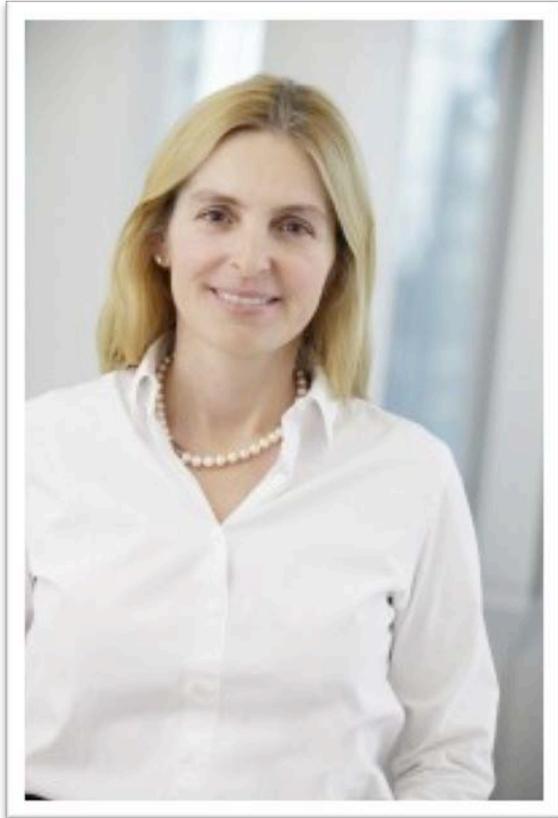


Tue Gutes und rede darüber: Wie Familienunternehmen erfolgreicher im Personalmarkt agieren.

March 1st, 2012

Ein Gastbeitrag von Gabriela Jaecker und Bernhard Schelenz



Gabriela Jaecker

Für Unternehmen in Deutschland stellt der Mangel qualifizierter Fach- und Führungskräfte zunehmend ein Problem dar. Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden spürbar. Branchenverbände schlagen bereits Alarm, der Leidensdruck wächst. Dies betrifft auch oder ganz besonders Familienunternehmen. Immer häufiger fehlt es ihnen an passenden Bewerbern und Kandidaten.

Einerseits liegt es daran, dass das Anforderungsprofil vor allem an Führungskräfte in Familienunternehmen „speziell“ ist. Nicht allein die fachliche Qualifikation zählt, sondern vor allem die persönliche und soziale Kompetenz.

Ein Kandidat passt oft nur dann in ein Familienunternehmen, wenn er in der Lage ist, im Sinne der Familie zu agieren. Er muss sich mit dem Werte- und Zielesystem der Eigentümerfamilie identifizieren können und Verständnis für die Verknüpfung von Familie und Unternehmen sowie für die daraus entstehende Dynamik und Emotion mitbringen.

Solche Kandidaten lassen sich kaum mit „Standard-Stellenanzeigen“ finden. Hier sind Erfahrung, Fingerspitzengefühl und Verständnis für die Bedürfnisse beider Seiten gefragt. Sowie der Einsatz einer diesen Anforderungen angepassten Methodik zur Suche und Auswahl passender Kandidaten.

Andererseits liegt es auch daran, dass Familienunternehmen auf dem Personalmarkt meist im Schatten großer Gesellschaften stehen. Die Listen der beliebtesten Arbeitgeber werden regelmäßig von Big Playern angeführt. Denn die Chancen, auf dem Personalmarkt die besten Talente anzulocken, stehen umso besser, je bekannter das Unternehmen ist. Hier haben Großkonzerne einen Vorsprung und auch größere Budgets zur Verfügung.

Dennoch ist die Größe des Unternehmens für die meisten Mitarbeiter nicht entscheidend. Vielmehr zählen heute ein angenehmes Betriebsklima, interessante Aufgaben, Arbeitsplatzsicherheit und gute Karrierechancen zu den wichtigsten Kriterien bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber.

Absolventen, Fach- oder Führungskräfte suchen Arbeitgeber, mit denen sie sich identifizieren können. Sie wollen spür- und fassbare Arbeitgeber, die ihnen eine langfristige Perspektive bieten. Eine gute Unternehmenskultur, Flexibilität, Eigenverantwortung und die richtige Work-Life-Balance sind wichtiger geworden als Spitzengehälter.

Gerade bei diesen Arbeitgeber-Eigenschaften können Familienunternehmen punkten. Ihre Hierarchien sind deutlich flacher, die Entscheidungswege kürzer, die Kommunikation ist direkter. Die Arbeit ist geprägt von Teamgeist, flexiblen Strukturen, hoher Eigenverantwortung und einer familiären Atmosphäre.

Die Unternehmenskultur wird stark vom Wertekanon der Eigentümerfamilie geprägt. Die Familie ist meist fest am Standort verwurzelt und fühlt sich ihren Mitarbeitern stark verpflichtet. Wer seine Aufgaben engagiert bewältigt, erhält die entsprechende Wertschätzung – die Anonymität eines Großkonzerns findet sich hier nicht.

Auch gewinnen internationale Fragestellungen immer häufiger an Bedeutung – viele Familienunternehmen sind heute Global Player, die aufgrund ihrer Innovationskraft beständig wachsen. Wachstum schafft Arbeitsplätze – und damit die Chance für Aufstiegsmöglichkeiten.



Bernhard Schelenz

Diese Eigenschaften gilt es für Familienunternehmen herauszuarbeiten, um sich als attraktive Arbeitgebermarke zu positionieren. Ein fundiertes Employer Branding sorgt für ein eindeutiges Arbeitgeberimage und hilft, sich im Wettbewerb um Talente und Führungskräfte klar zu profilieren.

Der Prozess beginnt zunächst mit einer Analyse der Unternehmenswerte sowie einer eingehenden Zielgruppenanalyse. Wie tickt das Unternehmen? Wodurch unterscheidet es sich von anderen? Wer wird gesucht und wo lassen sich geeignete Kandidaten finden?

Auf dieser Basis lässt sich ein Kommunikationskonzept entwickeln, das die Möglichkeiten des modernen Medienmix ausnutzt – von Personalanzeigen über eine kontinuierliche Pressearbeit bis hin zur Online-Kommunikation. Gerade die Karrierewebsite ist heutzutage für viele Kandidaten die erste und wichtigste Anlaufstelle eines Unternehmens.

Aktionen wie Tage der offenen Tür und Infotage für Bewerber sorgen zusätzlich für Transparenz und öffnen das Unternehmen nach außen. Die Bearbeitungszeit von Bewerbungen sollte kurz sein, während bei Gesprächen mit Bewerbern eine Atmosphäre aufgebaut werden soll. Eine mögliche Einbeziehung der Inhaber unterstützt die Authentizität der Maßnahmen noch weiter.

Ein aufmerksamkeitsstarker, intelligenter Auftritt über alle Bereiche des Personalmarketings ermöglicht Familienunternehmen, ihre Bekanntheit zu steigern, einen Vertrauensbonus zu schaffen und sich gegenüber großen Konzernen abzuheben.

Entscheidend aber ist, dass Personalkommunikation und Personalberatung optimal ineinander greifen. Eine auf Familienunternehmen spezialisierte Personalberatung und eine exakt auf deren Bedürfnisse ausgerichtete Personalkommunikation können die Effizienz der Personalsuche dauerhaft steigern. Und in der Folge wirklich passende Mitarbeiter langfristig und erfolgreich an das Unternehmen binden.