



## FACHKRÄFTEMANGEL

### Bewerbungen optimal vorbereiten

**W**er in der Arbeitswelt erfolgreich sein will, muss seine Kenntnisse und Fertigkeiten überzeugend darstellen. Die Bewerbungsunterlagen spielen dabei eine entscheidende Rolle, denn sie sollen dem Arbeitgeber einen ersten Eindruck vermitteln. Auch das ersehnte Vorstellungsgespräch darf nicht unterschätzt werden. Denn anders als viele glauben, bedeutet es keine automatische Stellenzusage, sondern bietet lediglich die Möglichkeit, sich selbst zu präsentieren. Um die Jobsuche zu erleichtern, hat der Personaldienstleister Randstad



Foto: Randstad / fotolia

verschiedene Bewerbungstools auf [www.randstad.de](http://www.randstad.de) online gestellt. Im Bewerber-Account können sich Stellensuchende ein eigenes Profil anlegen, um sich damit online zu bewerben. Durch eine Registrierung im Job-Abo erhalten sie die Möglichkeit, passende Angebote per E-Mail zu empfangen oder interessante Stellen in einer Merkliste zu speichern. Ein umfangreicher Ratgeber hilft zudem bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, liefert Tipps zum Vorstellungsgespräch, bietet kurze Selbsttests an und informiert über die Rechte des Bewerbers. Ein besonderes Augenmerk verdient der Randstad Qualifikationstest. Anhand der vorliegenden Ausbildungen und Berufserfahrungen stellt das Unternehmen einen individuellen Online-Test für den Bewerber zusammen und bespricht die Ergebnisse anschließend auf Wunsch mit dem Teilnehmer persönlich. Jobsuchende erhalten so wertvolle Informationen über optimale Arbeitsstellen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Quelle: txn-p.

### Quo vadis...

#### Fortsetzung von Seite 1

Nähere Einblicke über das Thema Fachkräftemangel soll die Studie Fachkräftemangel und Führungskräfteentwicklung – aus dem Bereich der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik, liefern. Ziel ist es, die verschiedenen unternehmerischen Ansichten, Einschätzungen und Fakten darzustellen, und somit Sensibilisierung und Erkenntnis für ein offenkun-

diges Thema zu schaffen. Außerdem wird sich am Ende der Studie dem Thema Führungskräfteentwicklung gewidmet. Da eine gesunde unternehmerische Entwicklung nicht zuletzt mit gut ausgebildeten Führungskräften und einem adäquaten Führungsstil korreliert. Für die Studie wurden deutschlandweit 223 Unternehmensentscheider von DTO Research in Kooperation mit Cross Mentoring Deutschland und dem Verband der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik e.V. (VDBUM), befragt.

#### Fachkräftemangel und Führungskräfteentwicklung

- Von den 223 befragten Unternehmen sind 46,6 % der Baubranche zuzuordnen; 42,3 % sind im Bereich der Maschinentechnik tätig.
- Der Großteil der teilnehmenden Unternehmen hat seinen Firmensitz in Bayern (19,6 %), Niedersachsen (18,7 %), Nordrhein-Westfalen (15,1 %) und Baden-Württemberg (12,8 %).
- 20,6 % der Unternehmen haben derzeit einen starken Fachkräftemangel, rund 55 % sind zumindest phasenweise von einem Fachkräftemangel betroffen.
- Zumeist herrscht ein Mangel an Fachkräften im Werkstattbereich (52,7 %) oder in der Bauabteilung (37,3 %).
- Aktuell wenden 70,0 % der Unternehmen gezielt Maßnahmen an, um gegen den Fachkräftemangel vorzugehen.
- Die Weiterbildung von Fachkräften und die Ausbildung junger Arbeitnehmer (76,1 %) wird dabei als entscheidendes Instrument eingesetzt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- Als präventive Maßnahme gegen den Fachkräftemangel wird seitens der Befragten außerdem bevorzugt eine Förderung der Mitarbeiterbindung (69,8 %) vorgeschlagen.
- 20,9 % der befragten Unternehmen führen eine stetige Personalbedarfsplanung durch; ebenso viele führen überhaupt keine Personalbedarfsplanung durch.
- In 28,3 % der Unternehmen hat sich die Anzahl der Führungskräfte, innerhalb der letzten zehn Jahre, leicht erhöht; bei 9,9 % hat sie stark zugenommen.
- Die Ausbildungsqualifikation junger Führungskräfte ist, nach Ansicht der befragten Teilnehmer, mäßig gut (34,9 %) bzw. gut (18,8 %).

Quelle: VDBUM Verband der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik e.V.

#### Ansprechpartner der Studie

 Unabhängige Personalberatung für Nachwuchskräfte und Fachkräfte <a href="http://www.crossmentoring-deutschland.de">www.crossmentoring-deutschland.de</a>	 Verband der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik e.V. <a href="http://www.vdbum.de">www.vdbum.de</a>	 Märkte erschaffen und verstehen eine eingetragene Marke der DTO Consulting GmbH Marktforschung   B2B-Research   Strategieberatung <a href="http://www.dto-research.de">www.dto-research.de</a>
<b>Mario Stadelmann</b> Leitung Cross Mentoring Deutschland Contrescarpe 45 28195 Bremen Tel.: 0421 / 96 00-545 Email: <a href="mailto:info@crossmentoring-deutschland.de">info@crossmentoring-deutschland.de</a>	<b>Dieter Schnittjer</b> Mitglied des Vorstandes Henleinstraße 8 a 28816 Stuhr Tel.: 0421 / 87 168-0 Email: <a href="mailto:zentrale@vdbum.de">zentrale@vdbum.de</a>	<b>Rickmer Görner</b> Projektleiter Am Trippelsberg 141 u. 145 40589 Düsseldorf Tel.: 0 211 / 179 660-0 Email: <a href="mailto:info@dto-research.de">info@dto-research.de</a>



Foto: www.elbcampus.de

### Mein Ziel: Meister

Der große Infoabend zum Thema Meistervorbereitung am **2. Juni 2014** im ELBCAMPUS.

Sicherer Job, höheres Einkommen oder endlich der eigene Betrieb – Meister werden lohnt sich! Wie Sie ihr Ziel erreichen? Welche finanzielle Unterstützung Ihnen zusteht? Kommen Sie zu dem kostenlosen Infoabend im ELBCAMPUS und es werden alle Fragen rund um das Thema Meister beantwortet.

**Zeit: 18:30 - ca. 21:00 Uhr**

**Ort: ELBCAMPUS**  
 Kompetenzzentrum Handwerkskammer Hamburg  
 Zum Handwerkszentrum 1  
 21079 Hamburg

Fachleute und Dozenten informieren über Berufschancen, Ablauf und Fördermöglichkeiten zu den Vorbereitungslehrgängen der Bäcker, Elektrotechniker, Feinwerkmechaniker, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Friseure, Kälteanlagenbauer, Konditoren, Maler und Lackierer, Maurer und Betonbauer, Metallbauer, Orthopädietechniker, Tischler, Zahntechniker und Zimmerer.

Lernen Sie den ELBCAMPUS kennen. Knowhow und Erfahrung machen uns zur ersten Adresse für eine erfolgreiche Meistervorbereitung – weit über Hamburgs Grenzen hinaus.

**Anmeldungen:** [www.elbcampus.de](http://www.elbcampus.de)

Quelle: ELBCAMPUS



# Personalmarketing hält längst Einzug in die Bauwirtschaft



Foto: www.Bau-Job-Online.de

Die „Personaler“ in den Bauunternehmen werden zunehmend auch daran gemessen, welche Instrumente sie einsetzen, um neue, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und verdiente Kolleginnen und Kollegen zu binden.

Die Nachfrage nach erfahrenen Bauingenieurinnen und Bauingenieuren ist ungebrochen. Ob Bauleiter für den Tiefbau, Projektleiterin für den Ingenieur- und Brückenbau oder Kalkulator für den Eisenbahnbau, oft entscheiden die Bewerber zwischen mehreren Arbeitgeberangeboten. Auch der Bereich der Baufacharbeiter ist längst davon betroffen.

Für die Unternehmen ist es wichtig zu wissen, auf welche Werte potenzielle Bewerber bei der Wahl ihres

zukünftigen Arbeitgebers achten. Da sollte es keine Überraschung darstellen, dass Kriterien wie ein gutes Betriebsklima, Freiräume für selbständiges Arbeiten und ein kooperativer Führungsstil vor einer attraktiven Vergütung rangieren.

## Personalmarketing bedeutet heute ein positives Image am Markt zu haben bzw. zu erzeugen.

Kriterien wie Zukunftsorientierung, Arbeitsplatzsicherheit, Führungsstil (kooperativ), Umweltbewusstsein, Betriebsklima, Freiräume für selbständiges Arbeiten, Weiterbildung, Arbeitszeiten und Arbeitsplatzgestaltung sind auszugsweise wichtige Punkte für zukünftige Kandidatinnen und Kandidaten. Natürlich spielt auch das Gehaltsniveau eine Rolle bei der Wahl des zukünftigen Arbeit-

gebers doch Bewerber werden immer das „Ganze“ für ihre Entscheidung in Betracht ziehen.

### Fall / Kriterium Arbeitszeit:

Ein Arbeitgeber suchte eine/n Bauleiter/in für den Straßen- und Kanalbau. Im Vorstellungsgespräch wies der Bewerber (erfahrener Bauingenieur) darauf hin, dass er Mittwochs gerne um 16 Uhr Feierabend hätte, weil er an diesem Tag die F-Jugend Fußballmannschaft trainiert, in der auch sein Sohn mitspielt.

Erst der zweite Arbeitgeber bei dem sich der Kandidat vorstellte, akzeptierte diese Situation und hatte dadurch einen neuen Mitarbeiter für das Unternehmen gewonnen, der

überdurchschnittliche Leistungen für den Betrieb bringt. Ein Fall, der bei Bewerbern, die unternehmerisch denken, funktionieren sollte.

Unternehmen die nach und nach immer mehr Bausteine des Personalmarketings identifizieren und bei sich integrieren, werden es in Zukunft schaffen, zunehmend, verschiedene Positionen aus der Resonanz von Initiativbewerbungen zu besetzen. Denn das Ziel des Personalmarketings ist, dass man als Unternehmen so wahrgenommen werden möchte, dass viele Menschen dort gerne langfristig arbeiten möchten.

Quelle: Dipl.-Kfm. Nils Mackowiak von Bau-Job-Online.de, Syke

Seit über 15 Jahren ist unser Unternehmen eng mit der norddeutschen Bauwirtschaft verbunden. In diesem Zeitraum haben wir eine Vielzahl von Bauunternehmen bei der Personalsuche unterstützt und Bewerberinnen und Bewerber in neue, solide Stellen gebracht. Zu unseren Klienten gehören zahlreiche mittelständische Bauunternehmen, die gut am Markt positioniert sind.

Aktuell sind verschiedene Stellen u.a. im Großraum Bremen, Osnabrück und Hannover in den Sparten Hochbau, Ingenieurbau, Straßen- und Tiefbau, Rohrleitungsbau, Eisenbahnbau zu besetzen.



Sie sind

## Diplom-Bauingenieur / Bautechniker (m/w)

oder haben eine andere bauspezifische Ausbildung und suchen eine neue Herausforderung – dann sprechen Sie uns gerne an.

Wir freuen uns auf Ihren Anruf. Diskretion dürfen Sie voraussetzen.

Dipl.-Kfm. **Nils Mackowiak**

Gesellschaft für Personal- und Unternehmensberatung mbH

Postfach 1202 • 28848 Syke • Tel. 0 42 42 / 22 56

Internet: [www.Bau-Job-Online.de](http://www.Bau-Job-Online.de) • Email: [nmackowiak@Bau-Job-Online.de](mailto:nmackowiak@Bau-Job-Online.de)