. Ebenso wie bei den Erziehern betrachten wir es als wichtigen Faktor, dass hier vor Ort Fachkräfte im Pflegebereich ausgebildet werden könnten, die mit der Region verbunden sind und bereit sind, in unserem Landkreis zu arbeiten und zu bleiben.

Als in der Uecker-Randow-Region fest verankerter Bildungsträger ist das Berufsförderungszentrum e. V. Ueckermünde hoch motiviert, solche Bildungsangebote umzusetzen, die für unsere wirtschaftlich schwache Region am wirkungsvollsten sind und den hier wohnenden Menschen Perspektiven eröffnen.

Für diese interessante und notwendige Arbeit suchen wir weitere Partner, die gewillt sind, uns auf dem Weg der Umsetzung zu unterstützen.

Text: Berufsförderungszentrum e. V. Ueckermünde