

Wie kann ein Mittelständler mit rund 100 Beschäftigten im Sinne des Employer Branding eine Arbeitgebermarke aufbauen? Die Muckenhaupt & Nusselt GmbH & Co. KG, ein Hersteller von Spezialkabeln mit Sitz in Wuppertal, hat auf diese Frage Antworten gefunden. Außerdem setzt das Unternehmen interessante Tools ein, um frühzeitig mit potenziellen und interessierten Mitarbeitern in Kontakt zu treten. Ziel dabei ist es, die Mitarbeiter nicht erst dann zu suchen, wenn eine Stelle zu besetzen ist. Christian Muckenhaupt, geschäftsführender Gesellschafter des Unternehmens, erläutert das im Gespräch mit dem Journalisten Gerald Scheffels.

Herr Muckenhaupt, Ihr Unternehmen stellt mit rund 100 Mitarbeitern Spezialkabel für anspruchsvolle Anwendungsbereiche, z.B. Containerkrane und Roboter, her. Spüren Sie den Fachkräftemangel?

Nein, wir spüren ihn nicht. Aber wir engagieren uns auch sehr dafür, einen guten Ruf als Arbeitgeber aufzubauen und frühzeitig den Kontakt mit interessierten und qualifizierten potenziellen Mitarbeitern zu finden.

Das bezeichnet man als Employer Branding, diesen Begriff hört man häufig aus den Personal- oder Marketingabteilungen großer Unternehmen. Was kann nach Ihrer Erfahrung ein Mittelständler tun, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren?

Ich muss vorwegschicken, dass vor einigen Jahren mehrere Mitarbeiter in Schlüsselpositionen innerhalb kurzer Zeit planmäßig in den Ruhestand gingen. Bei diesem Generationswechsel haben wir bemerkt, wie schwierig es ist, passendes Personal zu finden, wenn man nur die altbekannten Kanäle nutzt. Wir mussten einsehen: Wer kritische Stellen mit guten Leuten besetzen will, muss als Arbeitgeber bekannt sein. Deshalb sind wir vielleicht weiter als andere.

Damals schon haben wir begonnen, proaktiv zu arbeiten – zunächst mit sehr einfachen Mitteln. Inzwischen bieten so-

wohl die IT als auch die sozialen Medien sehr gute Werkzeuge für das Employer Branding, ganz unabhängig von der Unternehmensgröße.

Können Sie uns Beispiele nennen?

Wer auf unserer Homepage den Button „Karriere“ anklickt, kommt auf ein Portal, das ihm nicht nur die offene Stellen und Ausbildungsmöglichkeiten zeigt. Der Interessent kann dort ein Profil anlegen mit seinen Wünschen und Qualifikationen, sogar mit seinem Gehaltswunsch, und sich damit als potenzieller Kandidat zu erkennen geben.

Wenn eine passende Stelle frei wird, sprechen wir ihn oder sie an. Natürlich halten wir Kontakt zu diesen Kandidaten, die wir an uns binden möchten, und laden sie z.B. zum „Tag der offenen Tür“ oder anderen Firmen-Events ein.

Das ist sozusagen eine „Initiativbewerbung 2.0“ – richtig?

Genau. Wir waren anfangs skeptisch und fragten uns: Nutzen die potenziellen Bewerber solch ein Instrument? Aber sie nutzen es in der Tat. Wir haben jetzt einen „Talent-Pool“, auf den wir bei Bedarf zurückgreifen können.

Wie haben Sie das technisch realisiert?

Das ist ganz einfach. Wir nutzen die Talention-Plattform, eine Software für das komplette

Employer Branding Einen Talentpool aufgebaut



Christian Muckenhaupt: „Wer gute Mitarbeiter für sich gewinnen will, muss Vorarbeiten leisten.“

Personalmarketing und -recruiting, die diverse Tools für das Employer Branding bereithält. Über die Plattform können wir zum Beispiel auch Stellenanzeigen schalten und Bewerbungen auswerten und beantworten. Die Standardisierung dieser Abläufe spart viel Zeit, die wir für kreative Maßnahmen des Personalmarketings nutzen können.

Das heißt aber: Potenzielle Bewerber werden auf eine externe Homepage gelenkt?

Nein. Die Software beziehungsweise die Karriere-Plattform läuft auf unserer Homepage, ist in unserer Corporate Identity gestaltet und wird von uns gepflegt. Sie ist also Teil unseres Unternehmensauftrittes und

unserer IT. Diese Aufgaben nach außen zu geben, würde ich nicht empfehlen.

Sie sind sehr engagiert in der Ausbildung. Sprechen Sie über dieses Instrument auch Auszubildende an?

Wir arbeiten eng mit drei Partnerschulen zusammen, mit dem Ziel, frühzeitig potenzielle Auszubildende kennenzulernen, die wir dann in unseren Talentpool einladen, um den Kontakt zu halten und unser Interesse zu signalisieren. Das sehen wir als „Employer Branding“ für Berufseinsteiger. Aktuell bilden wir kontinuierlich zehn Auszubildende aus in den Berufen: Maschinen- und Anlagenführer/ Fachrichtung Kabeltechnik – das sind die



Die Talention-Plattform bietet Tools für das Personalmarketing und Employer Branding und es lässt sich in die Unternehmens-IT sowie die Corporate Identity integrieren.

früheren Kabeljungwerker –, Industriemechaniker, Energieelektroniker, Mechatroniker und Industriekaufmann/-frau.

Haben Sie weitere Empfehlungen für Mittelständler, die ihre „Arbeitgebermarke“ etablieren oder stärken wollen?

Wir streben danach, auch im Recruiting-Prozess ein gutes

Bild abzugeben, zum Beispiel durch kurze Antwortzeiten. Die gängigen Prozesse lassen sich in der Software gut abbilden. Und: Ein Unternehmen muss sich als Arbeitgeber genauso 'verkaufen' wie es seine Produkte verkauft. Das heißt: Einfach nur eine Stelle ausschreiben und auf die vielen tollen Bewerber warten ist nicht der

beste Weg. Man muss schon Vorarbeit leisten, also aktives Personalmarketing betreiben.

Das Besetzen von freien Stellen ist die eine Sache, das Halten von gutem Personal eine andere. Was tun Sie, um Mitarbeiter zu halten?

Unsere Fluktuation ist fast Null, also müssen wir hier einiges richtig machen. Ich glaube, es gibt zwei Schlüsselfaktoren. Die erste: Wir nehmen unsere Mitarbeiter ernst. Wir investieren in sie z.B. durch Weiterbildungsprogramme und vermitteln ihnen höchste Wertschätzung. Die zweite: Wir haben richtig interessante Arbeit zu bieten. In der Fertigung sind ständig Maschinen auf neue Produkte umzurüsten, weil wir oft sehr kleine Mengen produzieren. Auch im Engineering und im Vertrieb wird es nie langweilig, weil unsere Kunden immer wieder mit neuen Anforderungen kommen, für die wir

maßgeschneiderte Lösungen entwickeln.

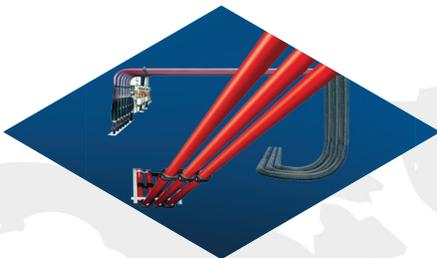
Eine Frage zum Abschluss: Was sollte ein Mittelständler tun, um sein Profil als attraktiver Arbeitgeber zu schärfen?

Wenn man sich die demographische Entwicklung anschaut, ist es eindeutig, dass jedes Unternehmen aufgefordert ist, nicht nur im Absatzmarkt seiner Produkte Marketing und Markenaufbau zu betreiben, sondern auch im Personalmarkt. Für mich persönlich ist auch der regelmäßige Austausch mit Experten wichtig, etwa mit den Experten von Talention. Sie zeigen uns auf, was andere Unternehmen im Employer Branding tun und wie sie denken. Davon können wir nur lernen.

Vielen Dank für das Gespräch!

Informationen: Talention, Wuppertal, Tel. 0202/261 494 880, info@talention.com www.talention.com

THE POWER TO MANAGE ENERGY



Instrument Transformers

RITZ Instrument Transformers ist ein international aufgestelltes Industrieunternehmen und gehört in Europa zu den führenden Herstellern von Nieder- und Mittelspannungswandlern, berührungssicheren Stromschienensystemen und Leistungstransformatoren für spezielle Anwendungen. Mehr als 100 Jahre Erfahrung bilden die Basis zur Entwicklung kundenorientierter, innovativer Kernlösungen.

SIS STROMSCHIENEN-ISOLATIONSSYSTEM

Das RITZ SIS Stromschienen-Isolationssystem stellt speziell zur Übertragung von hohen Strömen eine kostengünstige und sichere Alternative zu Kabeln und blechgekapselten Schienenkanälen dar.

Anwendungsfälle

Verbindung zwischen Schaltanlagen, Transformatoren und Generatoren

Systemspezifische Vorteile

- Platzsparend durch sehr kleine Biegeradien
- Dreidimensionale geometrische Formen ausführbar
- Wartungsfrei
- Geringer Montageaufwand

Sicherheitsmerkmale

- Voller Berührungsschutz
- Hohe thermische und dynamische Kurzschlussfestigkeit
- Keine toxischen Gase im Brandfall
- Selbstverlöschend

GIESSHARZISOLIERTE LEISTUNGSTRANSFORMATOREN

Unsere Transformatoren werden im Leistungsbereich 25 MVA, mit einer höchstzulässigen Betriebsspannung bis 36 kV in Glasfaser-Vakuum-Technologie hergestellt.

Leistungsmerkmale

- Hohe Stoßspannungsfestigkeit
- Teilentladungsfreiheit
- Kurzschlussfestigkeit
- Wartungsfrei und emissionslos
- Einfache Installation
- Minimaler Einsatz von brennbarem Material

Im Einsatz

- Generatorerregung für Kraftwerke
- U-Bahn und S-Bahn
- Ölplattformen
- Pumpstationen / Gaslagerung
- Groß-Antriebe
- Schaltanlagen
- usw.

www.ritz-international.com | info@ritz-international.com



RITZ HAMBURG
RITZ GERMANY WIRGES • KIRCHAICH • DRESDEN
RITZ AUSTRIA MARCHTRENK | RITZ HUNGARY KECSKEMÉT | RITZ CHINA SHANGHAI | RITZ USA HARTWELL