

# *Herzlich Willkommen*



# Fach- und Führungskräfte in der Sicherheitstechnik – „Woher nehmen, wenn nicht stehlen?“

von  
*Dr. Magdalena Kalus*

**Aarcon Unternehmensberatung**

**Prinzregentenstraße 124**

**Im Prinzregentenhof**

**D-81677 München**

**Telefon: +49 89 244 10 55-12**

**[www.aarcon.net](http://www.aarcon.net)**

**[magdalena.kalus@aarcon.net](mailto:magdalena.kalus@aarcon.net)**



- **Teil 1: Fach- und Führungskräfte**mangel in der Sicherheitstechnik
  - Einleitung
  - Umfang des Problems
  - Ursachen
  
- **Teil 2: Lösungsansätze für die Branche** generell
  - Was tun andere?
  
- **Teil 3: Lösungsansätze für den einzelnen Hersteller/Errichterbetrieb**
  
- Zusammenfassung/Fazit



## Teil 1:

# Fach- und Führungskräfitemangel in der Sicherheitstechnik

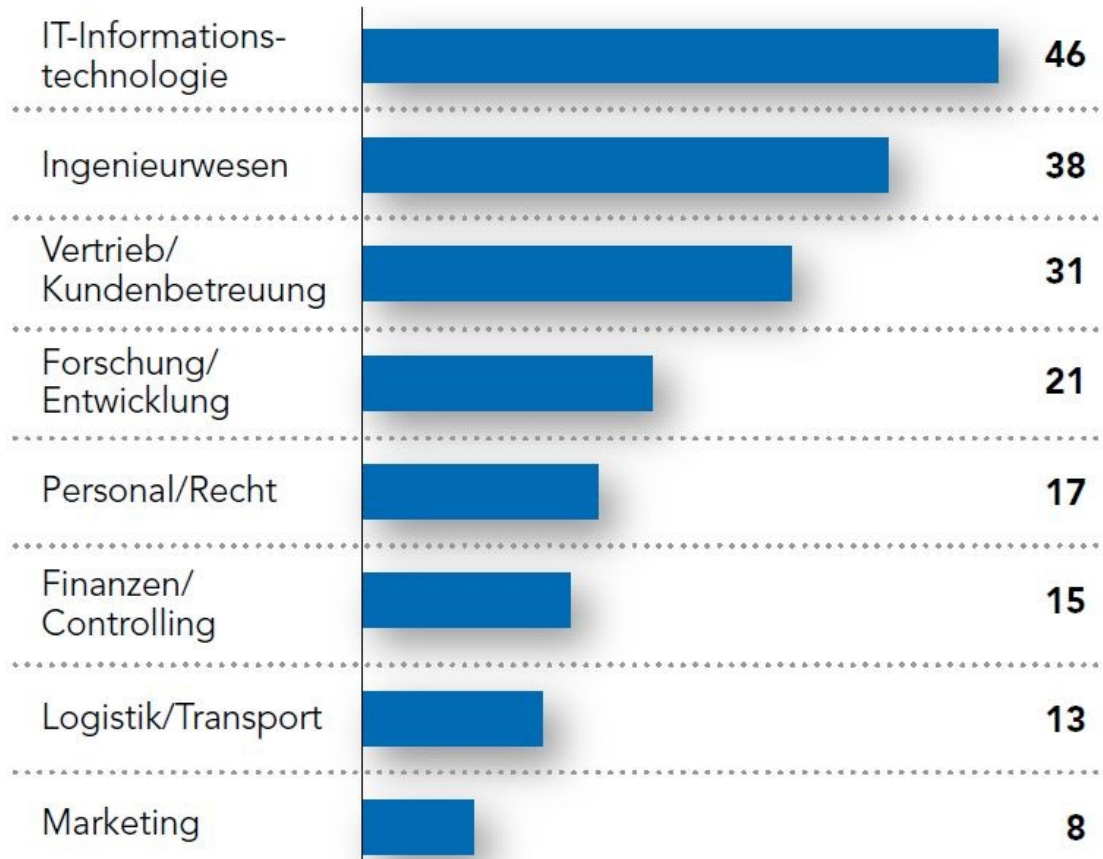


## Fachkräftemangel in der deutschen Regierung?



„Deutschland fehlt es an Tüftlern“!

→ beste Jobaussichten für Absolventen in IT- und Ingenieursberufen!



**Bedarf in der  
Sicherheitstechnik  
ist hoch, aber keiner  
weiß, wie hoch!**

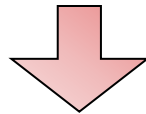
Angaben in Prozent; Quelle: Kienbaum

## Folgen des Fachkräftemangels:

- bei guter Auftragslage fehlt es an Personal
- mangelnde, oder im schlimmsten Fall gar keine Ausführung des Auftrages bzw. Abwicklung über evtl. teure und unzuverlässige Subunternehmer
- evtl. Verlust des Kunden
- Wettbewerbsfähigkeit wird in Mitleidenschaft gezogen
- Kompetenz- und Umsatzeinbußen
- unbefriedigendes wirtschaftliches Wachstum unter den generellen Möglichkeiten
- überarbeitete, gestresste Mitarbeiter, die Mehrarbeit abfedern müssen
- im schlimmsten Fall weitere Kündigungen bestehender Mitarbeiter



- 1) falsche Assoziationen mit dem Tätigkeitsprofil bzw. keine klaren Vorstellungen  
(Definition „Sicherheitstechniker“ !!!)
- 2) kein spezifischer Ausbildungsberuf → keine geregelten Mindestanforderungen an Berufsbild
- 3) mäßige Bezahlung/Entlohnung
- 4) „verstaubter“ technisch-handwerklicher Beruf - im Vergleich zu Berufen aus dem IT-Segment „nicht im Trend“ (Branche „überaltert“)
- 5) genereller demographischer Wandel → kaum junger Nachwuchs
- 6) geringe Popularität der Branche/Firma
- 7) viele verschiedene, zum Teil sehr spezielle, Gewerke
- 8) unterdurchschnittliche Karrierechancen
- 9) Geographische Lage des Firmensitzes/Kunden



**vielfältige Ursachen!!!**



→ egtl. sucht jeder nach dem „perfekten“ Mitarbeiter, der bereits mehrjährige Berufserfahrung beim Wettbewerb hat, nicht mehr eingearbeitet werden muss, aber jung und günstig ist...



## Teil 2:

**„Woher nehmen, wenn nicht stehlen?“  
Lösungsansätze für die Branche generell**



Das Berufsfeld und die Branche müssen bekannter und attraktiver gemacht werden!

- 1) **Tätigkeits-/Jobprofil** erstellen bzw. Berufe und den **Begriff der Sicherheitstechnik/des Sicherheitstechnikers** selber genau **definieren**
- 2) **Informationen über das Tätigkeitsfeld der Branche** bereitstellen und diese verbreiten und so **Image(!)** und **Attraktivität der Branche verbessern**
- 3) **Allgemein steigendes Sicherheitsbedürfnis besser bewerben/ausnutzen**
- 4) **bessere Bezahlung**
- 5) **Einführen eines eigenen Ausbildungsberufes**



- Joboffensiven/Arbeitskreise/Fachausschüsse zum Thema

z.B.: **AK Joboffensive („JoSi“) des BDSW**

- Zusammenarbeit mit Agentur für Arbeit
- Internetplattform zur Erfassung des allgemeinen Bedarfes
- Suche nach geeigneten Bewerbern
- Bewerber können ihre Unterlagen online stellen

- Informationsplattform erstellen

z.B. **[www.maschinenbau.de](http://www.maschinenbau.de)**

- Bündelung von Informationen zur Branche
- Einblicke in Berufsfelder und mögliche Tätigkeiten
- Vielfältigkeit der Technik darstellen und Zukunftsträchtigkeit aufzeigen (immer höheres Sicherheitsbedürfnis der Weltbevölkerung)
- auf BHE-Homepage

- eigener Ausbildungsberuf

- gezielte Ausbildung für den späteren Beruf
- Job bekommt „Gesicht“
- Empfehlung über Berufsberatung möglich



## Was kann der einzelne Errichterbetrieb oder Hersteller tun?



## „Unternehmen wird zum Bewerber“!!!

- 1) **Klassische Print-Stellenanzeigen**
- 2) **Online-Stellenanzeigen und Mobile Recruiting**
- 3) **Karrierewebsite/ Firmenhomepage**
- 4) **Social Media Recruiting (Nutzung sozialer Netzwerke)**
- 5) **Internes Talent Relationship Management (selber ausbilden bzw. gute Mitarbeiter weiterbilden)**
- 6) **Employer Branding / Stärken des eigenen Betriebes darstellen**
- 7) **Mitarbeiter werben um Mitarbeiter / Netzwerk**
- 8) **Blickfeld/Zielgruppe erweitern**
- 9) **Personalberatung**



## 1) Klassische Print-Stellenanzeigen (I)

Die klassische Print-Stellenanzeige ist gerade für den (regionalen) Mittelstand nach wie vor (oder wieder) sehr wichtig!

### Warum, obwohl Leserschaft rückläufig?

- Imagegründe → „in-Erinnerung-bringen“
- weniger, aber qualitativ oft bessere Bewerbungen
- langlebiger, bleibt im Gedächtnis



### Tipps zur Anzeigenschaltung:

- Sowohl-als-auch-Prinzip!!!
  - immer auf Online-Portal/Webseite verweisen, evtl. QR-Code
- (modernes) Corporate Design
- unbedingt auf Anziehung Aufmerksamkeit erregen (Optik, Key Words und Visuals etc.)
- Leser herausfordern (Fragen stellen o.ä.)
- parallel mehrere (regionale) Printmedien in Großkampagne, evtl. zeitlich versetzt
- evtl. auch spezifischere Fachpresse
- nicht an Größe sparen

## 1) Klassische Print-Stellenanzeigen (II)

Beispiel “modernisierte Printanzeige“:

**Wir sorgen für frische Luft!  
...und suchen Sie!**



Unsere Firma plant, fertigt und montiert Klima- und Lüftungsanlagen für Gastronomie und Industrie. Zur Teamverstärkung Suchen wir:

- **Elektriker (m/w)**
- **Mechatroniker (m/w)**
- **Lüftungsbau-Helfer**

Haben Sie Lust, in einem jungen Team zu arbeiten?  
Dann bewerben Sie sich bitte! Wir freuen uns auf Sie.

**Nüßler GmbH & Co. KG Lüssenstr. 9 D-94554 Moos  
Tel.: 09938/507 [www.nuessler.net](http://www.nuessler.net)**



**Überdurchschnittlich gut!**

- Gehalt
- flexible Arbeitszeiten

Für Industrie und Dienstleistung plant, fertigt und montiert Nüßler Klima- und Lüftungsanlagen in Bayern. Für diese interessanten Aufgaben mit **überdurchschnittlicher Bezahlung** und **flexiblen Arbeitszeiten** suchen wir ab sofort für eine Vollzeitstelle einen

### Elektriker & Mechatroniker

Suchen Sie eine neue Herausforderung? Möchten Sie Ihren Berufsalltag positiv verändern? Dann bewerben Sie sich. Das Nüßler Team freut sich auf Sie! Weitere Details unter [www.nuessler.net/jobs](http://www.nuessler.net/jobs)

**Nüßler GmbH & Co. KG · 94554 Moos · Telefon (09938) 507**






## 2) Online-Stellenanzeigen und Mobile Recruiting (I)

→ aktuell „Nr. 1“ im Recruiting!

- **zahlreiche Webseitenanbieter** (Marktführer stepstone.de, experteer.de, indeed.de, jobware.de, meinestadt.de, monster.de usw.)
- teils mit regionalem Bezug / Branchenbezug / Zielgruppenbezug
- meist kostspielig, teils aber auch kostenfrei und mit automatischer Vervielfältigung
- Ausschreibung auf fachspezifischen Portalen/Webseiten/Foren
- ansprechender Text/Gestaltung

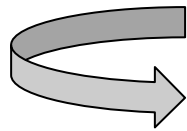
### Durchschnittliche Kosten „Standard-Anzeigen“:

Stellenbörse	Laufzeit	Format	Listenpreis	
monster.de / jobpilot.de	60 Tage inkl. 7x Refresh und CAN-Unit	HTML	2.345,50 Euro (netto)	
stepstone.de	30 Tage inkl. 1x Refresh	HTML	1.060,00 Euro (netto)	
stellenanzeigen.de	60 Tage inkl. 1x Refresh	HTML	900,00 Euro (netto)	



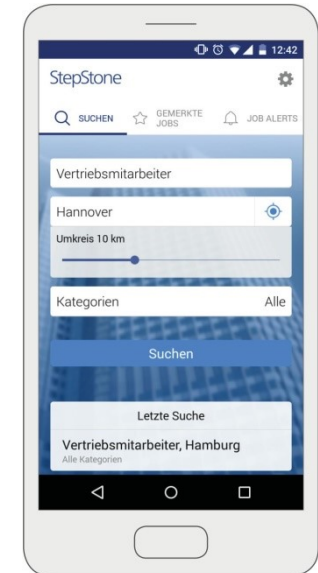
## 2) Online-Stellenanzeigen und Mobile Recruiting (II)

→ gerade technisch orientierte Unternehmen sollten auch die technischen Mittel zur Rekrutierung nutzen!



**Mobile Recruiting** kein Trend mehr, sondern im Konzernbereich bereits ein Muss!

- 20 Mio. Deutsche nutzen mobile Endgeräte und für bereits 15% ersetzen diese stationäre Endgeräte
- eng verbunden mit Social Media → 2/3 aller Jobsuchenden bei Google und mehr als 67% aller täglichen Facebook-Zugriffe von Nutzern mit mobilen Endgeräten
- Firmenapp mit Karriereportalzugang wird zukunftsweisend
- evtl. sogar mobile Bewerbung und Abfrage des Bewerbungsstatus



### Erster Schritt:

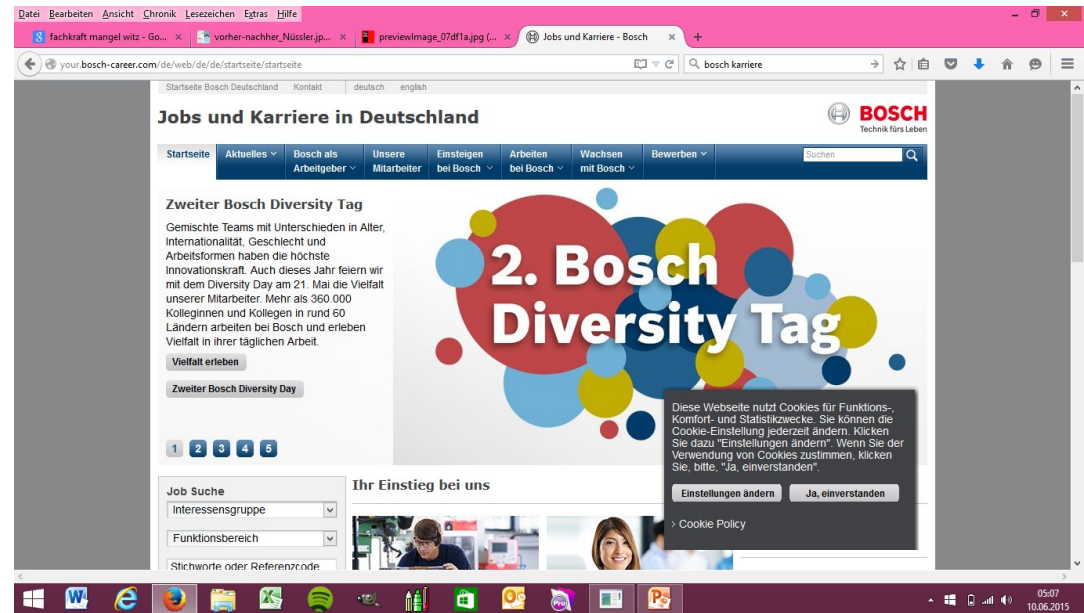
- Stellenanzeigen so gestalten, dass sie auch mobil gut lesbar sind (20% mehr Reichweite!)

## 3) Karrierewebsite / Firmenhomepage

- JEDE Firmenhomepage sollte einen **Reiter „Karriere“** haben  
→ wichtig: kein Klick-Marathon, bis offene Stellen sichtbar! (am besten auf Startseite bereits „Kurzfeed“)
- Verlinkung oder zumindest Verweis von **Online-Anzeigen** bzw. **Print-Anzeigen** und aus **Social-Media-Kanälen**

### Ideen zur Gestaltung:

- Dropdown-Menü zu einfacheren Navigation
- Schlagworte die direkt ansprechen („Wir suchen dich!“)
- evtl. Direktbewerbung über HP
- konkrete Ansprechpartner mit Foto → persönliche Bindung schaffen
- immer **Initiativbewerbungen** erbitten
- **Zitate/Interviews mit Mitarbeitern**



Beispiel "bosch-career.de"

## 4) Social Media Recruiting (Nutzung sozialer Netzwerke) (I)

### Wichtigkeit der Social Media Präsenz absolut unabdingbar!!!

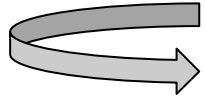
- Kandidaten wollen sich mit potentielltem Arbeitgeber identifizieren
- Selbstdarstellung über soziale Netzwerke heute für junge Generationen zunehmend wichtig
- attraktiv für Arbeitgeber, da Profil meist kostenlos (Basis-Version)

#### Am meisten genutzte Netzwerke:

- Facebook (privat Nr. 1)
- Xing (geschäftlich Nr. 1)
- Google+
- LinkedIn
- Twitter
- Instagram
- youtube

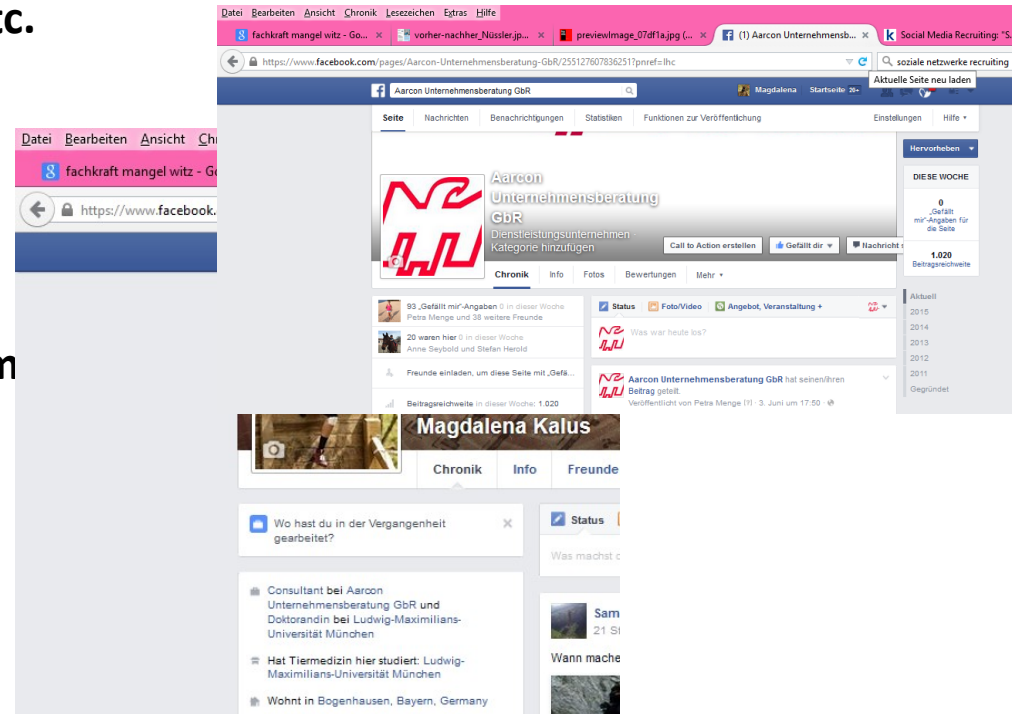


## 4) Social Media Recruiting (Nutzung sozialer Netzwerke) (II)



zumindest in einschlägigen sozialen Netzwerken sollte Präsenz vorhanden sein

- Erhöhung des Bekanntheitsgrades
- Social Employer Branding → Unternehmen als „Marke“ in sozialen Netzwerken etablieren
- Verlinkung von Profil, Homepage etc.
- **regelmäßige Pflege** unabdingbar!
  - Pinnwandeinträge
  - aktuelle Vakanzen
  - Veranstaltungen
- Mitarbeiter motivieren, sich in sozialen Netzwerken der Firm zuzuordnen
  - *besser angenommen als gedacht!*
- sogar eigene Facebook-Karriereseite möglich



The image shows two overlapping screenshots from a web browser. The background screenshot is a Facebook profile for 'Aarcon Unternehmensberatung GbR'. The profile picture is a red logo with the letters 'A' and 'C'. The cover photo is a white background with the company name and 'Dienstleistungsunternehmen'. The page shows a post from 'Petra Menge' and a post from 'Aarcon Unternehmensberatung GbR'. The foreground screenshot is a user profile for 'Magdalena Kalus'. The profile picture is a photo of a woman. The cover photo is a photo of a woman. The page shows a post from 'Magdalena Kalus' and a post from 'Sam'.

## 5) Internes Talent Relationship Management (selber ausbilden bzw. gute Mitarbeiter weiterbilden)

### Investieren Sie in Aus- und Fortbildung!

- Mitarbeiter, die bereits im Unternehmen sind, binden! → Identifikation mit Arbeitgeber ist Hauptbindungsgrund (s. Employer Branding)
- attraktives Arbeitsumfeld schaffen und erhalten
- **Chancen zu Aus- und Weiterbildungen geben** und diese dann auch möglich machen!



**So sprechen Sie Bewerber an, die eine Perspektive suchen!**

## 6) Employer Branding / Stärken des eigenen Betriebes darstellen (I)

„Employer Branding“ kennzeichnet den Aufbau und die Pflege von Unternehmen als Arbeitgebermarke

oder auch: „**Wie mache ich mich als Arbeitgeber interessant?**“

- Welche Werte vertete ich?
- Was können Mitarbeiter in meinem Unternehmen erwarten und erreichen?
- Was biete ich?
- Wo will ich in Zukunft hin?
- Wen suche ich?

→ all das sollte auf sämtlichen Plattformen (Online, Print, Messen, Veranstaltungen usw.) und in jeder Außendarstellung konsequent wiedergespiegelt werden

→ konsequente und glaubhafte Corporate Identity



## 6) Employer Branding / Stärken des eigenen Betriebes darstellen (II)

**Neuer Trend: Arbeitgeberbewertungsportale**

z.B. kununu.com

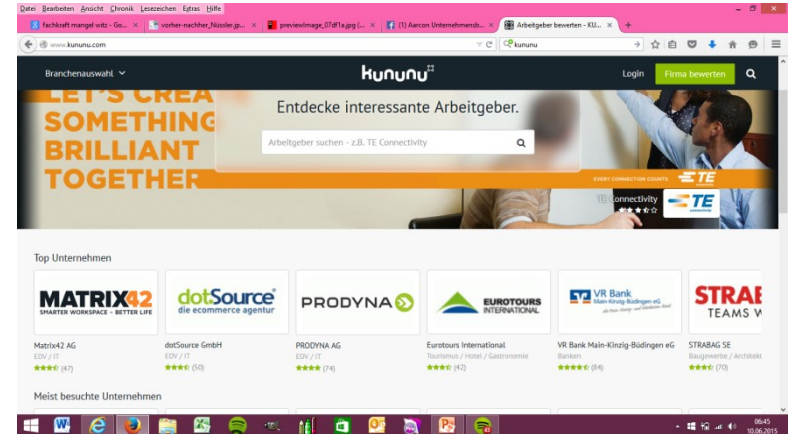
→ werden immer wichtiger, fast jeder zweite Jobsuchende prüft potentielle Arbeitgeberfirmen auf deren Bewertungen, Top-Arbeitgeber viel attraktiver

→ auch auf vielen sozialen Netzwerken „Bewertung“ von Firmen möglich (z.B. „Likes“ bei facebook o.ä.)

→ zufriedene Mitarbeiter um Bewertungen bitten

→ regelmäßig eigenes Unternehmen sowie den Wettbewerb „googlen“ um über aktuelle Darstellung im Web informiert zu sein

→ Abgleich mit tatsächlicher Stimmungslage der Mitarbeiter



## 6) Employer Branding / Stärken des eigenen Betriebes darstellen (III)

Jedes Unternehmen hat seine Stärken → damit werben!

→ vor allem bei *Regionalität*: **Unternehmen als interessanten Arbeitgeber in der Region** bekannt machen

gerade junge Leute, die in der Heimat bleiben wollen, müssen angesprochen werden!

→ Aktivität an Schulen, Berufsbildungszentren, Universitäten etc.  
(z.B. Flyerauslage, Informationsveranstaltungen, Absolventenmessen)

→ **Vorzüge eines kleinen, persönlicheren Teams und einer besseren Mitarbeiterbetreuung hervorheben**

→ „Kleinigkeiten“ wie flexible Arbeitszeiten, gemeinsames Mittagessen etc. binden die Mitarbeiter ans Unternehmen

→ Stichwort „work-life-balance“

→ Attraktives Gehalt, z.B. durch Anpassung nach Probezeit/x-Jahren Betriebszugehörigkeit

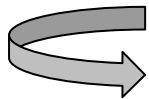
→ Zufriedene Mitarbeiter verbreiten das gerne!!! (s. Netzwerk)



Für 92% der Arbeitnehmer spielt (bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers) die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt \*

## 7) Mitarbeiter werben um Mitarbeiter / Netzwerk

- Unternehmen und dessen Jobs werden durch persönliche Empfehlung von Freunden/Bekannten attraktiver



eigene Mitarbeiter tauschen sich oft mit gleichgestellten Mitarbeitern des Wettbewerbs aus! (Vergleich Arbeitsbedingungen, Lohn, Führungsstil etc.)

→ positive Außendarstellung durch hohe Mitarbeiterzufriedenheit

→ Mitarbeiter als Multiplikatoren

→ empfohlene Bewerber passen oft gut ins Team

- immer häufiger: Bonus für geworbene Mitarbeiter (auch bereits in der Branche!!!)

Schon gehört?  
"Mitarbeiter werben Mitarbeiter"  
Wer für uns wirbt, wird belohnt!



Für jeden neuen Mitarbeiter...

## 8) Blickfeld/Zielgruppe erweitern (I)

# Die Fachkräftemangel



TANJA FOHR

## 8) Blickfeld/Zielgruppe erweitern (II)

Der **Demographische Wandel in Deutschland** trifft vor allem kleine und mittelständische Unternehmen!!!

- immer weniger Personen im erwerbsfähigen Alter
- geburtsstarke Jahrgänge der 50er und 60er Jahre treten aus Arbeitswelt aus
- konstanter Geburtenrückgang

Warum **„Best-Ager“** (Generation 50plus) einstellen?

- Berufs- und Lebenserfahrung
- meist realistischere Gehaltsvorstellungen
- deutlich geringeres Wechselinteresse

→ **Golden Ager hängen mehr an ihrem Job und haben auch noch viele Jahre zu arbeiten!**

→ **würden Sie das durchschnittliche CSU-Mitglied einstellen?**

→ **...und sind damit unsere Politiker etwa hoffnungslos überaltert?**



Durchschnittsalter der Mitglieder versch. Parteien (in Jahren)



Zahlen von <http://www.heute.de/ZDFheute/inhalt/15/0,3672,7611407,00.html>

## 8) Blickfeld/Zielgruppe erweitern (III)

**Zuwanderer** spielen im Rekrutierungsprozess zunehmend eine größer werdende Rolle!

**Problem:** nach wie vor viele Vorbehalte gegen ausländische Mitbürger, oft schlecht Deutschkenntnisse und kulturelle Differenzen

**aber:**

- auf Dauer wichtige Größe bei Besetzung von Positionen vor allem im gewerblichen/technisch einfacheren Bereich
- deutlich niedrigere Gehaltsvorstellungen
- oft fleißig und sehr engagiert

**Frauen** auch immer interessierter an technischen Berufen!

- mehr als die Hälfte der nicht-berufstätigen Frauen würden gerne arbeiten
- vor allem im Vertrieb
- Trend zu Teilzeitmodellen / Home-Office-Lösungen



## 9) Hilfe durch Personalberatung

→ auch immer mehr kleinere und mittelständische Firmen, die keine ausreichenden Ressourcen zur Personalbeschaffung oder keine eigene Personalabteilung haben, greifen auf Executive Search Spezialisten zurück

→ **Übernahme des gesamten Rekrutingsprozesses** (Stellenausschreibung, Kandidatensuche und –Interviews, Vorabselektion etc.)

→ idealerweise Hilfe durch auf die Branche spezialisierte **Beratung, die Anforderungen an Bewerber, den Joballtag und den Wettbewerb kennt**

- 
- **direkte Einsparung von Mann-Stunden & Fortbildungen für Personalsuche**
  - **Zeitersparnis für Gesprächsvereinbarung und Vorselektion**
  - **kurzfristige Verfügbarkeit**



- **Personalmangel auch großes Problem der Branche, nicht nur des einzelnen Errichters**
- Branche muss ihr Image und ihren Außenauftritt verbessern
- vor allem sollten online leicht abrufbare generelle Informationen für potentielle Bewerber zur Verfügung gestellt werden
  
- **einzelner Errichter muss seine (regionalen) Vorzüge darstellen und sein Unternehmen bekannt machen**
- Wie heben Sie sich von anderen Arbeitgebern der Region ab?
- Was gibt es für (handfeste) Fortbildungschancen und Verdienststrukturen?
- Wohin soll es in Zukunft gehen?
- Außendarstellung und Auffindbarkeit (soziale Netzwerke etc.) überprüfen
- als technisches Unternehmen auch im Bereich Media/Internet/Marketing zukunftsweisend sein!
- gute, zuverlässige Mitarbeiter zufrieden halten





**Es gibt viel zu tun -  
warten wirs ab !**





*Deutschland profitiert von eingewanderten Fachkräften*

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**