



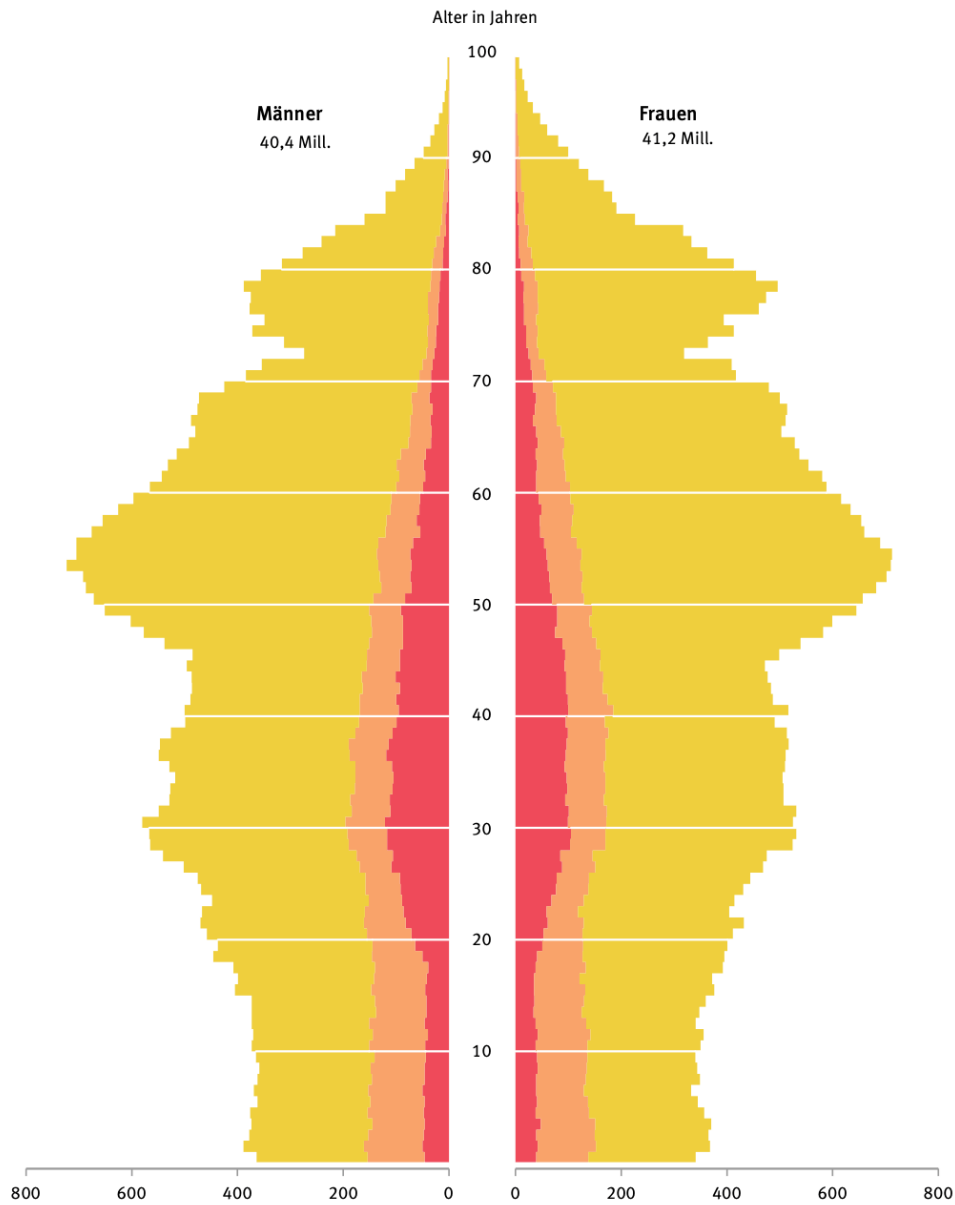
Ab sofort Mitarbeiter zur Verstärkung unseres Teams gesucht! Immer und überall – auf jedem Kanal – treffen wir auf diese Aufrufe der Unternehmen im Handel, denn die Verhältnisse haben sich geändert. Heute können sich Arbeitsuchende den Job meist aussuchen. Die werbenden Unternehmen jedoch finden oft nicht den richtigen Kandidaten oder sie verlieren gute Mitarbeiter an Konkurrenzunternehmen.

Wie kam der Wandel zustande?

Die Zeit der geburtenstarken Jahrgänge sind vorbei und somit hat sich die Demografie verändert, die geburtenstarken Jahrgänge aus den 60ern verabschieden sich in die Rente.

Altersaufbau der Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund 2018 in 1 000 je Altersjahr

■ Ausländer/-innen
 ■ Deutsche mit Migrationshintergrund
 ■ Deutsche ohne Migrationshintergrund

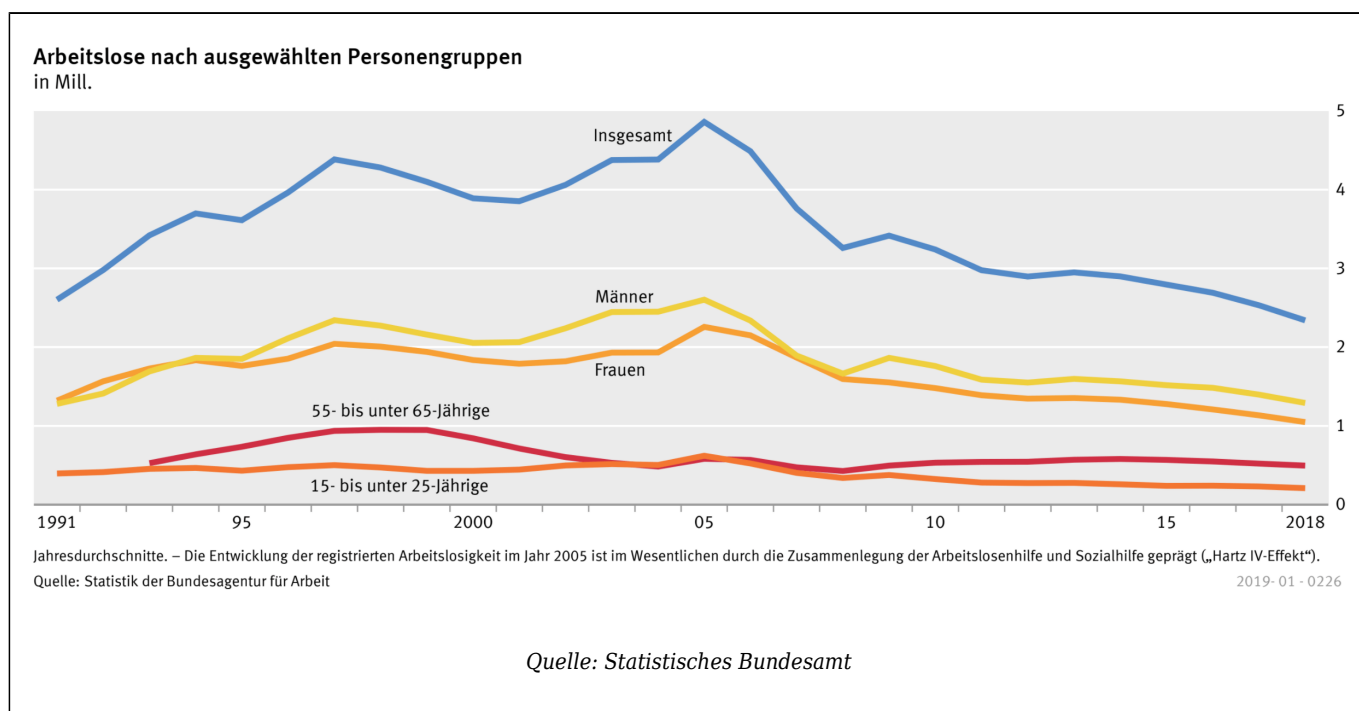


Ergebnisse des Mikrozensus. – Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011 hochgerechnet.

2019 - 01 - 0139

Quelle: Statistisches Bundesamt

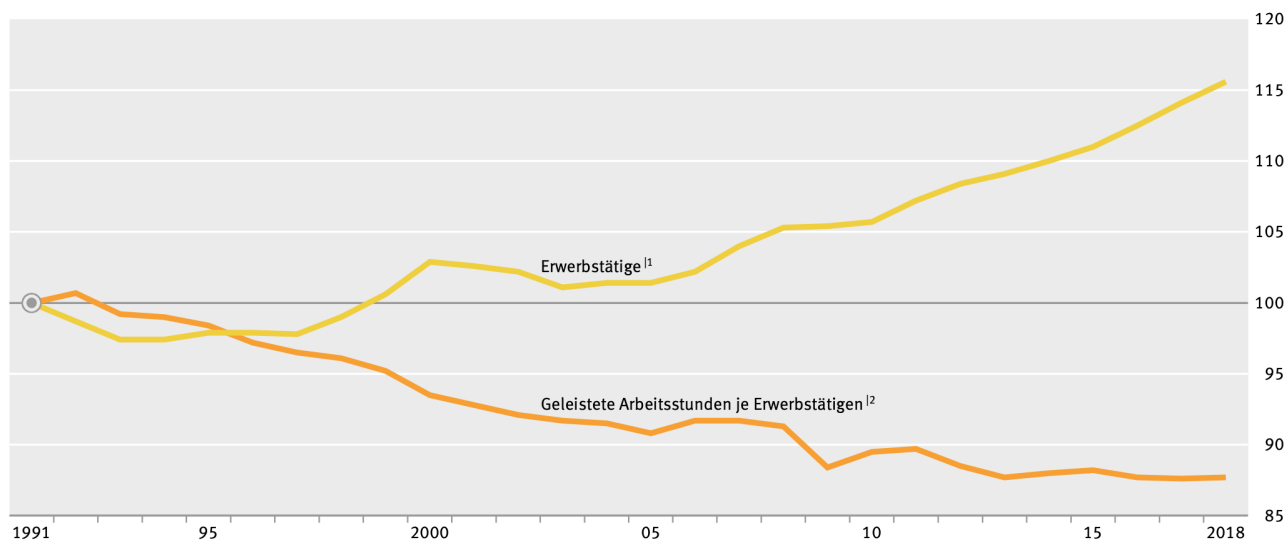
Als Ergebnis (und natürlich auch aus Konjunkturgründen) liegt die Arbeitslosenquote auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung.



Die Anzahl der Erwerbstätigen ist zwar gestiegen, die geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigem jedoch gesunken. Dies bedeutet, dass mehr Menschen Tätigkeiten in Teilzeit- oder Minijobs ausüben.

Entwicklung der Erwerbstätigen und geleisteten Arbeitsstunden

1991 = 100



1 Erwerbstätige mit Arbeitsort in Deutschland. – Ergebnisse der Erwerbstätigenrechnung.

2 Quelle für geleistete Arbeitsstunden: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Welche Berufe / Branchen sind am meisten davon betroffen?

Die produzierenden Unternehmen als auch die Land- und Forstwirtschaft sind maßgeblich am stärksten davon betroffen. Während der Corona Krise hat sich jedoch auch ein Defizit an Angebot- und Nachfrage in den Pflegeberufen oder der Logistikbranche feststellen lassen.

Individualität ist gefragt! 8 Praktische Tipps für den Handel...

Was könnt ihr als Arbeitgeber tun, um gute Mitarbeiter bei euch im Unternehmen zu halten? Wie kann man den Bewerbungsprozess so gestalten, dass ihr den passenden Kandidaten findet und einstellt? Beschäftigt euch mit den Charakteristika eurer Mitarbeiter/Bewerberkandidaten. Akzeptiert, dass sich die Vorstellungen der heutigen Arbeitnehmer verändert haben.

1. Mitarbeiterübersicht

Die Generation der sogenannten **Babyboomer (1946-64)** identifizierten sich stark mit Ihrer Arbeit. Die Bereitschaft über die Massen hinaus den Arbeitgeber zu unterstützen war groß. Aus diesen Jahren heraus entstand auch der Begriff „Workaholic“. Erreichen konnte man mögliche Kandidaten durch klassische Werbeformen wie Print oder Radio beispielsweise.

Die **Generation X (1965-79)** verbrachte mit neuen Technologien wie Computer oder Videospiele einen Großteil Ihrer Freizeit, während beide Elternteile meist berufstätig waren.

Die sogenannten „Schlüsselkinder“ waren die erste Generation, welche in einer Überflusgesellschaft groß wurden und mit vielen Werbeeinflüssen konfrontiert wurden. In den Jahren **1980-95 (Generation Y)** nahm der digitale Wandel stark zu. Die technikaffinen Arbeitnehmer nutzten diese Medien nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben. Um zeitlich ungebunden zu sein kamen die ersten Wünsche einer flexiblen Arbeitszeitregelung durch Homeoffice auf. Als Arbeitgeber können Sie diese Generation in der Regel über soziale Medien oder auf Online-Jobbörsen erreichen.

Generation Z (1996-2010): In dieser Zeit fordern die Mitarbeiter wieder eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit – also anders als die Generation Y. Führungspositionen verlieren an Bedeutung, da eher die persönliche Verwirklichung im Privatleben im Vordergrund steht. Die Generation Z ist im Umgang mit der Technik versiert, sodass die Arbeitgeber diese Generation durch digitale Werbeformen erreicht. Die zunehmende Digitalisierung führt jedoch auch zu einer hohen Informationsflut.

Die heutige **Generation Alpha (ab 2010-2025)** ist stark mit der weiteren Digitalisierung, dem zunehmenden demographischen Wandel und der – insbesondere in den letzten 2 Jahren – spürbaren politischen Instabilität konfrontiert.

Wie ihr sehen könnt, hat ein Unternehmen heute also in der Regel rund 3 verschiedene Generationen beschäftigt. Dies bedeutet, dass jede von ihnen in einer „anderen Welt“ mit anderen Wünschen und Ansprüchen erwachsen geworden ist. Und genau diese Wünsche und Ansprüche gilt es in der Arbeitswelt individuell und zielführend für das Unternehmen einzusetzen.

1. *Individualität*

Versucht nicht, einen Kandidaten in euer Unternehmenssystem „hineinzupressen“, sondern prüft, ob der Kandidat Kompetenzen hat, welche ihr in eurem Unternehmen nutzbringend einsetzen können. Besser eine Stelle erstmal nicht besetzen, als jemanden einzustellen, welcher schnell wieder kündigt oder innerhalb des Unternehmens seine Unzufriedenheit weitergibt.

2. *Ehrlichkeit*

Enthaltet euren Mitarbeitern/Bewerberkandidaten nichts vor. Wollt ihr eine Stelle besetzen, welche aufgrund der Schnittstellenarbeit, der Teamkollegen oder beispielsweise der aktuellen Arbeitszeit Herausforderungen mit sich bringt, dann sprecht diese konkret an.

Werden die Herausforderungen angenommen könnt ihr einerseits sicher sein, einen Kandidaten mit „Biss“ einzustellen und andererseits kann sich der Kandidat bereits im Vorfeld Gedanken machen, wie die genannten Herausforderungen angegangen werden können.

3. *Teamkonstellation*

Prüft, ob der Mitarbeiter/Bewerberkandidat in das Team passt, in welchem die Stelle frei ist. Ob der Kandidat die Führungskraft ist, welche das bestehende Team zu Höchstleistungen bringen kann. Je unterschiedlichere Stärken die einzelnen Mitarbeiter haben, desto mehr können sie voneinander lernen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass das Team offen dafür ist, sich auszutauschen und von anderen etwas anzunehmen. Ist dies nicht gegeben, wird es auch nicht funktionieren.

4. *Personalgespräche*

Hört in Personalgesprächen gut zu und fragt auch gerne nach beruflichen Veränderungswünschen. Das darf und soll nicht dahin führen, dass die Mitarbeiter das Gefühl haben, „Wunschkonzert“ spielen zu können – ganz im Gegenteil! Ziel ist es,

gemeinsam den Platz zu eruieren, an dem der Mitarbeiter am Besten eingesetzt ist. Dies bedingt allerdings, dass der Mitarbeiter aktiv auf den Arbeitgeber mit konkreten praxistauglichen Vorschlägen zukommt. Sollte dies nicht der Fall sein oder ihr dem Veränderungswunsch (warum auch immer) nicht nachkommen könnt oder wollt, solltet ihr dies begründen und offen kommunizieren (siehe 3. Ehrlichkeit).

5. Weiterbildungsmöglichkeiten

Bietet euren Mitarbeitern die Möglichkeit an, sich weiterzubilden. Dies muss nicht zwingend extern sein, auch ein bestehender Mitarbeiter oder ihr selbst könnt für einen Kollegen beziehungsweise Mitarbeiter zum Mentor werden und ihn so fördern. Innerhalb eures Unternehmens könnt ihr Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, in andere Bereiche als seinem eigenen hineinzuschauen – sofern Interesse besteht.

6. Wertschätzung

Jeder Mensch hat das Bedürfnis nach Wertschätzung und Anerkennung ungeachtet von Geschlecht, Alter oder Weiterem. Schätzt im wahrsten Sinne des Wortes die gut gemachte Arbeit eurer Mitarbeiter Wert. Dies bedeutet nicht, dass man nicht gut gemachtes „unter den Tisch“ fallen lässt. Ganz im Gegenteil: gute Arbeit wertschätzen, nicht gut gemachte Arbeit ebenso ansprechen und gemeinsam besprechen, wie eine Änderung vollzogen werden kann. Auch das zeugt von einer wertschätzenden und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

7. Werbung

Ihr habt Kenntnis darüber, welche Generation wie angesprochen werden kann. Nutzt, je nachdem wen ihr sucht, die entsprechenden Medien. Auch die Ansprache in einer Stellenausschreibung sollte auf die jeweilig gesuchte Generation angepasst werden. Bei Berufen, welche besonders schwer zu besetzen sind wie beispielsweise Forst-, Landwirtschaft oder Pflegeberufe, kann ich nur empfehlen, bereits um junge Menschen – also die Generation Z und Alpha – aktiv zu werben.

Nutzt neben den klassischen Schulen auch die Hochschulen. Kontakte zum Arbeitsamt können ebenso hilfreich sein, denn es gibt viel mehr Menschen älterer Generationen, als ihr glaubt, die in eure Berufe wechseln wollen.

Packt es an!

Ich selbst habe in meinen 17 Jahren Führungserfahrung festgestellt, dass Mitarbeiter grundsätzlich keine hohen Ansprüche haben. Es zählt allein die Sicherheit zu wissen, dass der Vorgesetzte immer ein offenes Ohr hat, er stets ehrlich ist - auch wenn Ehrlichkeit wehtun kann und dass er immer zum Wohlwollen aller handelt.

Beitragsbild von [Matthias Wewering](#) auf [Pixabay](#)



Christine Mengelée

Unsere Autorin: Christine Mengelée ist Diplom Betriebswirtin und Führungskraft eines international operierenden Konzerns