

Wie werde ich zum attraktiven Arbeitgeber?

Institut der deutschen Wirtschaft e. V.
Louisa Kürten

Louisa Kürten

Kernthemen

- (Young) People Development
- New Work
- Leadership
- Organisationsentwicklung
- Transformation



Referentin für Personal- und Transformationsthemen



Design Thinking Coach

Systemische Coach und Transformationsbegleiterin

Mitglied im Handelsblatt KI Circle

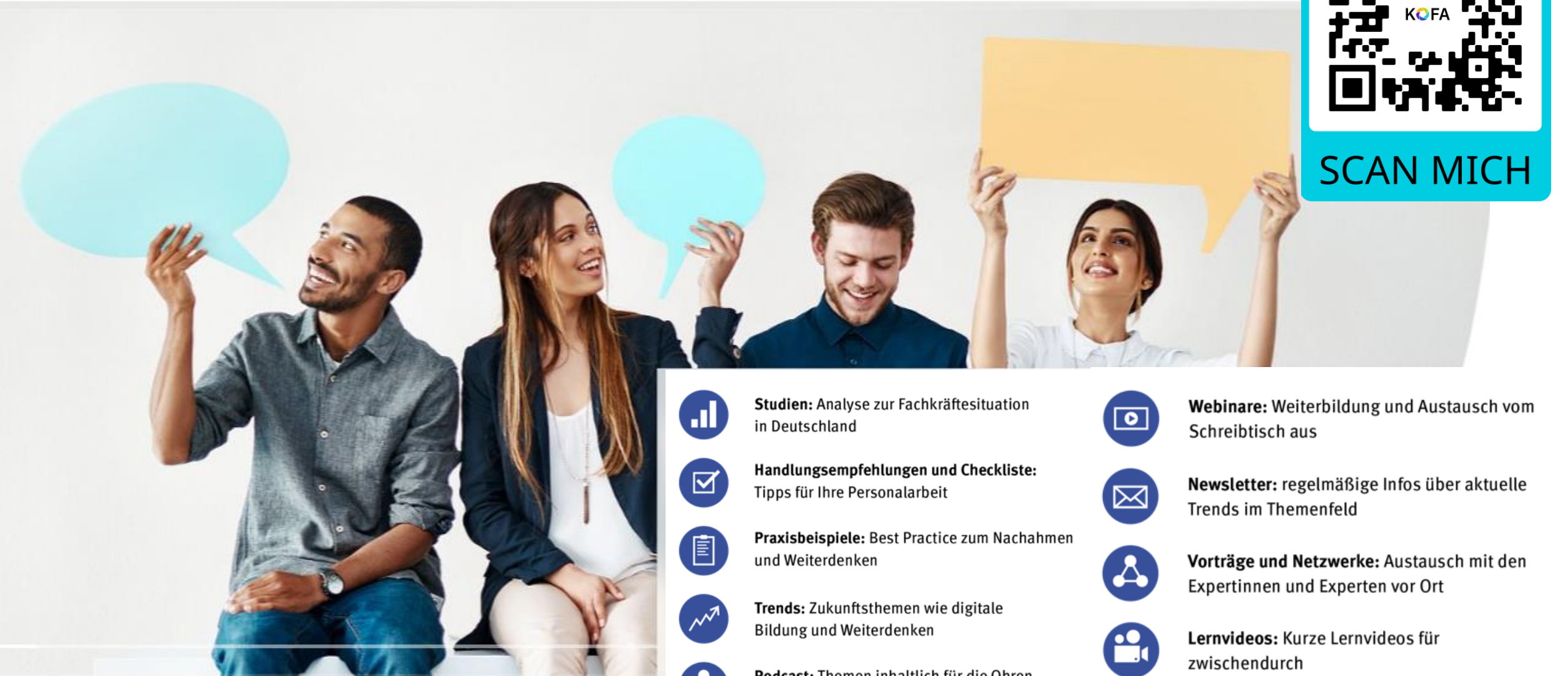


INeKO Institut an der Universität zu Köln
für die Entwicklung personaler und interpersonaler Kompetenzen





SCAN MICH



Studien: Analyse zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checkliste: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Weiterdenken



Podcast: Themen inhaltlich für die Ohren aufbereitet



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Lernvideos: Kurze Lernvideos für zwischendurch

Fahrplan

1

Fachkräftesituation | Wo stehen wir?

2

How to be attractive | Talente finden  binden

3

Fragen & Diskussion



Fachkräftesituation: Wo stehen wir?



FRUTOS SECOS Casa Ricardo

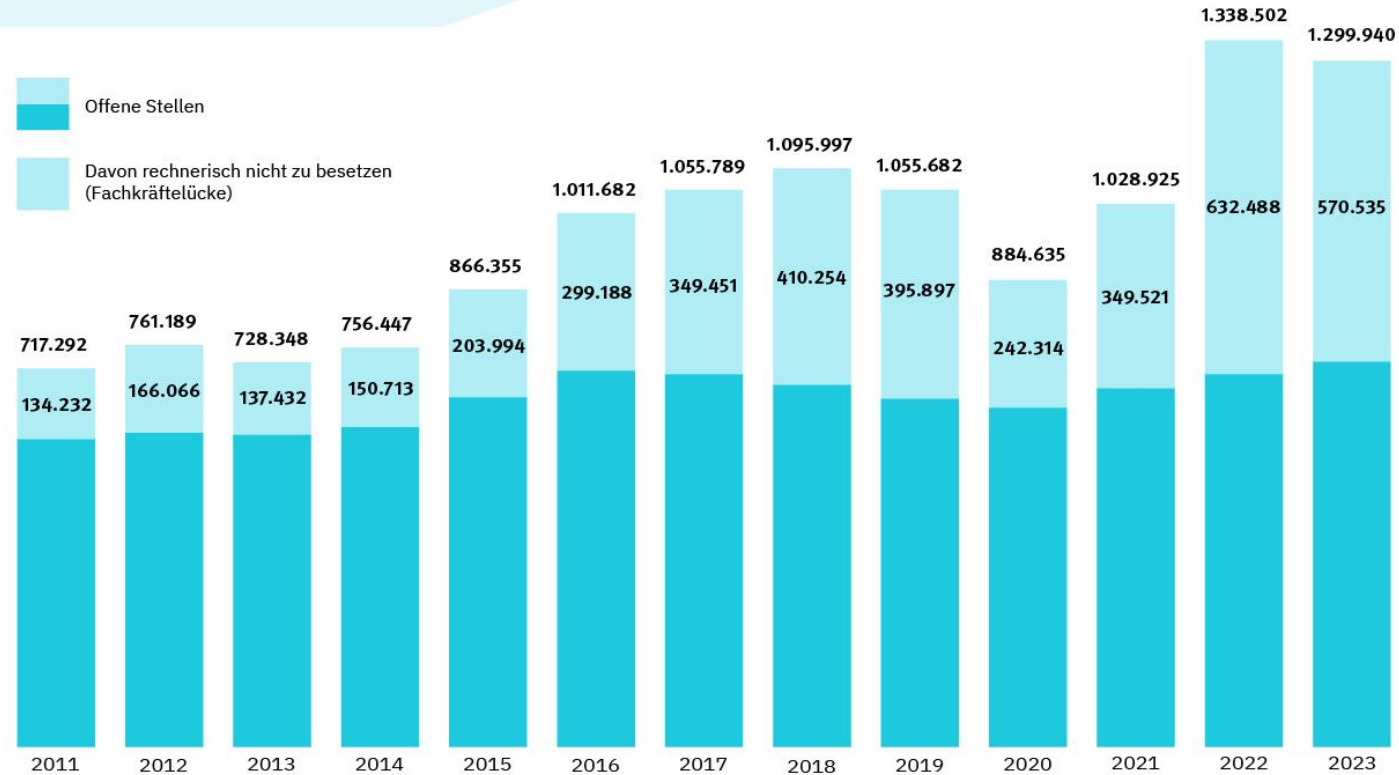
ROGAMOS NO MEZCLAR PRODUCTOS DE DISTINTO PRECIO. GRACIAS.
WE ASK YOU NOT TO MIX PRODUCTS WITH DIFFERENT PRICES. THANK YOU.
WIR BITTEN SIE DIE PRODUKTE MIT VERSCHIEDENEN PREIS NICHT ZU MISCHEN. DANKE.

VOM ARBEITGEBER- ZUM ARBEITNEHMERMARKT



Unternehmen stehen in einem starken Wettbewerb um Fachkräfte

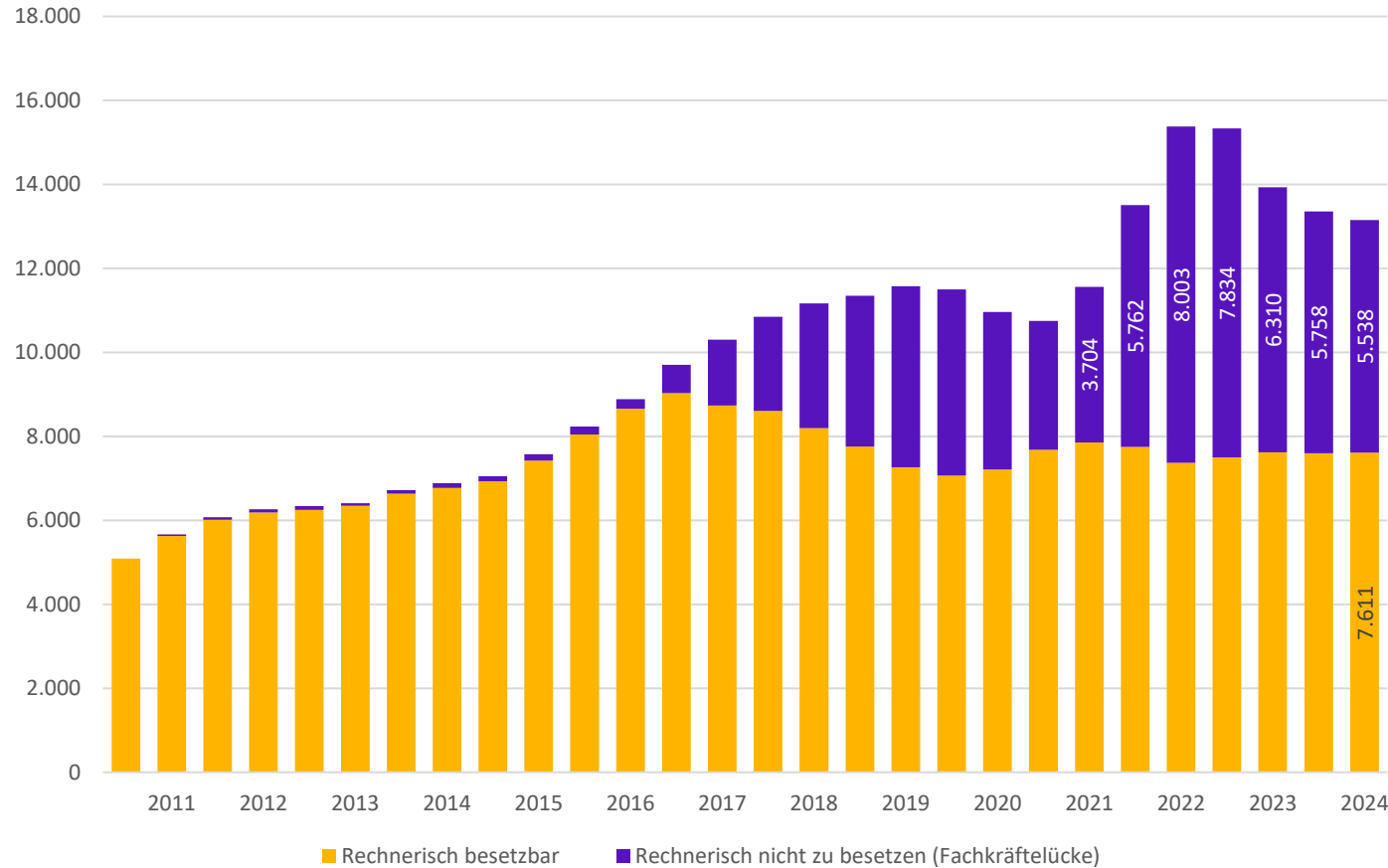
Die Fachkräftelücke beschreibt die Anzahl offener Stellen, die rein rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können.



Unternehmen haben immer größere Schwierigkeiten ihre Stellen zu besetzen. Zwar ist die Fachkräftelücke im Vergleich zum Vorjahr etwas zurückgegangen, sie bleibt aber weiterhin sehr groß. Der Rückgang der Fachkräftelücke ist mit sinkenden wirtschaftlichen Erwartungen und dem generellen konjunkturellen Abschwung zu begründen.

Hinweis: Ohne Helfertätigkeiten; gleitende Jahresdurchschnitte
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Auch in Gartenbauberufen fehlen qualifizierte Arbeitskräfte



- Offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte in **Gartenbauberufen**
- Fachkräftelücke: **5.538**
- Damit konnten zuletzt **42,1 Prozent** der offenen Stellen nicht besetzt werden

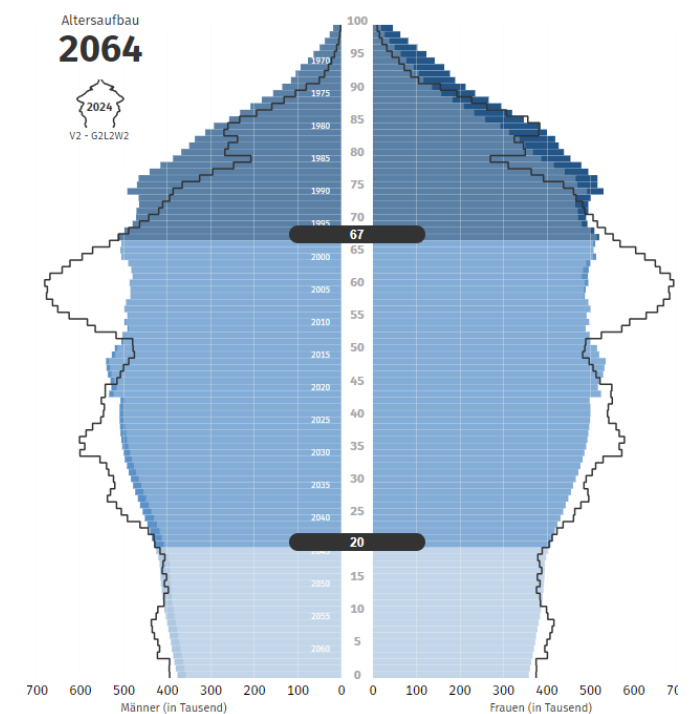
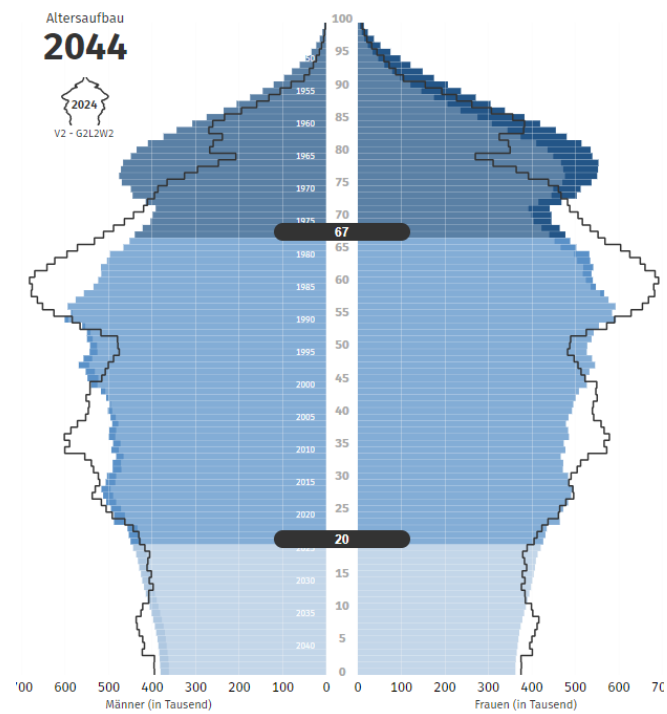
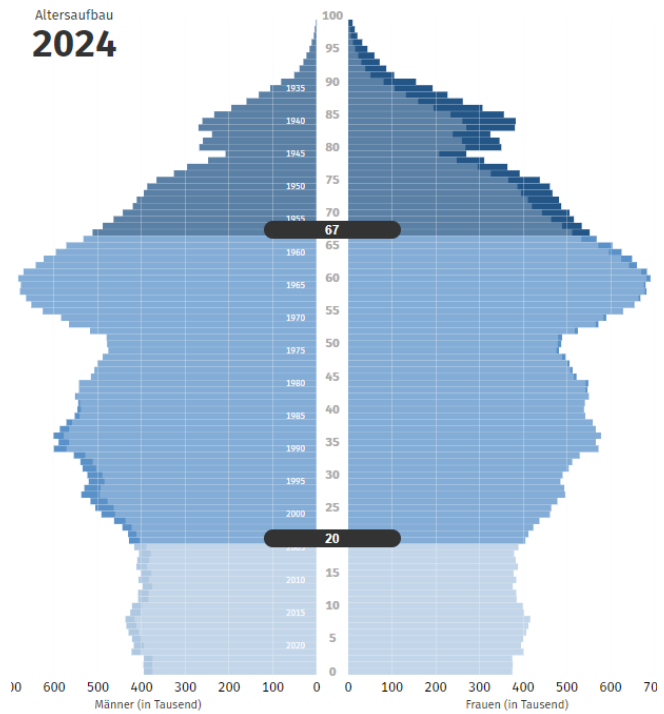
Hinweis: Ohne Helfertätigkeiten, gleitende Jahresdurchschnitte

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Die demografische Entwicklung der nächsten Jahre

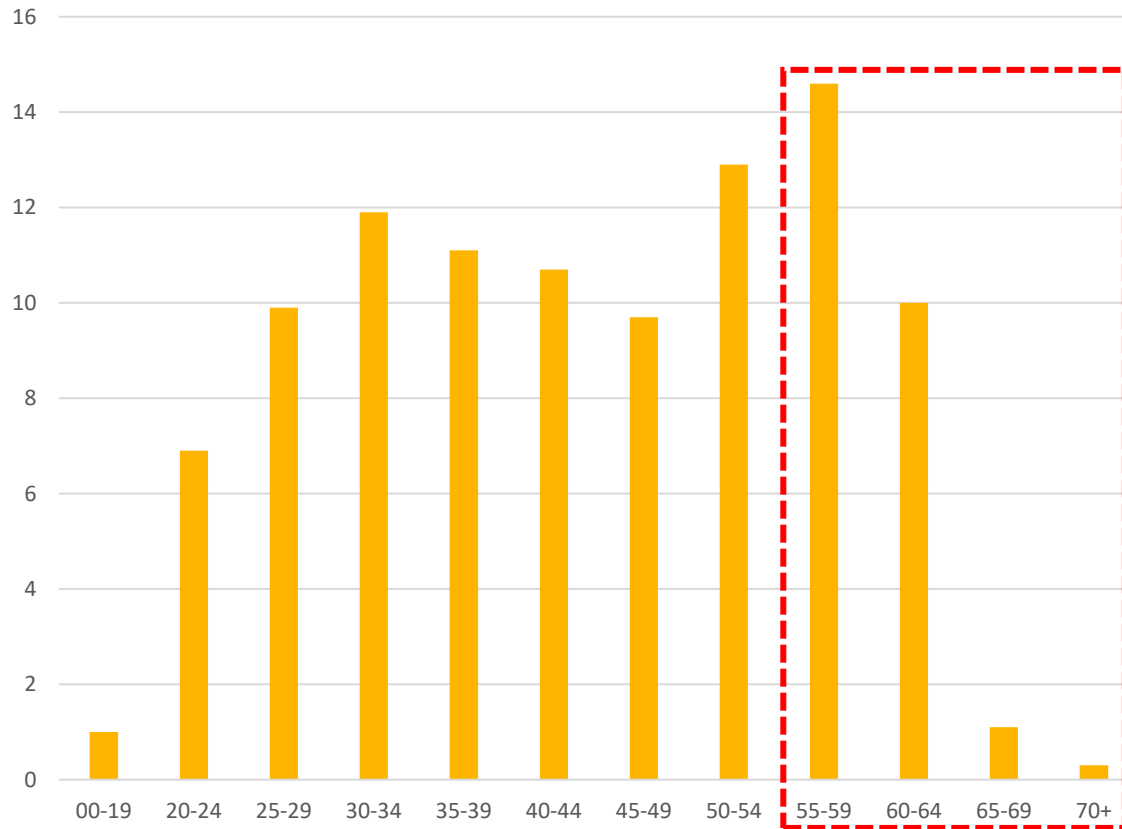


Insgesamt verlassen mehr Beschäftigte den Arbeitsmarkt als neue eintreten



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden 2024

Die Altersstruktur in Gartenbauberufen im Jahr 2023



Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

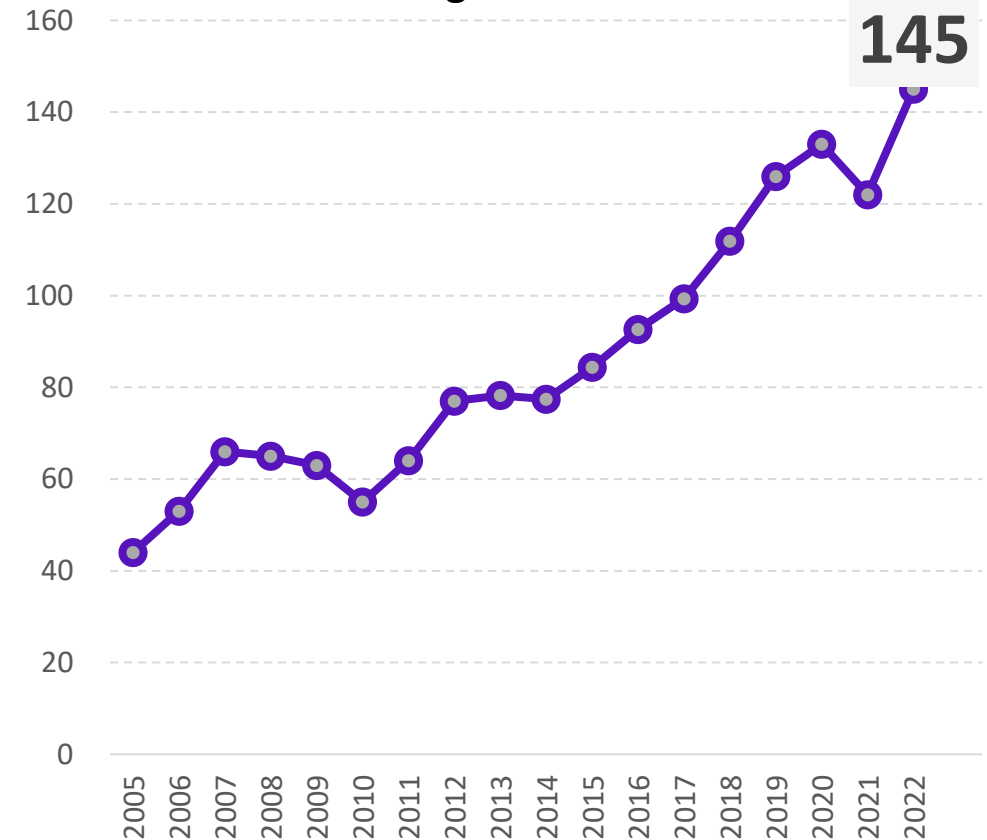
- In Gartenbauberufen ist der Anteil älterer Beschäftigter (55+) von 14 % im Jahr 2013 auf 26 % im Jahr 2023 gestiegen
- Das bedeutet, dass in Gartenbauberufen knapp jede vierte Fachkraft den Arbeitsmarkt altersbedingt verlassen wird
- Über alle Berufe gesehen, sind 25 % der Beschäftigten mit Qualifikation mindestens 55 Jahre alt

Die Suche nach Arbeitskräften kostet Ressourcen



Drei Viertel der hiesigen Unternehmen berichten im Frühjahr 2023 von großen Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu finden.¹

Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen²



Unterschiedliche Generationen, unterschiedliche Bedürfnisse

Herbert



Babyboomer: 1956 – 1965
=> 59 – 68 Jahre alt

Stephanie



Generation X: 1966 – 1980
=> 44 – 58 Jahre alt

Lukas

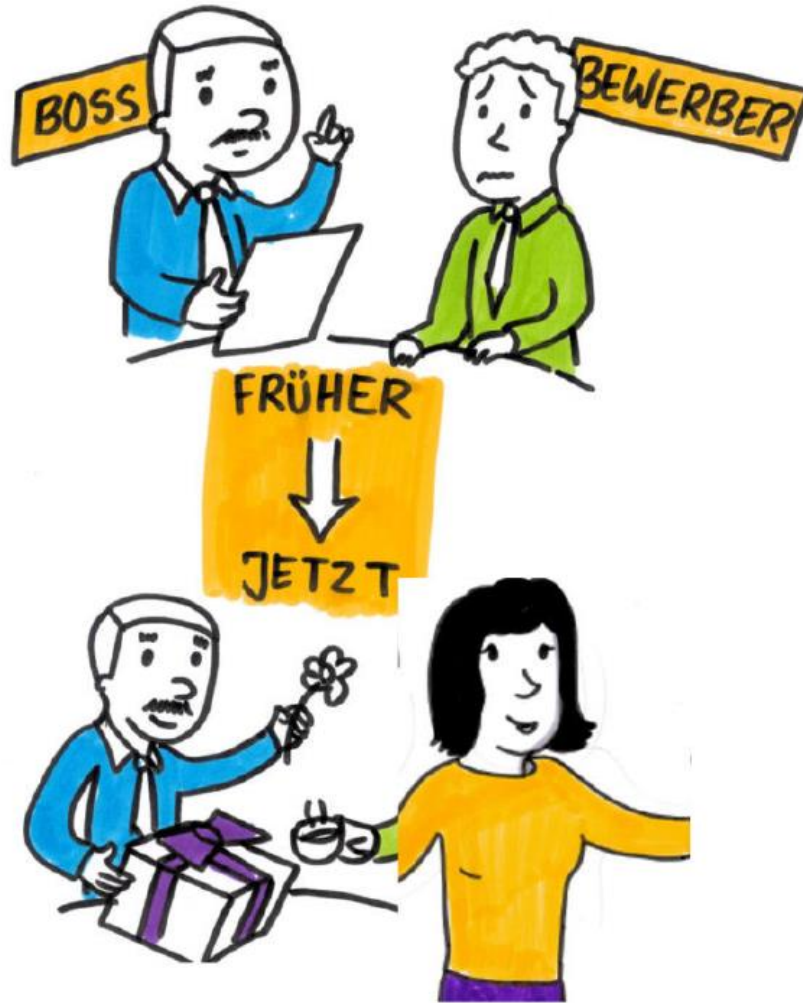


Generation Y: 1981 – 1995
=> 29 – 43 Jahre alt

Malou



Generation Z: 1995 – 2010
=> 14 – 29 Jahre alt



© Maria Jacobi

Wo laufen die
denn alle hin?



Na, zu den
attraktiveren
Arbeitgebern!

How to be attractive |
Talente finden  binden

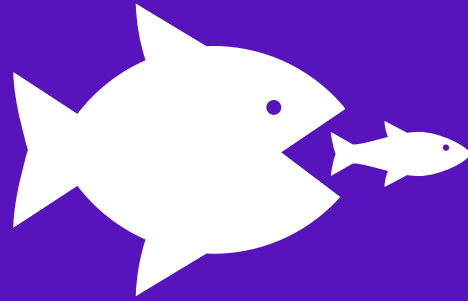
*Was macht einen
Arbeitgeber attraktiv?*



Unternehmenskultur ist und bleibt das A und O

2012/2013 Rang		2023	
Gutes Betriebsklima	01	Gutes Betriebsklima	68%
Marktgerechte Entlohnung	02	Marktgerechte Entlohnung	
Reputation des Arbeitgebers	03	Flexible Arbeitszeiten	
Flexible Arbeitszeitmodelle	04	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	
Beschäftigungssicherheit	05	Betriebliche Zusatzleistungen	36%

Top 5 der Instrumente, die nach Meinung der Befragten besonders gut geeignet sind, um Mitarbeitende an ein Unternehmen zu binden



Führung:

Der Fisch stinkt vom Kopf!

People don't leave companies, they leave their managers!

„Als wie wichtig bewertest du folgende Aspekte bei der Entscheidung, bei einem Arbeitgeber zu bleiben, und wie zufrieden bist du im Hinblick auf diese Aspekte bei deinem aktuellen Arbeitgeber?“

— Priorität der Bindungsfaktoren (sehr wichtig). — Zufriedenheit beim aktuellen Arbeitgeber (sehr zufrieden).

Vorgesetztenverhalten.



Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

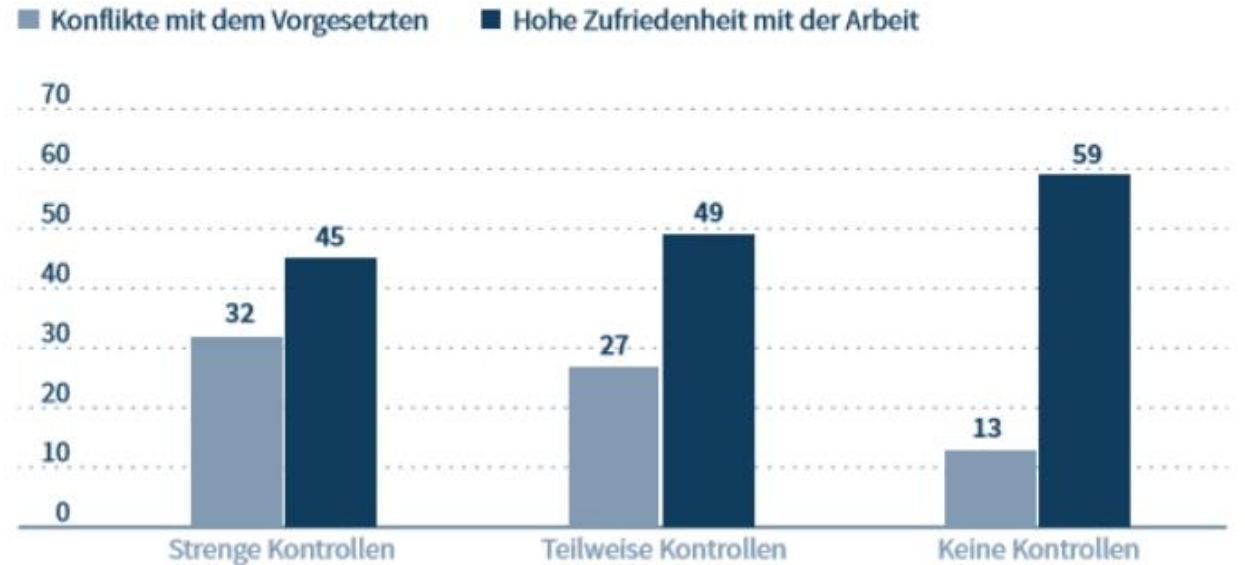


Quelle: meinstadt.de, 2022

Vertrauenskultur = Basis zwischenmenschlicher Interaktion



Anteil der Arbeitnehmer in Prozent, verschiedene Jahre

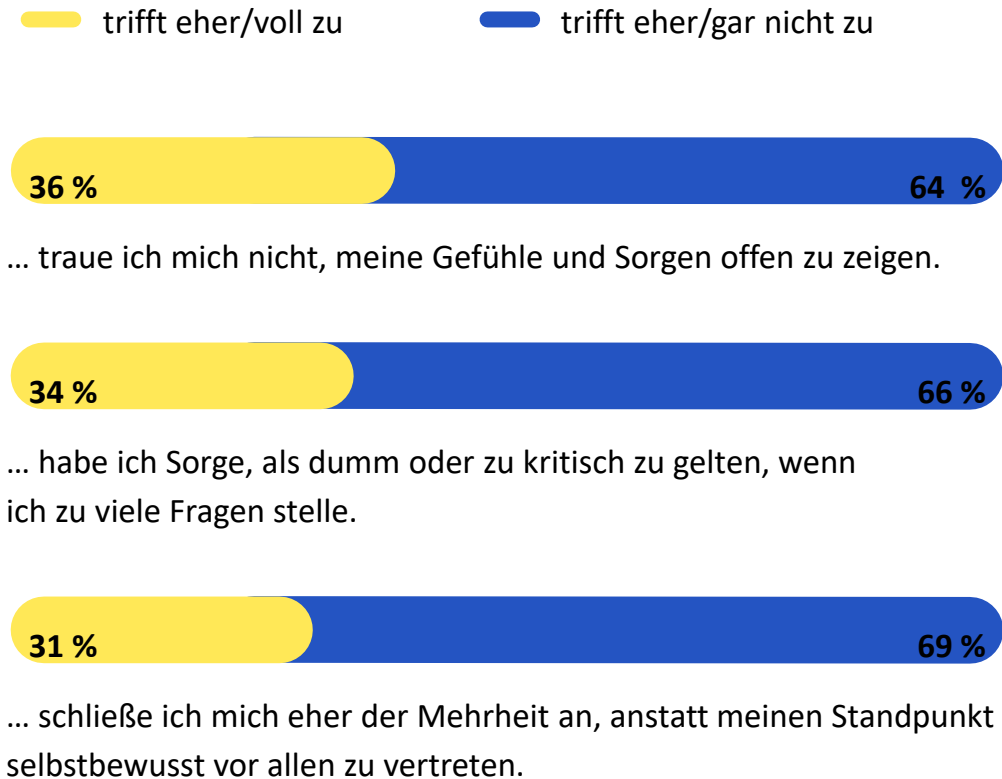


Quellen: SOEP v31, 2014; Institut der deutschen Wirtschaft

Wie sich mangelndes Vertrauen äußert



Bezogen auf unsere aktuelle Vertrauenskultur im Unternehmen...



"Führungskräfte von heute und in der Zukunft sind Menschen, welche die richtigen, die interessanten Fragen stellen und nicht die, welche die guten Antworten geben."

Götz Werner, Gründer dm-Drogeriekette



OFFENE Fragen stellen!

Wie geht es dir auf einer Skala von 1 bis 10?

Was sind die Highlights und Tiefpunkte in deiner aktuellen Situation?

Was beschäftigt dich gerade?

Wenn deine Stimmung ein Wetter wäre, welches wäre das?

Wie war der letzte Monat für dich?



**Berufsorientierung:
Der frühe Vogel fängt die
Fachkraft!**

50%

Der Generation Z sehen die fehlende Berufsorientierung in der Schule als Grund für die Besetzungsprobleme. **45% der Unternehmen** teilen diese Einschätzung.

Social Media: Junge Mitarbeitende vorstellen

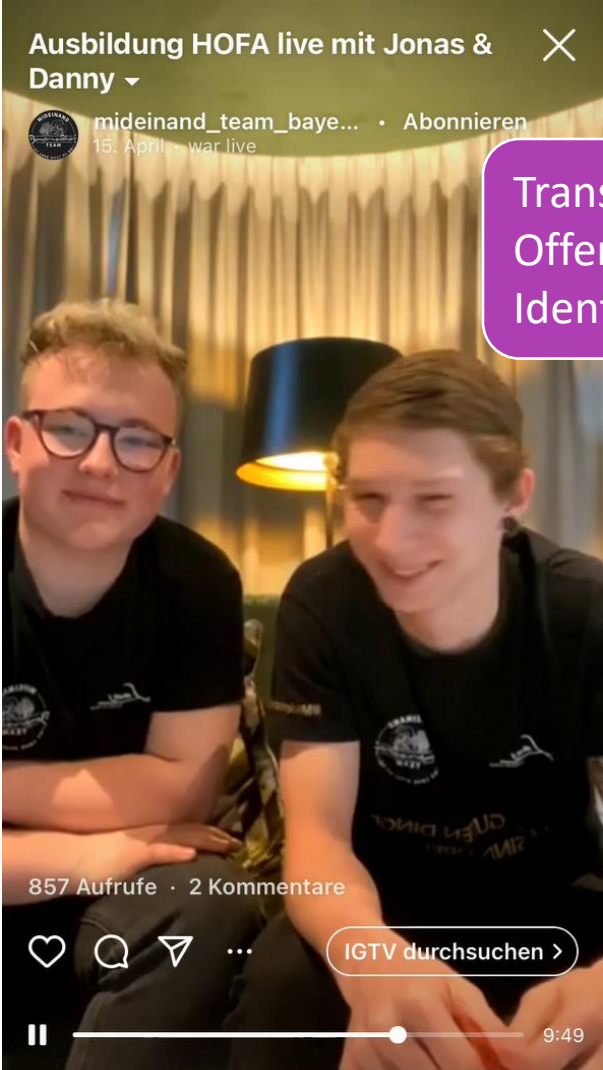


Räumlichkeiten
und Arbeitsalltag



Mit einem leckeren Müsli und einem produktivem Meeting wird heute in den Tag gestartet

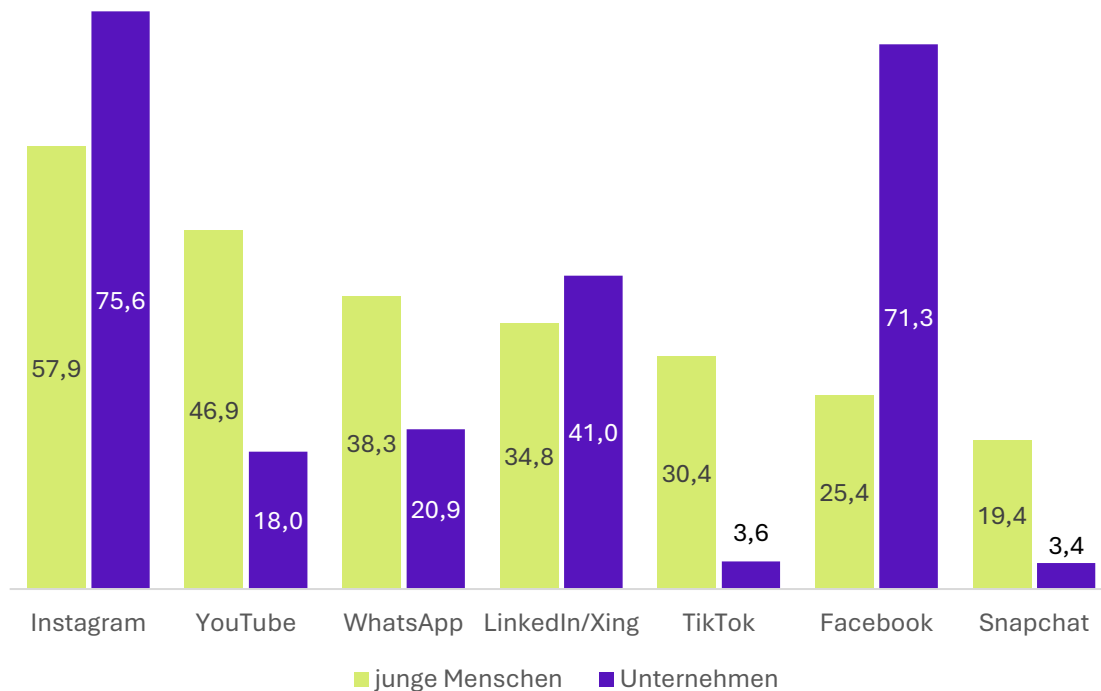
Arbeitsatmosphäre
und Teamwork



Transparenz,
Offenheit,
Identifikation



Junge Menschen ansprechen: Weniger Facebook, mehr YouTube



An junge Menschen: „Wie oft nutzt du folgende Social-Media-Kanäle bei der Ausbildungsplatzsuche bzw. würdest du nutzen oder hast du genutzt?“

Angaben für „oft“ plus „manchmal“, in Prozent; Basis: n = 1.729 14- bis 25-Jährige

An Unternehmen: „In welchen Social-Media-Kanälen informieren Sie über Ihre Ausbildungsstellen?“; Angaben in Prozent;































Basis: n = 341 Personalverantwortliche

Quelle: Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft, 2024

- Unter jungen Menschen ist bei der Ausbildungssuche auf Social-Media-Kanälen Instagram weiterhin die beliebteste Plattform.
- Teilweise abweichendes Nutzungsverfahren: Facebook wird nur noch von jedem vierten Jugendlichen, aber von über 70 Prozent der Unternehmen genutzt. YouTube wird aktuell von Unternehmen zu stark vernachlässigt.
- Um auch in Zukunft junge Menschen über Social-Media-Kanäle erfolgreich zu rekrutieren, ist ein Strategiewechsel auf Unternehmensseite notwendig .

Social Media

Welcher Kanal eignet sich für welche Zielgruppe?

	 Facebook	 Instagram	 TikTok	 YouTube	 LinkedIn	 Xing
Schülerinnen und Schüler sowie Azubis						
Eltern von potenziellen Azubis						
Berufseinsteigerinnen und -einsteiger (mit Hochschulabschluss oder abgeschlossener Ausbildung)						
Fachkräfte mit Berufserfahrung						



**Attraktivitätsfaktoren:
Sie sind ne` Marke!?**

Was zeichnet Ihr Unternehmen aus?



Eigenwahrnehmung

Herkunft: Woher kommen wir, was ist unsere Geschichte?

Werte: Wofür stehen wir, und zwar grundsätzlich?

Vision: Wohin wollen wir, was treibt uns an?

Leistungen: Was bieten wir an?

Nutzen: Wie profitieren unsere Kunden?

Kompetenzen: Was können wir besonders gut?

Soziales: Was tun wir für die Gesellschaft?

Nachhaltigkeit: Was tun wir für die Umwelt?

Kultur: Wie lebt das Unternehmen?



Fragen Sie Ihre aktuellen Mitarbeitenden!

Fremdwahrnehmung

Wie bewertest du uns auf einer Skala von 1 bis 10?

Was ist Dir wichtig?

Was macht uns für Dich zu einem attraktiven Arbeitgeber? Was machen wir schon gut?

Was fehlt dir noch?

Was müsste passieren, damit du uns deinem besten Freund / deiner besten Freundin weiterempfehlst?

Sicherer Arbeitsplatz am wichtigsten bei Jobwahl

Welche der folgenden Kriterien sind dir am wichtigsten im Job / bei der Jobwahl?



67,9 %

Langfristig sicherer Arbeitsplatz



52,2 %

Hohes Gehalt



39,0 %

Nähe zum Wohnort/
Kurze Pendelwege



25,0 %

Tarifvertrag



24,7 %

Möglichkeit, meine
Arbeitszeit flexibel
einzuteilen

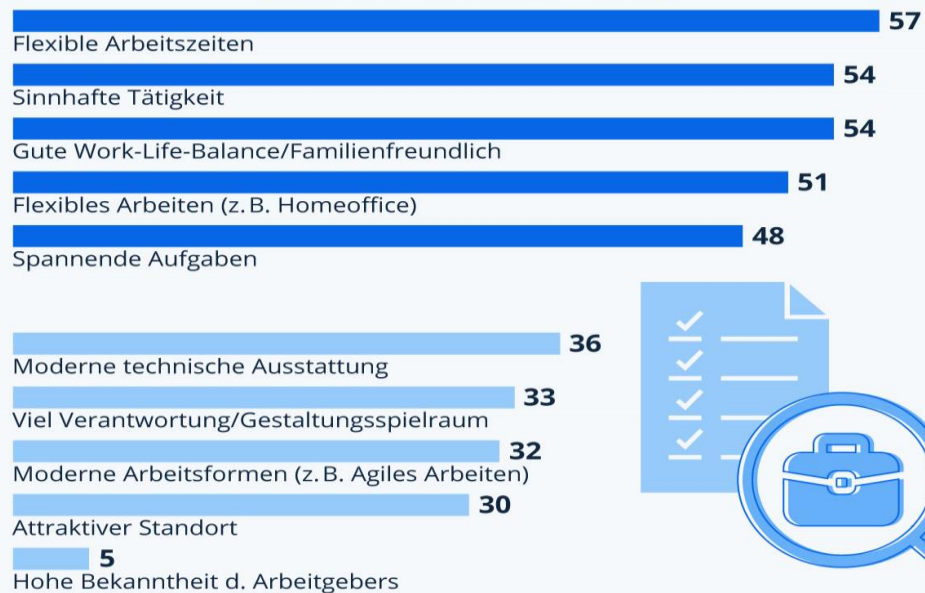
Mismatch



Was sich Bewerber:innen wünschen

Anteil der Befragten, die folgende Attraktivitätsfaktoren wichtig/weniger wichtig finden (in %)

■ Wichtig ■ Weniger wichtig



Basis: rund 11.000 Befragte in Deutschland; Dez. 2021 bis Jan. 2022
Quelle: Stepstone



statista



Was Unternehmen bieten

Maßnahmen, um MitarbeiterInnen zu gewinnen und langfristig zu binden



Basis: 856 Personalverantwortliche und GeschäftsführerInnen in deutschen Unternehmen (ab 3 Beschäftigten); 2020
Quelle: Bitkom



statista

Flexibilität ist attraktiv!

Treiber der Arbeitswelt von morgen

Wünsche der Gen Z

4-Tage-Woche als Option	82 %
Flexible Arbeitszeiten	74 %
Home-Office	66 %
Sabbatical	31 %
Workation	23 %

Quelle: Repräsentative forsa-Befragungen im Auftrag von XING sowie onlyfy by XING, 01-2023 und 10-2022 | Deutschland n=3042 erwerbstätige Personen über 18 Jahren



**KOMM ZU UNS
COOL, 3-TAGE
WOCHENENDE...!**



Krüger
Industrieautomation

Krüger Industrieautomation

159 „Gefällt mir“-Angaben • 167 Follower

Beiträge Info Fotos Videos



**MONTAG IST DER
SCHLIMMSTE TAG DER
WOCHE?**

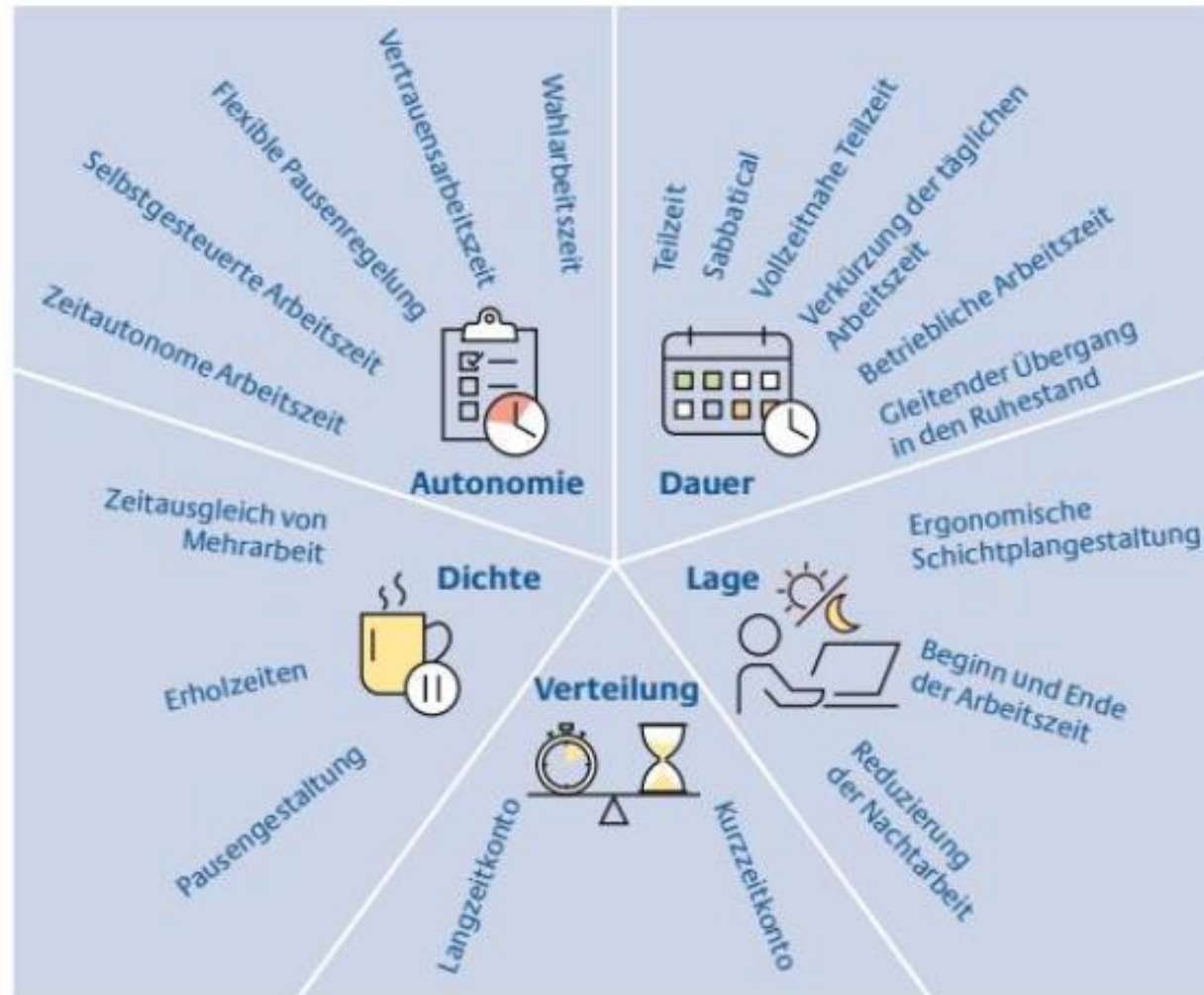
KOMM IN DIE GASTRO!
MONTAGS RUHETAG*

DAS HARZER HOF TEAM SUCHT DICH!

Ausbildung, Festanstellung:
Hotelfachfrau/mann, Restaurantfachfrau/mann, Koch/Köchin
Bewirb dich unter: info@hotel-harzerhof.de

*Fast. Der Harzer Hof ist ab 17 Uhr geöffnet.

Arbeitszeitflexibilisierung = Facettenreiche Stellschraube



Familienfreundlichkeit ist wichtig für die Attraktivität eines Arbeitgebers, auch bei nicht pflegenden Beschäftigten ohne Kinder im Grund- und Vorschulalter

Abbildung 2-2: Familienfreundliche Maßnahmen sind dem Großteil der Beschäftigten wichtig
Anteil der Beschäftigten, denen familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind, in Prozent

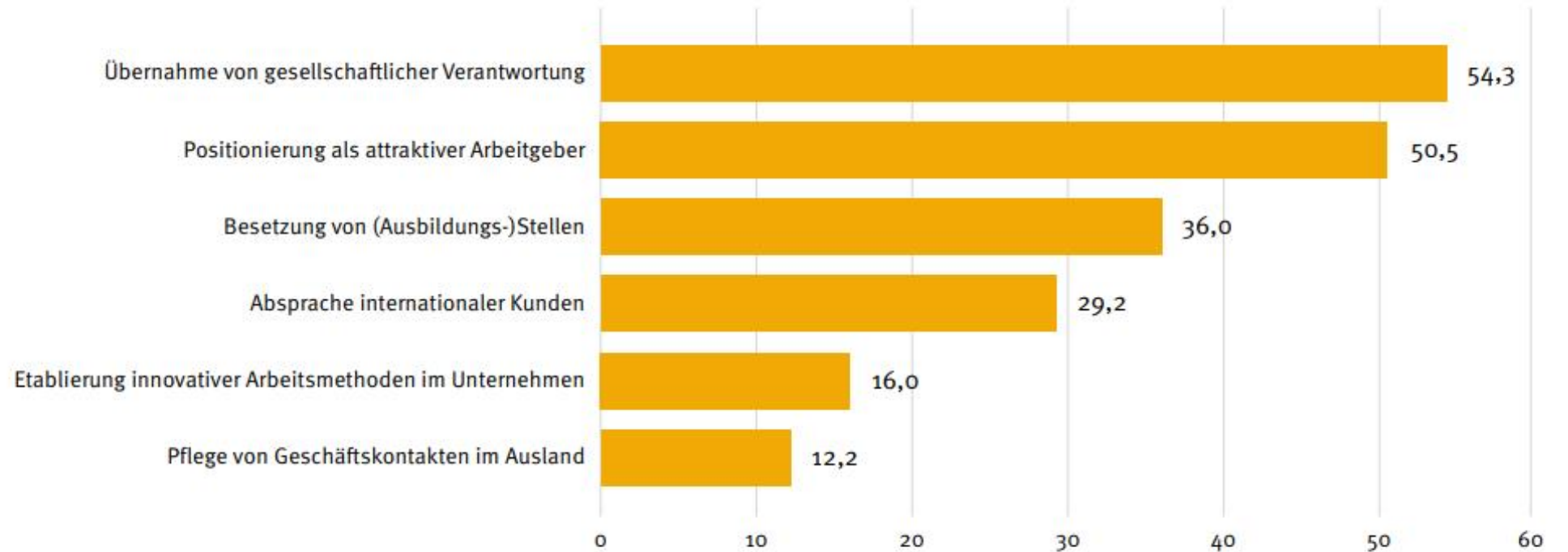


*IW-Beschäftigtenbefragung 2023; Frage: Wie wichtig sind für Sie familienfreundliche Maßnahmen Ihres Unternehmens?
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft*



**Vielfalt und Nachhaltigkeit:
Einfalt war gestern.
Vielfalt ist Zukunft!**

Vielfältige Belegschaft und Sinnhaftigkeit machen attraktiv



Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet, Antworten „trifft zu“ und „trifft eher zu“;
Basis: Unternehmen, die aktuell Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigen bzw. in den letzten drei Jahren beschäftigt haben

Quelle: IW-Personalpanel 2019; N=918 bis 922

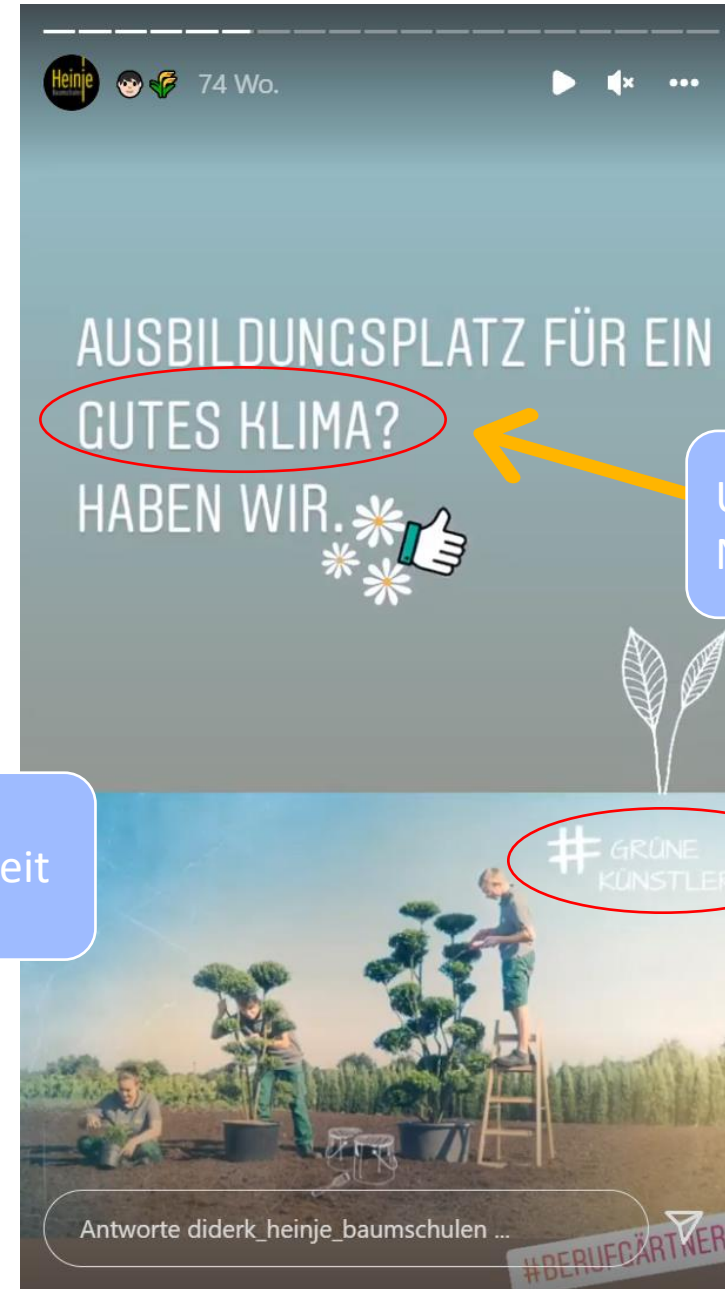
Diversity und Sinnhaftigkeit



Wir setzen uns für Gleichberechtigung ein

Wir setzen uns für Gleichberechtigung ein. Diskriminierungsfreies Arbeiten ist Teil unseres Purpose. NN freut sich ausdrücklich über Bewerbungen von strukturell diskriminierten Personen bspw. von Menschen, die sich als BIPoC, FLINTA* identifizieren, von Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte, von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung, Pflegeaufgaben, von Nichtakademiker*innenkindern sowie von Menschen, die aufgrund ihrer Religion, ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden.

Zusammenarbeit



Vielfalt in Stellenanzeigen zeigen



Mehr Infos unter:
www.ksk-birkenfeld.de

**Gestern noch in der Schule -
heute schon auf der Karriereleiter!**

Bewerbungsschluss für eine Ausbildung zum
Bankkaufmann/-frau oder für ein duales Studium mit
dem Abschluss Bachelor of Arts ist der 26.07.2013.

Ausbildungsbeginn ist der 2. Mai
oder der 1. August 2014.



Kreissparkasse
Birkenfeld



**BOCK AUF
SPANNUNG?**

BEISPIEL

Wir suchen für unsere Niederlassung in Kamen
ELEKTROMONTEURE (Mensch*)
für die Bereiche:

- Energietechnischen Anlagenbau
- Niederspannungsschaltanlagenbau

*Bei uns spielt es keine Rolle, ob Du weiblich,
männlich oder divers bist, wo Du herkommst, welche
Hautfarbe Du hast oder woran Du glaubst. In unserem
Fokus stehen gegenseitiger Respekt & Wertschätzung.
Deshalb suchen wir Menschen! Wichtig ist, dass Du
für Deinen Job brennst & zu uns passt!



www.hk-c.de/karriere

KOOPMANN
ENERGIE- UND ELEKTROTECHNIK

KOOPMANN Energie- und
Elektrotechnik Kamen GmbH
Hemsack 16 | 59174 Kamen
bewerbung@hk-c.de



Quereinsteiger zu
Wärmepumpen-
Spezialisten
qualifizieren - KOFA

Geringe Einstiegshürden



„Wir geben einfach allen Menschen eine Chance“



- Lebenslauf und Anschreiben sind nicht nötig
- Persönliche und fachliche Weiterentwicklung je nach Bedarf
- Wir versuchen, Beschäftigten mit Kindern Arbeitszeiten zu ermöglichen, die sich so gut wie möglich mit ihrem Privatleben vereinbaren lassen
- Guter Kontakt und Gespräche zu Beschäftigten lohnen sich




**Schweigen ist silber,
Reden ist gold.**

Nur zufriedene Mitarbeitende
können Unternehmensbotschafter
nach Außen werden!



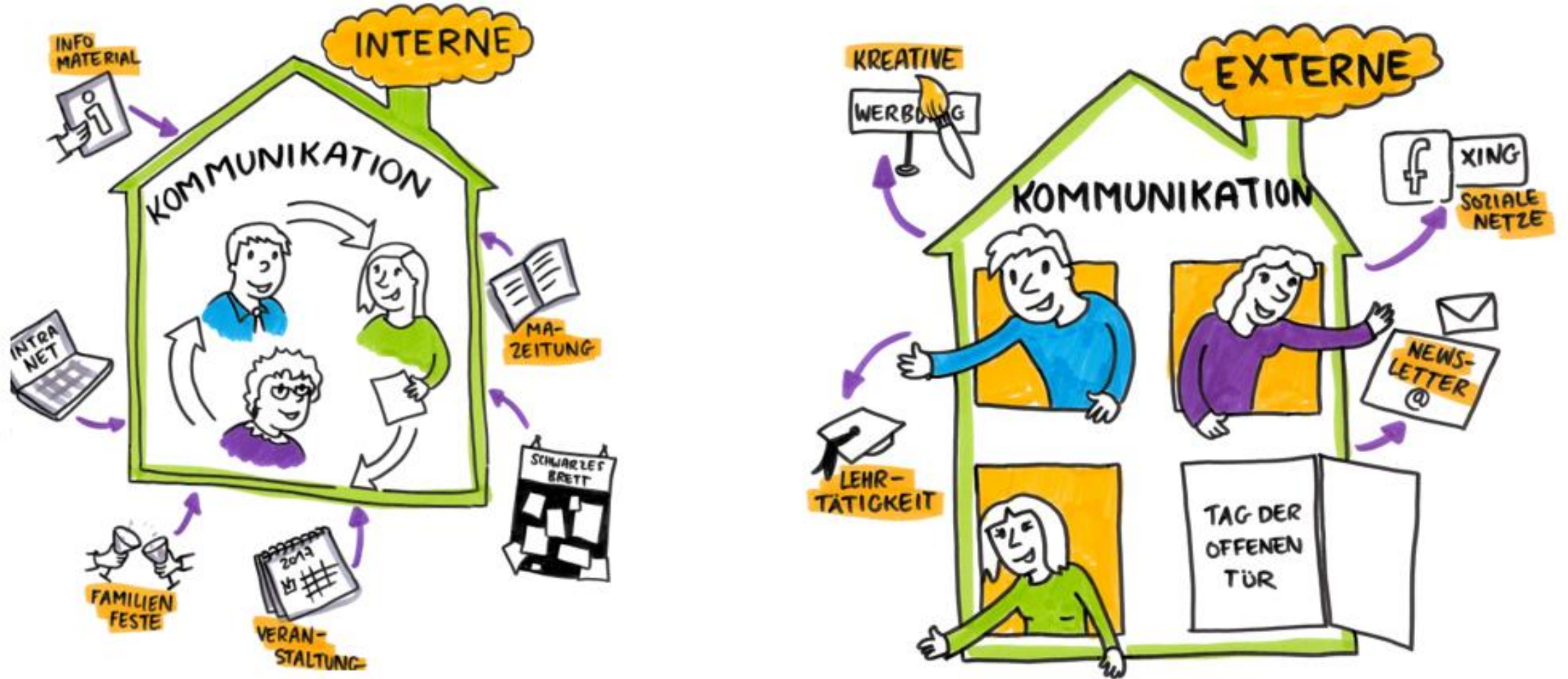
Potenzielle Bewerber:innen



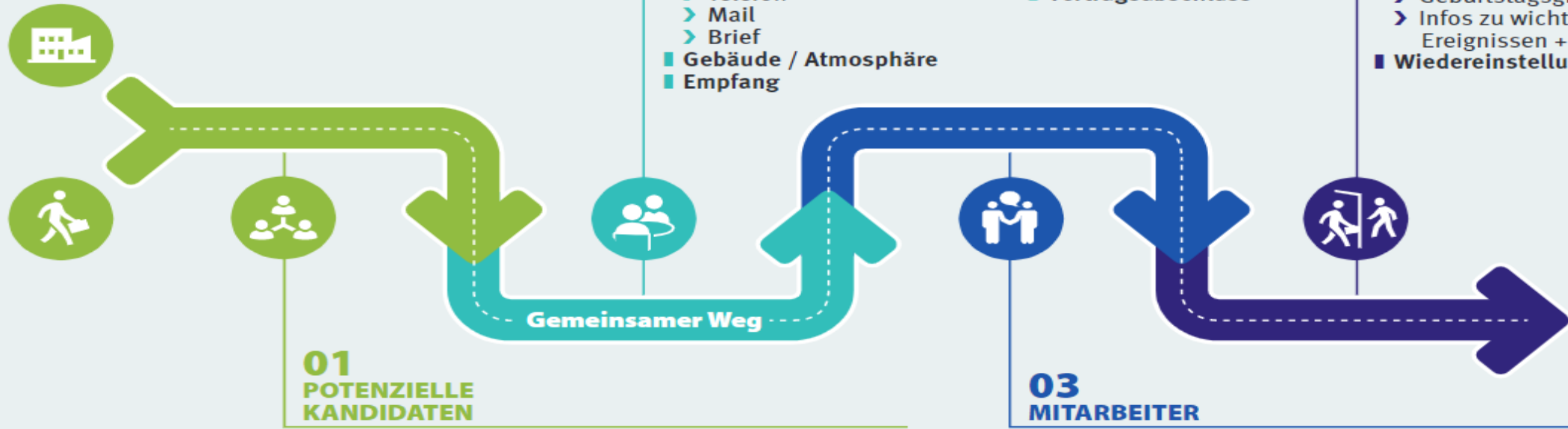
Was sollen (zukünftige)
Beschäftigte lesen, sehen und
fühlen, wenn sie mit Ihrer
Organisation in Kontakt kommen?



Wie und auf welchen Kanälen soll Ihre Zielgruppen erreicht werden?



Kontaktpunkte Mensch - Unternehmen (Candidate Employee Experience)



01 POTENZIELLE KANDIDATEN

- Anzeigen
- Außenwerbung
- Arbeitgeberbewertungsportale
- Events
- Fachforen
- Flyer/Broschüren
- Karriereblogs
- Messen
- Mitarbeiter (empfehlungen)
- Praktika

- Presse
- Produkte/Dienstleistungen
- (Hoch-) Schulmarketing
- Soziale Medien
- Stellenbörsen
- Suchmaschine
- Unternehmensimage
- Videos
- Webseite

02 BEWERBER

- Karrierewebsite
- Stellenanzeigen
- (Online) Bewerbungsverfahren
- Bewerberkorrespondenz
 - Telefon
 - Mail
 - Brief
- Gebäude / Atmosphäre
- Empfang

- Vorstellungsgespräch
- Kontakte zu Mitarbeitern
- Wartephase
- Zu-/Absage
- Vertragsverhandlungen
- Vertragsabschluss

03 MITARBEITER

- Onboarding
 - Infos vor dem 1. Arbeitstag
 - Erster Arbeitstag
 - Einarbeitung
 - Probezeit
 - Betreuung

04 EHEMALIGE

- Wiedergewinnung
 - Kontaktpflege
 - Ehemaligen-Netzwerk
 - Einladungen zu Events
 - Social Media
 - Geburtstagsgrüße
 - Infos zu wichtigen Ereignissen + Neuerungen
- Wiedereinstellung

- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Betreuung
- Entwicklung
- Mitarbeitergespräche
- Führung
- Freisetzung/Exit



Alle Wege führen zur
...Karrierewebsite

Karriereseite = Visitenkarte Ihres Unternehmens

365 Tage



24 Stunden am Tag!

7 Tage die Woche



Informationen zum
Arbeitgeber

Ansprechendes (authentisch,
emotional) Bildmaterial

Benefits (betriebl. Altersvorsorge, Urlaub,
Weiterbildung, Jobticket...)
präsentieren

Einblicke in die
Unternehmenskultur



Wissen was man hat!

Präsentieren was man hat!

...und daran arbeiten noch
besser zu werden!



Louisa Kürten
kuerten@iwkoeln.de

Linked in

KOFA Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung

Welche Frage habe ich?

Was nehme ich mit?

Was war mein AHA-Moment?

