



Eine Veranstaltung aus der  
Reihe **IGZ - Wissen für mehr**



# PERSONALBESCHAFFUNG UND -AUSWAHL FÜR KLEINE UNTERNEHMEN

## STRATEGISCHE ÜBERLEGUNGEN ZUR PERSONALBESCHAFFUNG

Werner Kotschenreuther, 27. Mai 2014

# Profil und Kontakt

## **Werner Kotschenreuther**

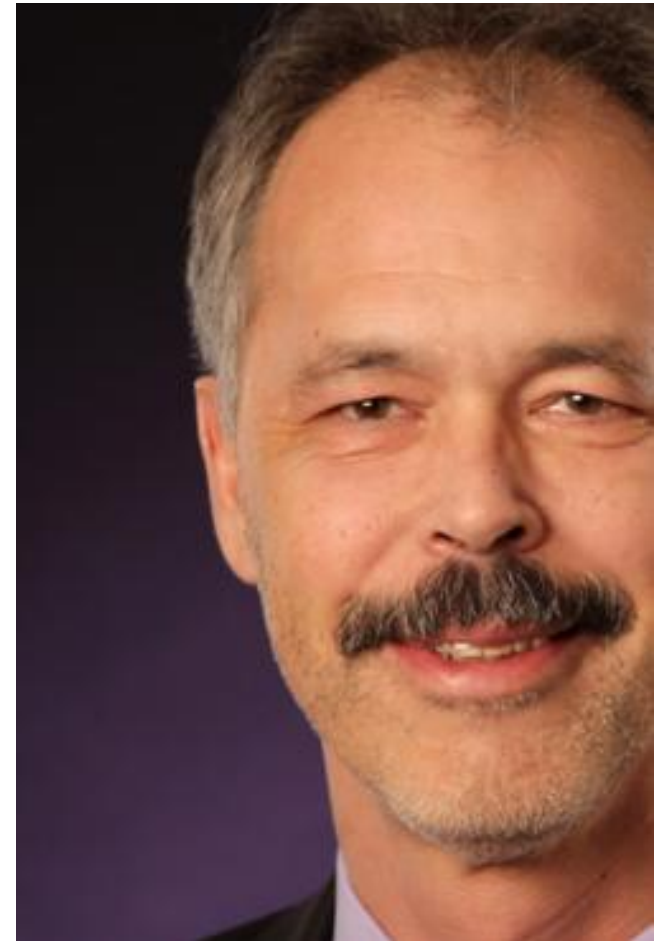
Geierlohweg 39

95111 Rehau

Mobil: 0152 55 363 160

Mail: [werner.kotschenreuther@t-online.de](mailto:werner.kotschenreuther@t-online.de)

Mehr als 25 Jahre Erfahrung in der Personalarbeit,  
insbesondere in den Bereichen ganzheitliches  
Personalmanagement, Kompetenzmanagement,  
Personalmarketing, Demografie,  
Innovationsmanagement, Betriebliches Gesundheits-  
management und Restrukturierung



# Demografische Entwicklung



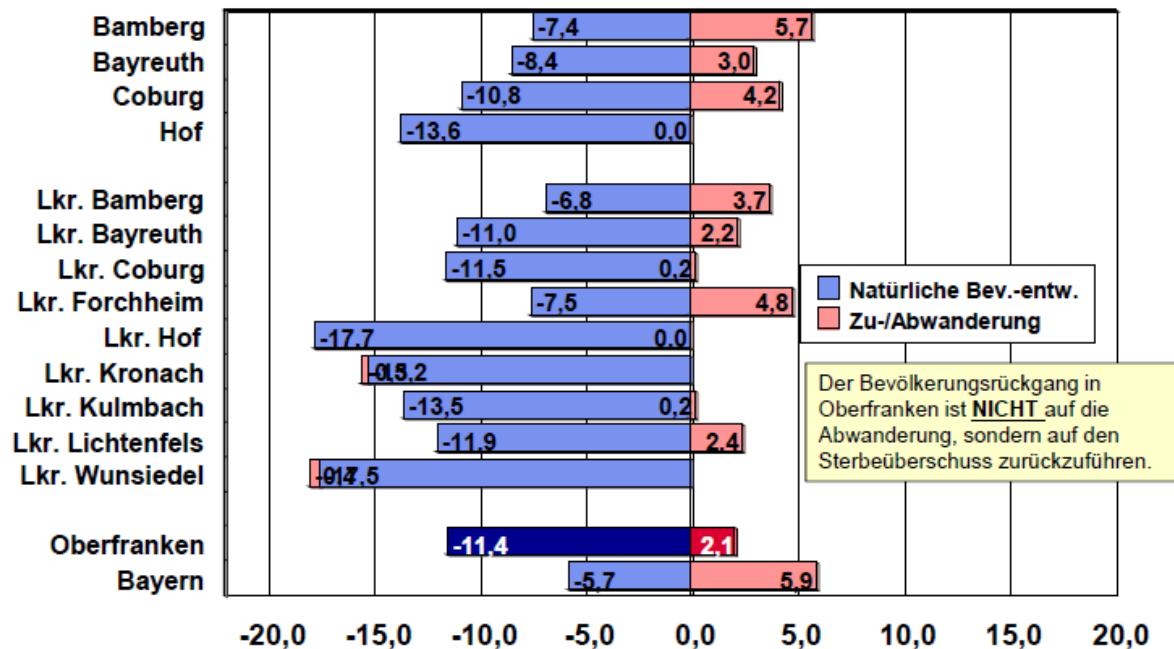
## Demografische Entwicklung

Natürl. Entwicklung vs. Ab-/Zuwanderung



Standortpolitik

Bevölkerungsentwicklung 2011-2031 in %



# Ausgangslage



## Beruflich Qualifizierte: Fachkräftebedarf Oberfranken: Angebot vs. Nachfrage

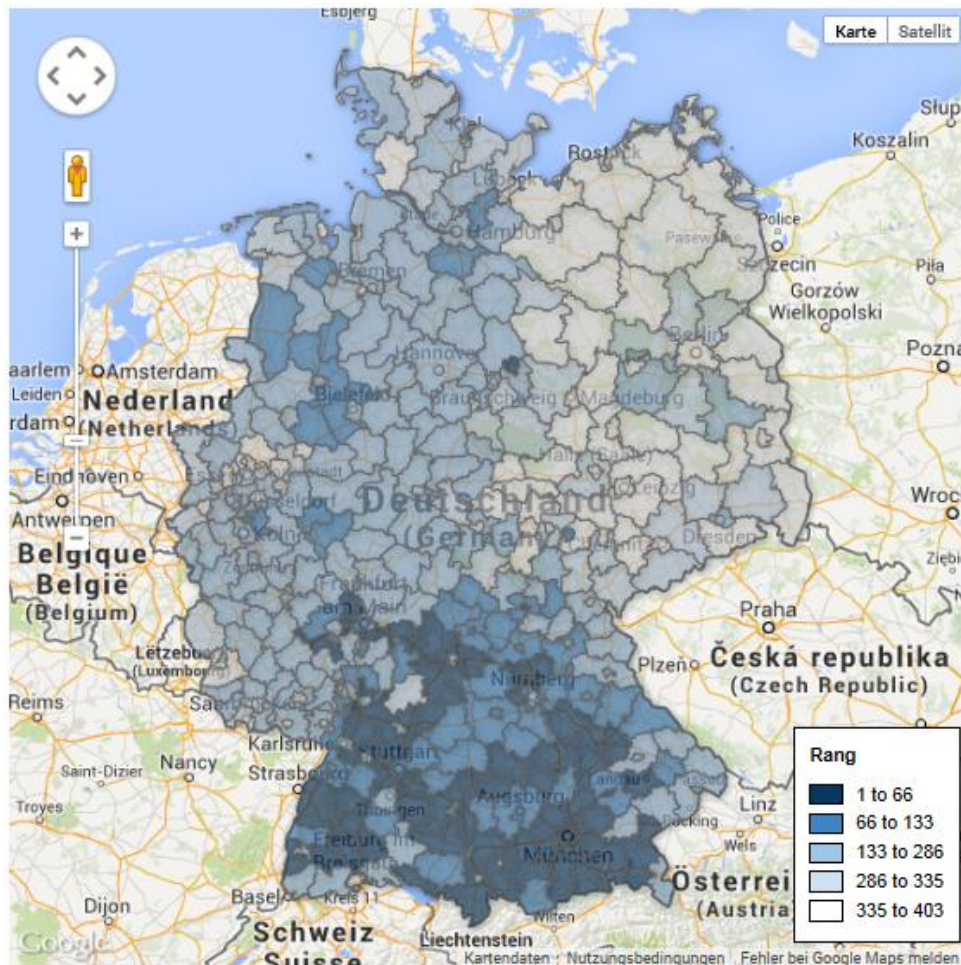


Schaubild: IHK für Oberfranken - Entwurf: Dipl.-Geograf Peter Bellina  
Quelle: Fachkräftemonitor der bayerischen IHKs

Stand: 04/13

- Demografische Entwicklung fordert für Oberfranken aktuell 312.000 Fachkräfte
- Davon sind nur 295.000 auf dem Arbeitsmarkt verfügbar
- Ohne Fachkräfte keine Wettbewerbsfähigkeit!

# Wo Deutschland am stärksten ist



Quelle: [www.aktiv-online.de](http://www.aktiv-online.de)

# Fazit

- Unternehmen werden zu Bewerbern um knappe Fachkräfte
- Unterschiedlich wahrgenommene Attraktivität der Regionen erzeugt zusätzliche Spannungen
- Es handelt sich nicht um temporäre konjunkturelle sondern langfristige strukturelle Effekte

# 10-Punkte-Plan der IHK Bayreuth

1. Ausbildung forcieren und intensivieren
2. Verringerung der Abbrecherquoten
3. Intensivierung der berufsbegleitenden Weiterbildung
4. Abiturienten als wachsende Zielgruppe
5. Frühkindliche Bildung fördern
6. Verbesserung der Integration
7. Beschäftigung älterer Arbeitnehmer
8. Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen
9. Zuwanderung etablieren
10. Ehrenamtliches Engagement stärken

# Fazit



- Es stehen vielfältige Handlungsalternativen zur Gewinnung von Fachkräften bereit, wir müssen sie nur anwenden!



# Grundsätzliche Überlegungen

- Personalbeschaffung ist nur ein Teil eines ganzheitlichen Prozesses – Personalmarketing
- Entwicklung und Anwendung von Strategien und Maßnahmen der Personalwerbung, -erhaltung und -bindung
- Einbeziehung der Erwartungen und Werthaltungen der potenziellen und der beschäftigten Arbeitnehmer
- Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit

Quelle:

Oechsler, Personal und Arbeit, 2000

# Wodurch wird erfolgreiches Personalmarketing beeinflusst?

- Seitens des Unternehmens:
  - Bestimmung des relevanten Arbeitsmarktes/Demografie
  - Strategie des Unternehmens
  - Werte/Trends
  - Unternehmens-/Markenimage
  - Wahrgenommene Unternehmenskultur
  - Emotionale Aufladung der Marke/Produkte

# Fazit

- Folgende Fragen sollten beantwortet werden, bevor potenzielle Mitarbeiter kontaktiert werden:
  - Wofür steht das Unternehmen heute und welche Ziele werden verfolgt?
  - Wie wird das Unternehmen als Arbeitgeber in der Öffentlichkeit und von Mitarbeitern wahrgenommen?
  - Steht die Vergütungsstruktur des Unternehmens in Einklang mit den Marktgegebenheiten?

# Wodurch wird erfolgreiches Personalmarketing beeinflusst?

- Seitens des Mitarbeiters/Bewerbers in der Rolle des Entscheiders:
  - Berufliche und private Ziele des Mitarbeiters/Bewerbers
  - Lebensphase des Mitarbeiters/Bewerbers
  - Gebotene Entwicklungsperspektiven
  - Marktgerechtes Entgelt bzgl. Struktur und Höhe
  - Anforderungsprofil der Stelle

# Fazit

- Mitarbeiter/Bewerber erwarten Antworten auf folgende Fragen:
  - Kann die Strategie des Unternehmens mit der des Mitarbeiters nachhaltig in Einklang gebracht werden?
  - Kann Kompetenz zielgerichtet eingesetzt und weiterentwickelt werden?
  - Warum sollte ich mich für genau dieses Unternehmen entscheiden?

# Personalmarketing und Kommunikation

- Fokus der Aktionen auf ausgewählte Ziele  
(z. B. bestimmte Hoch-/Schulen oder Individuen)  
insbesondere bei kleineren Budgets
- Anders, schneller und individueller als die „Großen“
- Emotionale Aufladung „langweiliger“ Produkte  
(Von der Freude am Fahren zur Freude am Job!)

# Checkliste zum Personalmarketingkonzept

- Analyse der Unternehmensstrategie und Folgerungen für das Personalmarketing
- Qualitative und quantitative Personalplanung, einschließlich Kompetenzmanagement
- Festlegung der Planungshorizonte unter Berücksichtigung der Marktgegebenheiten und der Altersstruktur des Unternehmens
- Bestimmung der relevanten Arbeitsmärkte (intern/extern)

# Checkliste zum Personalmarketingkonzept

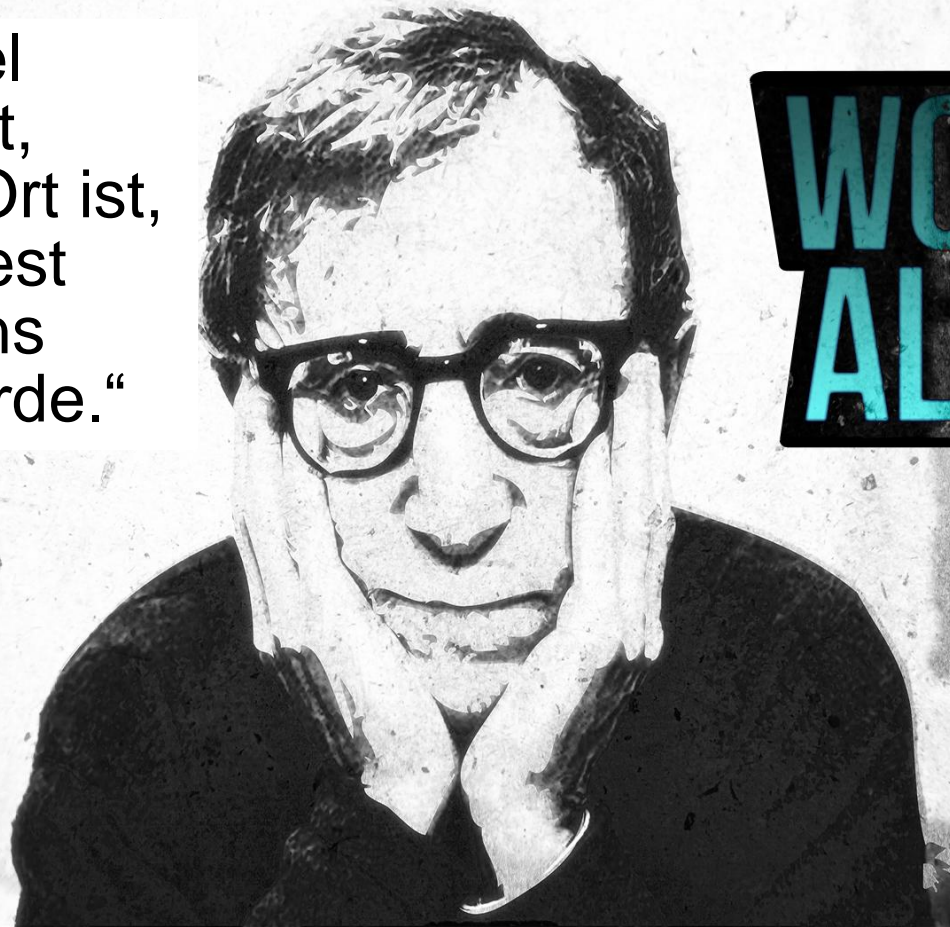


Wichtig:

Personalmarketing führt nur dann zum Erfolg, wenn sowohl die Maßnahmen als auch die Botschaften über einen längeren Zeitraum und inhaltlich stabil bleiben und als Teil des Unternehmens und seiner Kultur wahrgenommen werden.



„Ich denke viel  
an die Zukunft,  
weil das der Ort ist,  
wo ich den Rest  
meines Lebens  
zubringen werde.“



**WOODY  
ALLEN**