

Das Ringen um die Besten

Die Zeiten, in denen es als Unternehmen ausreichte, bei der regionalen Berufsinformationsmesse aufzutreten um Fachkräfte zu gewinnen, sind vorbei. Heute lassen sich Unternehmen einiges einfallen, um Mitarbeiter für sich zu begeistern und zu halten.

Text Laura Vele



Schon bei der Suche nach potentiellen Arbeitgebern – zum Beispiel im Web – sticht bei vielen Unternehmens-Websites das Engagement ins Auge, mit dem versucht wird, positiv als Arbeitgeber in Erscheinung zu treten. Bei vielen Unternehmen führt der Link „Karriere“ nicht nur zu einer schnöden Auflistung der freien Stellen – nicht wenige bieten gleich eine Fülle an Informationen, welche Vorteile es mit sich bringt, sich explizit bei ihnen zu bewerben. Von Unternehmenskultur ist die Rede, von Gestaltungsfreiheit, Extraleistungen und Mitarbeiterzufriedenheit. Das Employer Branding, zu Deutsch Arbeitgebermarkenbildung, wird immer wichtiger beim Buhlen um die besten Arbeitskräfte. Unternehmen positionieren sich damit auf dem

Arbeitsmarkt, um sich in der jeweiligen Branche positiv hervorzuheben.

Auch wenn größere Unternehmen es schlicht aufgrund ihrer Bekanntheit leichter haben, die Aufmerksamkeit der Absolventen und Fachkräfte auf sich zu ziehen, macht sie dies aber nicht automatisch zu einem guten Arbeitgeber. Denn die Faktoren, die einen guten Arbeitgeber ausmachen, liegen nicht in der Größe eines Unternehmens. „Jedes Unternehmen, egal welcher Größe, hat die Möglichkeit eine positive Arbeitsplatzkultur zu entwickeln“, meint Lars Renner, Pressesprecher von Great Place To Work Deutschland, die sogenannte Arbeitgeberwettbewerbe ausrichten, die Unternehmen als gute Arbeitgeber benchmarken. „Das fängt oft mit ganz kleinen Dingen an

und ist eher eine Frage der Unternehmensphilosophie.“ Sprich, die Führungsetage muss ein mitarbeiterorientiertes Miteinander authentisch prägen, denn wenn das Betriebsklima schlecht ist, bringen auch kostenlose Obstkörbe und Fitnesskurse nicht die gewünschte Zufriedenheit beim Personal.

Um sich als Arbeitgeber mit Mehrwert hervorzuheben setzen einige Unternehmen auf Auszeichnungen sogenannter „Arbeitgeber-Wettbewerbe“ um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und so leichter Fachkräfte und Absolventen zu gewinnen. Gerade kleinere Unternehmen, oftmals in der Provinz und fernab der begehrten Großstädte, können so stärker auf sich aufmerksam machen. Die Methode der Wettbewerbe



Bilder (2): Great Place To Work GmbH



Die Verleihung der besten Arbeitgeber in Niedersachsen-Bremen hat auch einen Workshopteil, bei dem sich die Unternehmen über ihre Best Practice Maßnahmen austauschen und somit viele neu gewonnene Eindrücke mit ins Unternehmen nehmen können.

beruht dabei auf dem Benchmarking – dem Vergleich der teilnehmenden Unternehmen einer Branche oder Größenkategorie. Immer erfolgt im Vorfeld eine Mitarbeiterbefragung, Gespräche mit den Personalern oder Maßnahmen, die der Arbeitgeber anbietet, werden in die Bewertung mit einbezogen. Bei den Wettbewerben gibt es faktisch keine Verlierer, die Unternehmen zahlen für die Teilnahme, daher wird nur eine Positivliste mit den Gewinnern veröffentlicht. Doch auch die nicht ausgezeichneten Unternehmen profitieren, denn schon der Weg zur Teilnahme leistet mit der Mitarbeiterbefragung bereits einen Beitrag zu einem verbesserten Miteinander, offenbart diese doch Verbesserungspotentiale im Unternehmen.

„Die Auszeichnung kann man sich nicht erkaufen“, betont Lars Renner von der Great Place To Work Deutschland, die den bekanntesten und größten Wettbewerb in Bremen/Niedersachsen und Deutschland ausrichtet. Das Institut gründete sich 1991 in den USA und ist seit 2002 mit Sitz in Köln auch in Deutschland vertreten. Weitere Wettbewerbe sind zum Beispiel „Top Job“, die sich auf den Mittelstand spezialisiert haben, der „BestPers Awards“, der alle zwei Jahre, für die Unternehmen kostenlos, die besten Arbeitgeber im Mittelstand kürt oder „Top Arbeitgeber“, die die besten Betriebe in den Bereichen Personalführung und -strategie ermitteln möchte.

Die Wettbewerbe sind dabei nicht identisch, sondern fragen teilweise andere

Faktoren ab oder setzen andere Schwerpunkte. So ermittelt das Great Place To Work Institut den Vertrauensindex und die Unternehmenskultur, bei anderen Wettbewerben geht die Gewichtung in Richtung Entlohnung oder Nachhaltigkeit. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass der Arbeitssuchende die Unterschiede kennt, um zu entscheiden welche Faktoren ihm bei der Suche nach dem geeigneten Arbeitgeber wichtig sind.

Lernen Sie auf den folgenden Seiten beispielhafte Maßnahmen niedersächsischer Unternehmen und deren Strategien zur Mitarbeiterbindung kennen, mit denen diese auch in Zukunft einen Vorteil bei der Gewinnung der talentiertesten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt haben werden. ▶

Firmengruppe Gundlach, Hannover

„Von 100 Mitarbeitern, die am Standort im Büro tätig sind, gehen acht regelmäßig zum Yoga-Kurs, den wir anbieten – manchmal auch zehn. Da kann man sich fragen, ob das viel oder wenig ist“, schmunzelt Lorenz Hansen, Vorsitzender der Geschäftsführung

der Firmengruppe Gundlach in Hannover. „Aber: wir bieten es an und allein das schätzen unsere Mitarbeiter, was sie zum Beispiel auch in Mitarbeiterbefragungen angeben.“

Gundlach ist einer der durch das Great Place To Work Institut ausgezeichneten besten Arbeitgeber in Niedersachsen und Bremen 2015. Es war das erste Mal, dass

das Unternehmen bei einem Arbeitgeberwettbewerb teilgenommen hat – interne Mitarbeiterbefragungen wurden aber auch schon davor durchgeführt und zum Anlass genommen, sich in der Personalpolitik weiterzuentwickeln und zu verbessern. Seit 2007, als der Stab der Geschäftsführung weitergegeben wurde und sich unter anderem Lorenz Hansen in die Riege der jungen Geschäftsführer einreichte, werden bei Gundlach regelmäßig etwa alle drei Jahre Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. „Damals waren unsere Befragungsbögen noch selbstgestrickt. Als dieses Jahr wieder eine Befragung anstand überlegten wir uns, dass wir uns dem Vergleich mit anderen Unternehmen stellen und uns benchmarken lassen wollen.“

Die Auszeichnung kam aufgrund der langjährigen Auseinandersetzung mit dem Thema Mitarbeiterzufriedenheit also nicht völlig überraschend. Was Gundlach, neben einem ausführlichen Gesundheitsprogramm, auszeichnet, ist die Vertrauenskultur im Unternehmen und im Umgang miteinander. In Zukunftsworkshops wird gemeinsam mit den Mitarbeitern die Strategie des Unternehmens besprochen sowie Ziele diskutiert und definiert. Das Vier-Augen-Prinzip wurde abgeschafft und dafür flexible Arbeitszeiten und eigenverantwortliches Arbeiten eingeführt. Die Umsetzung dieser vertrauensvollen Unternehmenskultur sieht Hansen in der Auszeichnung bestätigt: „Wir haben uns natürlich alle sehr darüber gefreut. Für viele Mitarbeiter war das auch eine Bestätigung ihrer Arbeit.“ Gleichzeitig gibt es bei Mitarbeiterbefragungen auch immer Hinweise, wo noch Verbesserungspotenzial steckt. Bei der Preisverleihung stand daher nicht das Eigenlob im Vordergrund. Die teilnehmenden Unternehmen konnten sich über ihre Best Practice Maßnahmen austauschen und viele Ideen mit nach Hause nehmen. „Als Führungsteam haben wir dies auch als Auftakt genommen an uns zu arbeiten, uns zusammen zu setzen, um aufgezeigte Themen zu besprechen und zu verbessern.“

Daneben hat die Auszeichnung natürlich eine Außenwirkung und wird wahrgenommen – auch bei zukünftigen Arbeitnehmern. Die Fachkräftegewinnung ist auch in der Bau- und Immobilienbranche schwieriger geworden. „Architekten, Ingenieure, Maurer – wir suchen eigentlich ständig“, so Hansen. „Heute können sich gut ausgebildete Fachkräfte die Jobs aussuchen und wir bewerben uns bei den Auszubildenden, etwas überspitzt ausgedrückt.“ Mit dem Siegel als „Bester Arbeitgeber“ gelingt dies Gundlach sicher noch besser. ▸



Zwei der drei Geschäftsführer Dr. Frank Eretge (links) und Lorenz Hansen mit Daniela Kowahl, Assistentin der Geschäftsführung, bei der Preisverleihung Anfang des Jahres in Hannover, als Gundlach die Auszeichnung „Bester Arbeitgeber in Niedersachsen-Bremen 2015“ in der Größenklasse 50 bis 250 Mitarbeiter entgegengenommen hat.