

# Employer Branding vs. Nachhaltigkeit

Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels

Bearbeitet von  
Sebastian Wünsche

1. Auflage 2012. Taschenbuch. 112 S. Paperback  
ISBN 978 3 8428 7856 3  
Format (B x L): 15,5 x 22 cm  
Gewicht: 200 g

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,  
Mitbestimmung

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

## Leseprobe

Textprobe: Kapitel 3, Problemidentifikation: Probleme bei der Sicherung und dem Erhalt von Humanressourcen in Unternehmen können an verschiedenen Punkten auftreten. Hier kann zwischen Problemen bei der Betrachtung des Unternehmens, sowie Problemen bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes als Ressourcenquelle unterschieden werden. Kapitel 3 widmet sich der Problemidentifikation in diesen beiden Teilaspekten.

3.1, Problemidentifikation am Arbeitsmarkt als Ressourcenquelle: Wird der Arbeitsmarkt als Ressourcenquelle betrachtet, so liegen die Probleme im Zusammenhang mit dem Zufluss und Erhalt von Humanressourcen deutlich sichtbar auf der Hand. Durch den demographischen Wandel bedingt, wird das Erwerbspersonenpotenzial auf Dauer deutlich sinken. Gründe hierfür sind die Rückgänge der Geburtenzahlen, die Unproduktivität des deutschen Hochschulsystems und andere Faktoren. Es wird ein starker Fachkräftemangel oberhalb des Facharbeiterniveaus prognostiziert (vgl. Kapitel 1). Die Ressource 'Qualifizierter Mitarbeiter' wird demnach zunehmend knapper, die Quelle unterliegt Erschöpfungsprozessen. Hier muss bei der Problemlösung angesetzt werden. Maßnahmen zum Entgegenwirken eben dieser Erschöpfungsprozesse können zur Lösung dienen, um Unternehmen einen langfristigen und ausreichenden Zugang zur Ressource Humankapital zu ermöglichen.

3.2, Problemidentifikation im Unternehmen als Arbeitgeber: Probleme bei der Sicherung von Humanressourcen (insbesondere von Fachkräften) und bei deren Erhalt können in vielen verschiedenen Teilaspekten einer Unternehmung identifiziert werden. Hier stellt sich die Frage, wie und wo sich diese Probleme identifizieren lassen und vor allem, welche Probleme und Aspekte als besonders wichtig zu kennzeichnen sind. Wo sollte mit der Suche begonnen werden? Um diese Fragen zu klären, muss zunächst ein Rahmen zur Untersuchung geschaffen werden. Hierzu kann eine nähere Betrachtung des Zuflusses von Humanressourcen und seiner Einflussfaktoren dienen. Bevor eine Humanressource, in Form eines Arbeitnehmers, dem Unternehmen zufließt, findet eine Präferenzbildung des potentiellen Arbeitnehmers bezüglich der Arbeitgeberwahl statt. Dieser Umstand ist insoweit als Kernpunkt des Zuflusses anzusehen, als dass eine Präferenz für die Unternehmung als potentieller Arbeitgeber eine Zusammenarbeit erst ermöglicht. Süß beschreibt in diesem Zusammenhang ein Drei-Phasen-Modell. Phase 1 kann als Vorphase betrachtet werden. Sie beginnt vor dem ersten Aktivsein bei der Arbeitsplatzwahl. Der potentielle Arbeitnehmer nimmt schon während seiner Schul- und/oder Studienzeit Unternehmen auf verschiedene Arten wahr. Dies kann beispielsweise durch Werbung oder Medienpräsenz geschehen. Es liegt zu diesem Zeitpunkt noch keine konkrete Bewerbungsabsicht vor. Daher ist diese Phase von einer geringen Beteiligung geprägt. Es kristallisiert sich hier bereits ein vorprägendes Image für die nachfolgenden Phasen heraus. In der zweiten Phase ist der potentielle Arbeitnehmer bereits stellensuchend. Er steht kurz vor dem Eintritt ins Berufsleben und sammelt Informationen, um seine Informationsdefizite bezüglich potentieller Arbeitgeber abzubauen und beurteilt im Anschluss die Tauglichkeit des Unternehmens als möglichem Arbeitgeber. Das vorgeprägte Image wird in diesem Rahmen konkretisiert. An dieser Stelle muss deutlich gemacht werden, dass Unternehmen mit einem negativ vorgeprägten Image aus Phase 1 schon vor der Stellensuche oftmals als unattraktiver Arbeitgeber ausscheiden. Phase 2 ist demnach durch eine erste aktive Beteiligung des potentiellen Arbeitnehmers gekennzeichnet. In

der dritten Phase kommt es zu einem ersten Kontakt zwischen dem Stellensuchenden und dem potentiellen Arbeitgeber (beispielsweise Vorstellungsgespräch). Im Rahmen dieses Zusammentreffens werden die zuvor gesammelten Informationen mit dem hier gewonnenen Eindruck verglichen. Es bildet sich ein relativ deutliches Arbeitgeberimage zur Entscheidungsfindung heraus. Diese letzte Phase ist durch einen hohen Grad der Beteiligung des potentiellen Arbeitnehmers gekennzeichnet. Wird dieser Verlauf betrachtet, so wird schnell ersichtlich, dass das Arbeitgeberimage eine große Bedeutung im Zusammenhang mit der Arbeitgeberwahl aus Sicht des Arbeitnehmers besitzt. Hiervon kann demnach der Zufluss von Humankapital abhängen. Unter dem Arbeitgeberimage kann die 'Wahrnehmung eines Unternehmens, bezogen auf die Ausprägung derjenigen Merkmale, in denen sich seine Attraktivität als potentieller Arbeitgeber widerspiegelt', verstanden werden. Dieses Image wird vom Unternehmensimage, vom Branchen- und Produktimage und dem Personalmanagement beeinflusst. EISELE und BAHNER ergänzen diese Einflussfaktoren um die Unternehmenskultur. Die Unternehmenskultur, in welcher sich Werte, Normen und Regeln des Unternehmens widerspiegeln, wirkt wiederum stark auf das Arbeitsklima des Unternehmens. Die Kultur beeinflusst in diesem Zusammenhang den Umgang, das Auftreten und Benehmen der Mitarbeiter und Führungskräfte untereinander. Es lässt sich nun ein Bild der Zusammenhänge als Grundlage zur Identifikation von Problemen im Rahmen des langfristigen Zuflusses und Erhalt von Humanressourcen erzeugen.