

Mitarbeiter-suche am JKU Karrieretag



Die aktuellen Recruiting Trends schreiben dem persönlichen, ungezwungenen Gespräch mit den Bewerbern immer mehr Bedeutung zu. Die Mitarbeitersuche auf Jobmessen, wie dem JKU Karrieretag wird daher immer beliebter. Absolventenmessen sind für Arbeitgeber, die regelmäßig Akademiker einstellen, eines der wichtigsten Personalmarketing-Instrumente, um Absolventen und angehende Jungakademiker kennen zu lernen und zu rekrutieren. Eine Karrieremesse bietet zudem den Vorteil, sich einen guten Überblick über die Bedürfnisse und Eigenschaften der aktuellen Generation von Nachwuchsführungskräften zu verschaffen. Anhand der Erkenntnisse können künftige Personalmarketing-Strategien überprüft, fein justiert oder neu ausgerichtet werden. Nutzen Sie deshalb die Möglichkeiten des Kepler Society Karrieretages, welcher am 26.11.2014 an der JKU stattfindet.



KEPLER SOCIETY
GF Mag. Johannes Pracher
 Altenberger Straße 69,
 4040 Linz
 kepler-society@jku.at
www.kepler-society.at

Foto: Kepler Society
Anzeige

War for Talents

Personalentwicklung. Qualifizierte Bewerber suchen sich heute die Unternehmen aus und nicht umgekehrt. Ein maßgeschneidertes neues Angebot lässt KMU am hart umkämpften Bewerbermarkt Schritt halten.

Text: Petra Danhofer

Der Kampf um qualifizierte Mitarbeiter tobt. Während sich der „War for Talents“ früher auf Spezialisten und High Potentials beschränkte, betrifft er nun immer mehr Positionen auf allen Ebenen. Insbesondere technische Lehrlinge und Fachkräfte können sich ihre Arbeitgeber heute aussuchen. Um im Wettbewerb um die Besten zu punkten, investieren große Konzerne Milliarden in Recruiting, Imagewerbung und Mitarbeiterförderung. Klein- und Mittelbetriebe müssen aber am Bewerbermarkt ebenfalls konkurrenzfähig und für bestehende Mitarbeiter attraktiv bleiben.

Pakete für KMU

„Der Schlüssel dazu ist effizientes modernes Personalmanagement“, sagt Personalentwicklerin Christina Wurm. Sie bietet mit ihrem Start-up spezielle Pakete für KMUs an. „Moderne Personalentwicklung lässt sich nicht nebenbei einführen“, weiß Wurm aus langjähriger Erfahrung als Personalmanagerin, „es benötigt dazu eine qualifizierte Person im Unternehmen, die sich aus-

schließlich darum kümmert.“ Und genau da liegt das Problem. Ein eigener Personalentwickler zahlt sich erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße aus.

In 20 Tagen fit

Für zeitaufwändige Maßnahmen und externe Berater fehlt KMU oft das Budget. Wurm passt sich den finanziellen Möglichkeiten dieser Unternehmen an. Aufbauend auf Ist-Analyse

Unternehmensgröße und individuellem Bedarf bei ca. 20 Tagen.

Pragmatisch

Im Fokus steht dabei, dass die Methoden möglichst einfach und pragmatisch umgesetzt werden können. Begriffe wie Employer Branding, Cultural Fit oder Performance Management verwendet Wurm daher nicht so gern: „Man kann das auch so

„Moderne Personalentwicklung lässt sich nicht nebenbei einführen. Es benötigt eine Person, die sich ausschließlich darum kümmert.“

Christina Wurm

Wurm HR-Consulting

und individuellem Bedarf etabliert sie alle wesentlichen Werkzeuge eines modernen Personalmanagements. Das sind u. a. Personalsuche und -auswahl, Einführung neuer Mitarbeiter, Mitarbeitergespräche, Fortbildung sowie Lehrlingsförderung. Der geschätzte Zeitaufwand für die Einführung eines Gesamtpaketes liegt abhängig von

formulieren: Schauen wir, dass wir uns am Markt attraktiv machen und wer zu uns passt. Schauen wir, dass wir die richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort haben.“ Die Linzerin schult auch einen Mitarbeiter, der das System im Unternehmen ohne weitere Unterstützung von einem externen Berater weiterführen kann.

Foto: Wurm

Image durch Mundpropaganda

Vor allem im ländlichen Raum spricht sich herum, wie ein Unternehmen mit seinen Mitarbeitern umgeht. Wer da nicht richtig agiert, findet kein passendes Personal. Vor allem bei der Suche nach Lehrlingen ist das wichtig. „Auf dem Land reicht es nicht, eine tolle Werbelinie zu fahren, und die Leute im Ort wissen aber, die haben ein schlechtes Betriebsklima“, weiß Wurm. Der Auftritt nach außen muss daher authentisch sein. Wenn sich Lehrlinge und Mitarbeiter wohl fühlen, verhilft diese Mundpropaganda dem Betrieb zu passendem Nachwuchs.



Zur Person

Christina Wurm (42) hat im März das Start-up Wurm HR-Consulting gegründet. Neben ihrer Erfahrung als Trainerin, Beraterin und Coachin verfügt sie über 13 Jahre Praxis- und Führungserfahrung im Personalmanagement. Wurm ist als Tochter eines Linzer Industrieanlagenbauers in Brasilien geboren. Die Kindergarten- und Schulzeit hat sie u.a. in Korea, Mexiko, Kamerun, Tschechien, in Deutschland, den USA und zuletzt in der DDR verbracht. Beratung und Training bietet Wurm auch auf Englisch an.

**Herbstsymposium 2014 für Unternehmer
Industrie neu denken**



Die Situation für die Industrie wird immer schwieriger. Innerhalb der EU ist der Anteil am BIP auf 16 % gefallen. Es werden weitreichende Reformen benötigt, die Produktions- als auch Herstellungsverfahren verändern. Die bereits abgewanderten Arbeitsplätze sind mit Forschung und Design noch ersetzbar. Mittelfristig ist aber eine Reindustrialisierung unter Umwelt- und Energie-Aspekten nötig.

Darüber hinaus sollte eine Bildungsrevolution angezettelt werden, um das Ausbildungswesen voranzutreiben. Die europäische Industrie ist schon jetzt ins Hintertreffen geraten, hier ist ein Umdenken gefragt. Die Industrie wäre aber ohne enorme Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter gemeinsam mit exzellenten Unternehmern und Managern undenkbar.

**Herbstsymposium 2014
Ditachmair & Partner Beratungsunternehmen**

5. Dezember 2014, 8.30–12 Uhr
Borealis Linz, Innovation Center

Anmeldung:
office@ditachmair.at
www.ditachmair.at

>> Ditachmair & Partner
HUMAN RELATIONSHIP | CORPORATE MISSION | FINANCE

Foto: Ditachmair
Anzeige