

## ■ KURZ NOTIERT

**Armbanduhr im Adventskalender**

**Garrel** (mt). Eine Armbanduhr im Wert von 150 Euro hat der heutige Gewinner im Adventskalender der Garreler Bürgerstiftung „Lüttke Lüe“ gewonnen. Gezogen wurde die Nummer 318.

**Frauen helfen sich gegenseitig**

**Cappeln** (mt). Die Frauenselbsthilfegruppe „women for women“ trifft sich das nächste Mal bei Johanna Gantzkow in Cappeln am Dienstag, 17. Dezember, um 20 Uhr. Anmeldungen sind unter 04478/947444 erforderlich.

**Wertstoffhof ist geschlossen**

**Cappeln** (mt). Die Wertstoffsammelstelle in Cappeln ist in dieser Woche aus personellen Gründen am Samstag, 14. Dezember, geschlossen. Sofern erforderlich, kann auf die Wertstoffsammelstelle in Emstek, Lüttkenkamp, oder auf das Entsorgungszentrum Stapelfeld ausgewichen werden. Auskünfte zu den Entsorgungseinrichtungen und zur Abfallentsorgung allgemein erteilt die Kreisverwaltung unter der Telefonnummer 04471/15428.

**Sternsinger in Peheim gesucht**

**Peheim** (mt). Für die Sternsingeraktion in Peheim werden Mädchen und Jungen ab dem dritten Schuljahr gesucht. Die Teams sollen sich in Dreiergruppen bis Silvester in die Liste im Turm der Kirche eintragen. Am Freitag, 3. Januar, um 15 Uhr treffen sich alle Sternsinger im Pfarrheim zur Vorbereitung. Außerdem werden noch Fahrer gesucht.

# Druck auf Unternehmen wächst weiter

Passendes Personal zu finden, fällt den Betrieben zunehmend schwerer/ Studie zeigt aktuelle Trends auf

Welche Strategien verfolgen die Unternehmen in Norddeutschland und wie erfolgreich sind sie? Das wurde von der Personalberatung Schwerdtfeger abgefragt.

VON THOMAS VORWERK

**Emstek.** Neue Mitarbeiter zu gewinnen, stellt für den Mittelstand angesichts des oft zitierten Fachkräftemangels eine Herausforderung dar. Ebenso wichtig ist es aber, sein qualifiziertes Personal zu binden. Wie dies gelingen kann und wie in den Unternehmen dieser Region damit umgegangen wird, das hat die Personalberatung Dr. Schwerdtfeger aus Emstek in der Studie „HR-Trends 2020“ ausgewertet. 500 Betriebe wurde dafür in Norddeutschland kontaktiert, wie es gestern bei der Vorstellung in Emstek hieß. 94 Prozent von ihnen nehmen den Fachkräftemangel deutlich wahr.

Die letzte Erhebung ist drei Jahre her und in dieser Zeit sind nicht nur die Gehälter um rund 15 Prozent gestiegen, auch die Bereiche, in denen das Fachpersonal am ehesten fehlt, haben sich verschoben. Den Schwerpunkt sehen die Unternehmen aktuell in der Informationstechnologie (71 Prozent), gefolgt von Produktion (51 Prozent) sowie Forschung und Entwicklung (49 Prozent).

**Arbeitgeber müssen ebenfalls flexibler sein**

Die Anforderungen haben sich geändert, aber auch die Arbeitgeber müssen flexibler werden. „Den idealen Bewerber wird man nicht finden“, meint Dr. Clemens Schwerdtfeger und René Alexander Wessels, der für



**Entscheidungshilfe:** Mit der HR-Trendstudie 2020 stellen Dr. Clemens Schwerdtfeger (links) und René Alexander Wessels ein Nachschlagewerk vor, das bei der Entwicklung eigener Strategien Denkansätze geben soll. Foto: Thomas Vorwerk

die Studie im Haus verantwortlich ist, ergänzt, dass man jemanden, der das Anforderungsprofil zu 95 Prozent erfüllt, nimmt, um ihn durch Qualifizierungsmaßnahmen auf 100 Prozent zu bringen.

Zwei von drei Arbeitgebern haben in der Studie angegeben, dass sie eine Stelle nicht besetzen konnten, weil die Kandidaten unzureichend qualifiziert seien. Jeder Zweite sprach von zu hohen Gehaltsforderungen. Geld ist immer ein Thema und gutes Personal kostet. An den Firmen liege es, diese Menschen an den richtigen Stellen für das Unternehmen am wirksamsten

einzusetzen, so Schwerdtfeger. Während es Zeiten gegeben hat, in der der Mitarbeiter als reine Arbeitskraft gesehen wurde, hat die Bedeutung der Mitarbeiterbindung bei 91 Prozent der Befragten in den vergangenen fünf Jahren zugenommen. Möglichkeiten gibt es viele. Ganz vorne stehen flexible Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsmöglichkeiten, aber auch der Dienstwagen oder seit einigen Jahren das Dienstfahrad, der Tankgutschein, oder die Gebühr für das Fitnessstudio sind durchaus üblich.

Beim Thema Gehaltstransparenz setzen die meisten Firmen

auf Vertraulichkeit. Nur in 14 Prozent der Fälle sind die Gehaltsstrukturen im Unternehmen den Angestellten bekannt, wengleich sich ein Trend abzeichnet, dass damit offener

**Gehaltstransparenz erfordert viele Erklärungen**

umgegangen wird, so Wessels. Schwerdtfeger hält dies für den falschen Weg, „weil man ganz viel erklären müsste, warum wer wie viel bekommt.“

Die aktuelle Studie soll Personalverantwortlichen in Un-

ternehmen als ein Nachschlagewerk dienen, das konkrete Maßnahmen zu den relevanten Handlungsfeldern moderner Personalarbeit bietet. Für Dr. Clemens Schwerdtfeger ist dabei ganz entscheidend, dass die Unternehmensführung hinter allen Maßnahmen steht, sie vordenkt und vorlebt. Darüber hinaus kann er jedem Geschäftsmann nur empfehlen, seine zusätzlichen Leistungen nicht im Vier-Augen-Gespräch zu vermitteln, sondern ganz intensiv damit in die Außendarstellung zu gehen, um das Unternehmen als Marke in den Köpfen zu fixieren.