



Nur mit aktivem Personalmarketing finden Sie den passenden Mitarbeiter für Ihren Betrieb.

Abk. Karmy - Fotolia.com

## Gutes Personal ist schwer zu finden

**MITARBEITERGEWINNUNG** \\\ Die Qualität des Personals ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für jeden Baubetrieb. Da richtig gute Leute nicht auf den Bäumen wachsen, hilft nur aktives Personalmarketing. \\\ *Christoph Döhlemann*

**B**auunternehmen können nur mit den richtigen Mitarbeitern wachsen. Entsprechende Personalressourcen sind deshalb der wichtigste und wertvollste Wertschöpfungsfaktor.

Qualifizierte Mitarbeiter zu finden und zu binden, wird zukünftig noch mehr über den Erfolg entscheiden. Jedes Bauunternehmen tut gut daran, mittels Personalmarke-

ting das Unternehmen und die zu besetzenden Positionen für Bewerber attraktiv zu machen.

Um geeignete Mitarbeiter zu finden, bieten sich unterschiedliche Möglichkeiten und Kanäle der Personalbeschaffung an. Wichtig ist, dass Sie diesen Prozess aktiv gestalten und nicht auf zufällige Bewerbungen warten.

### STELLENAUSSCHREIBUNGEN IN PRINTMEDIEN

Jobanzeigen in Zeitungen und Fachzeitschriften sind immer noch die üblichste Form der Personalbeschaffung. Ihre Bedeutung nimmt jedoch zugunsten von Online-Medien ab.

Eine Anzeige soll den richtigen potenziellen Bewerber seriös ansprechen, ihn moti-

vieren, sich zu bewerben, und dient gleichzeitig als Marketinginstrument für ein positives Arbeitgeber-Image. Bei der Gestaltung und Schaltung von Stellenanzeigen sind verschiedene Punkte zu beachten (siehe Textkasten „Grundregeln einer guten Stellenanzeige“).

### ANALYSE VON STELLENGESUCHEN

Auch ein Blick in Stellengesuche lohnt sich. Sie vermeiden dadurch, dass sich Unmengen von Bewerbern auf Stellenanzeigen melden, deren Bewerbungen Sie wiederum beantworten müssen.

Über die Analyse von Stellengesuchen können Sie wechselwillige, eigeninitiative Bewerber finden. In Fachzeitschriften stoßen Sie oft auf qualifizierte Bewerber. Sehr komfortable Suchmöglichkeiten bieten Internet-Jobbörsen, in denen umfangreiche Bewerberprofile hinterlegt sind (z. B. Xing).

### AUSLÄNDISCHE FACHKRÄFTE GEWINNEN

Der demografische Wandel hat in Deutschland weiterhin dramatische Auswirkungen. Auch durch neue Möglichkeiten innerhalb der EU, die sog. Arbeitnehmerfreizügigkeit, wird in Zukunft das Instrument der Rekrutierung von Ausländern an Bedeutung gewinnen.

Nicht wie es jetzt teilweise geschieht, lediglich um Lohnkosten zu senken, sondern aus dem Erfordernis heraus, den grundsätzlichen Personalbedarf in Deutschland quantitativ und qualitativ zu decken.

### ZUSAMMENARBEIT MIT DER AGENTUR FÜR ARBEIT

Die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit kann durchaus lohnend sein. Die Internetpräsenz ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)) bietet hilfreiche Informationen zu den unterschiedlichsten Themenbereichen: Fördermöglichkeiten, Berufsbilder, Arbeitsmarkt, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.

Auch eine persönliche Beziehung zu einem Berater der Agentur kann bei der Personalvermittlung und -suche hilfreich sein und den Aufwand deutlich reduzieren.

### KONTAKT ZU HOCHSCHULEN AUFNEHMEN

Durch direkte und langjährige Kontakte zu einzelnen Lehrstühlen und Fachbereichen in Ihrer Region können interessierte Prakti-

## PRAXISTIPP

### Grundregeln einer guten Stellenanzeige

1. Definieren Sie möglichst genau die zu besetzende Stelle und damit die Bewerber-Zielgruppe, die Sie ansprechen wollen.
2. Formulieren Sie die Anzeige geschlechtsneutral, um evtl. Schadensersatzansprüche aufgrund eines Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz von vornherein auszuschließen.
3. Achten Sie bei der Gestaltung der Anzeige auf einen ansprechenden Gesamteindruck.
4. Beim Zeitpunkt für die Anzeigenschaltung sollten Feiertage und Haupt-Urlaubszeiten berücksichtigt werden.
5. Ganz wichtig ist der gewünschte Einstellungstermin für den Mitarbeiter. Von diesem Zeitpunkt aus rechnen Sie zurück, wie lange Sie erfahrungsgemäß für die Phasen der Personalbeschaffung brauchen.
6. Die Wahl des Mediums spielt eine wichtige Rolle dabei, die richtige Zielgruppe anzusprechen. (Positionen im unteren und mittleren Qualifikationsbereich --> Anzeige in der regionalen Presse, Fachkräfte mit Spezialkenntnissen --> Anzeige in Fachzeitschriften und Branchenblättern)

### Stellenmarkt - Stellenmarkt



Abb. Thibaut/Wengert/pixeldude

kanten und Absolventen angesprochen und gewonnen werden.

Weiterhin bieten viele Hochschulen „Duale Studiengänge“ an, die es potenziellen Führungskräften ermöglichen, im Rahmen eines Studiums fachspezifische Theorie und berufliche Praxis zu vereinigen.

Ein duales Studium ist ein Studienmodell, welches eine betriebliche oder berufliche Ausbildung, Weiterbildung oder praktische Qualifizierung in ein Hochschulstudium integriert. Die Studierenden schließen in der Regel für die Dauer des Studiums mit dem Praxispartner (Baubetrieb) einen Studien- oder Ausbildungsvertrag ab.

### PERSONALSUCHE ÜBER DAS INTERNET

Dieser Kanal wird für das moderne Personalmarketing immer wichtiger. Vielfach kommt inzwischen auch das sog. E-Recruiting zum Einsatz, durch das die Personalbeschaffung mittels Informationstechnologie und entsprechender Software unterstützt wird.

Dadurch sollen die Beschaffungsdauer reduziert, Rekrutierungskosten gesenkt, Abstimmungsprozesse vereinfacht und die Bindung zu potenziellen Mitarbeitern erhöht werden.

### FAZIT

Bauunternehmen, die sich in geeigneter Weise der vorgestellten Instrumentarien bedienen, wird es gelingen, auch in einem zukünftig enger werdenden Arbeitsmarkt die richtigen Talente zu finden und für den eigenen Baubetrieb zu begeistern. \\\

### AUTOR

Christoph Döhlemann ist seit 20 Jahren in der Personaldienstleistung als Trainer, Berater und Coach tätig.

### SCHLAGWORTE

Alle Fachbeiträge unter [www.baugewerbe-magazin.de](http://www.baugewerbe-magazin.de) \ Rubrik „Fachmedien“ Schlagworte: Mitarbeiterführung \ Personal

