

TOP-ARBEITGEBER MECKLENBURG-VORPOMMERN

OSTSEEZEITUNG

Anzeigen-Sonderveröffentlichung | Freitag, 10. Juni 2022



Foto: Egger Holzwerkstoffe Wismar GmbH & Co. KG

OZ-
Jobmesse
3.9.2022
10-16 Uhr

Mehr
Infos hier:



KARRIERE
CHANCEN MV
powered by OSTSEEZEITUNG

Wir suchen ab sofort und unbefristet zur Verstärkung unseres Teams in Wismar als

•••• Mitarbeiter Produktion (w/m/d)

Chancen und Benefits



Bezahlung
über Tarif



Schichtzuschläge
von bis zu 150%



Urlaub und
Weihnachtsgeld



Jubiläumzahlungen für
langjährige Mitarbeiter



Lokale
Kooperationen



Gesundheits-
management

Gemeinsam. Mehr. Perspektiven.

www.egger.com/wismar

E EGGER

MEHR AUS HOLZ.

Employer Branding: „Da führt

Auch kleinere und mittlere Unternehmen haben große Chancen bei der Fachkräftegewinnung /

In Mecklenburg-Vorpommern wie auch in ganz Deutschland herrscht Fachkräftemangel. In Anbetracht der demografischen Entwicklung blicken viele Unternehmen zu Recht mit Sorge in die Zukunft. Jetzt gilt es dringend, erfolgversprechende Strategien für die Gewinnung neuer Mitarbeiter zu entwickeln und auf den Weg zu bringen. Viele Unternehmer haben den Begriff Employer Branding schon gehört und wissen, dass sich dahinter die Gewinnung von Fachkräften, also Personalbeschaffung, verbirgt. Die Gewinnung von neuen Mitarbeitern allerdings lediglich mit der Schaltung einer Stellenanzeige zu verbinden, ist ein großer Fehler. Denn zu einem erfolgreichen Employer Branding gehört noch sehr viel mehr. Wir sprachen darüber mit Heike Bartels, Expertin für Kommunikation, Employer Branding und Changeprozesse und geschäftsführende Gesellschafterin der Agentur just be GmbH in Braunschweig.

Frau Bartels, reicht heute eine alleinige Anzeigenschaltung in der Zeitung aus?

Das ist etwas, was mir in meiner Praxis sehr häufig begegnet, frei nach dem Motto: „Wenn ich schon Geld ausgabe für ganze Recruiting-Kampagnen, dann will ich dafür auch einen ordentlichen Satz Bewerbungen auf dem Tisch zu liegen haben.“ Das kann aber nicht von heute auf morgen funktionieren. Gerade in diesen Zeiten, in denen es mehr unbesetzte Stellen als qualifizierte Bewerber gibt, nehmen die Bewerber zumeist nur die Stellenanzeigen von Arbeitgebern wahr, die ihnen attraktiv, begehrtestenswert und vor allem auch bekannt erscheinen. Diese haben die meisten Chancen, überhaupt erst einmal wahrgenommen zu werden.

Welche Herausforderung bedeutet das für Unternehmen?

Für sie ist es sehr wichtig, sich in den Köpfen der Bewerberzielgruppen langfristig und nachhaltig als interessanter Arbeitgeber zu etablieren. Also ein gutes

Image aufzubauen. Dafür müssen sie den Schalter umlegen und unbedingt strategischer und langfristig denken – eben systematisch die eigene Arbeitgebermarke aufbauen. Das heißt, genauso wie sich ein erfolgreiches Unternehmen mit seinen Produkten und Dienstleistungen im Markt positioniert, gilt es, sich gegenüber potenziellen Bewerbern als passender attraktiver Arbeitgeber darzustellen. Das ist Employer Branding, also Arbeitgebermarkenbildung. Es bereitet den Boden, bestellt das Feld für die Ernte von qualifizierten Mitarbeitern und ist damit ganz klar strategische Arbeit. Vor der Ernte muss man dieses Feld jedoch erst einmal bestellen. Recruiting als Teil des Employer Brandings ist dagegen temporär eingrenzbar. Dabei geht es eher darum, den Zielgruppen den entscheidenden Anstoß zu geben, die Stelle optimal zu besetzen. Nach dem Motto: „Schau mal, jetzt haben wir hier eine coole Stelle“. Unternehmen brauchen letztlich beides – den Aufbau der strategischen Arbeitgebermarke und die taktischen Recruiting-Maßnahmen, um ihren Personalbedarf decken zu können.

Employer Branding heute und vor fünf Jahren – was hat sich verändert?

Employer Branding gab es nach meiner Einschätzung schon immer, es hieß nur noch nicht so. Viele Unternehmen haben das einfach intuitiv schon getan. Viele auch nicht. Was hat sich verändert in den letzten fünf Jahren? Dass das Thema Personalbeschaffung zum Dauerbrenner und schlussendlich – das müssen sich viele noch klar machen – zum Risikofaktor Nr. 1 für Unternehmen geworden ist. Dem wird auch in vielen Chefetagen vor allem der größeren Firmen Rechnung getragen mit größeren Budgets, mit Personalvorstandsposten.

Gute Fachkräfte haben aufgrund der Arbeitsmarktsituation die Qual der Wahl. Welche Ansprüche haben denn



Heike Bartels

- Geschäftsführende Gesellschafterin der just be GmbH mit Sitz in Braunschweig
- Beratung von Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Arbeitgebermarke sowie Initiierung und Begleitung des kompletten Prozesses

Heike Bartels, Expertin für Employer Branding, Kommunikation und Marketing.

Foto: privat

heute junge Fachkräfte an ihren künftigen Arbeitgeber?

Die Ansprüche der heutigen jüngeren Generation haben sich geändert und sind mit einem guten Gehalt nicht abgetan. Das wird vorausgesetzt, muss stimmen, ist aber nur ein Hygienefaktor. Das wird gecheckt und abgehakt. Auf der Prioritätenliste ganz oben steht die Entwicklung des Bewerbers, nicht nur fachlich, sondern als Persönlichkeit. Die jungen Menschen möchten vorankommen. Natürlich auch eine gesunde Work-Life-Balance haben. Letztendlich eine gute Unternehmenskultur. Meine Empfehlung: Wer sich als Arbeitgeber ernsthaft mit diesen Schlüssel Motivationen der jungen Zielgruppen auseinandersetzt und nicht nur versucht, seine Website neu anzustreichen und ein paar Triggerworte einzufügen, sondern die Voraussetzungen, die Arbeitsumgebung und authentische Einblicke in seine Arbeitswelt nach draußen vermitteln kann, der hat echte Chancen, qualifizierte und auch engagierte Fachkräfte zu gewinnen. Aber an diesen Einsichten kein Weg mehr dran vorbei.

Was können kleinere Unternehmen in die Waagschale werfen? Was raten Sie denen?

Sie haben eine ganze

Menge, mit dem sie punkten können. All das, was in großen Unternehmen vorgegeben und starr ist, als da wären flache Hierarchien. Es reicht nicht, dieses Schlagwort nur auf die Homepage zu schreiben. Man muss das erlebbar machen, erklären und glaubhaft machen können. Eine super Unternehmenskultur ist mittlerweile ganz oft das Entscheidungskriterium. Wenn alle Konditionen stimmen und ich kann zwischen mehreren Jobangeboten wählen, dann entscheide ich mich doch für das Unternehmen, in dem ich das Gefühl habe, der Spirit stimmt. Schließlich werde ich ja einen Großteil meines Lebens dort verbringen. Dieser Fakt wird häufig unter-

schätzt, weil es für die Firmen nicht greifbar ist. Natürlich sind auch individuelle Entwicklungsperspektiven wichtig. Das können kleine Unternehmen manchmal viel eher leisten, weil sie, wenn sie wollen, flexibler in der Organisationsstruktur und -entwicklung und näher am Menschen dran sind. Im Gegensatz zu den Großen können sie viel schneller sein und beispielsweise schon einen Vertragsentwurf vorlegen, bevor der Bewerber beim großen Unternehmen überhaupt zum Vorstellungsgespräch eingeladen ist. Ich würde mir wünschen, dass die kleineren Unternehmen ihre Wendigkeit, ihre Schnelligkeit, ihre Entscheidungsfähigkeit und ihren Gestaltungsfreiraum einfach auch in Hinblick auf die Bewerber und den Arbeitsmarkt erkennen, wertschätzen und auch nutzen. Genau da liegt ihre Chance.

„Ich komme zu ihnen, wenn die Konditionen stimmen“, scheint diese junge Ingenieurin zu sagen. Fachkräfte wissen, dass sie gesucht werden und schauen ganz genau, welche Vorteile ihnen ein Arbeitgeber bieten könnte. Foto: Pixabay



kein Weg mehr dran vorbei!“

HEIKE BARTELS, Experte für Employer Branding, Kommunikation und Marketing, verrät, wie es geht



Jeder, der unternehmerisch tätig ist und Arbeitskräfte braucht, benötigt dringend Strategien, wie er damit umgehen will und kann.

Foto: Pixabay

Wie können Sie als Experte für Employer Branding den Unternehmen konkret helfen?

Es hängt natürlich immer davon ab, wie sehr sie die Herausforderungen schon erkannt haben. Hier kann ich helfen und herausarbeiten, wo das Unternehmen steht, wo die Herausforderungen liegen und was ihre Stärken sind. Das Ziel ist ja, potenziellen Bewerbern aufzuzeigen, wie es ist, bei diesem Unternehmen zu arbeiten. Und das ehrlich und authentisch. Es geht ja letztendlich um die Besonderheiten des Arbeitgebers. Vielleicht um eine besondere Haltung, um gelebte Unternehmenswerte, um Visionen. Der künftige Mitarbeiter muss wissen, was er dazu beitragen kann und Lust darauf bekommen. Es geht nicht um Hochglanz, also in einem teuren Video einen glücklichen Mitarbeiter nach dem anderen zu zeigen. Eine gute Arbeitgebermarke muss echt und transparent sein, muss Einblicke liefern, sie darf nicht austauschbar sein, nicht generisch. Es ist im Grunde wie beim Menschen: eine gewisse Offenheit, aber auch Ecken und Kanten, die jeder Mensch, jedes Unternehmen durch die kulturelle Prägung und die Arbeitsweise hat. Die ziehen letztlich an und differenzieren. Da kann man als Berater

sehr gut helfen, herauszufinden, wer das Unternehmen als Arbeitgeber eigentlich ist und die Mitarbeiter als Zielgruppen zu verstehen. Und dann diese nachhaltige und authentische erfolgreiche Positionierung als Arbeitgeber zu entwickeln. Damit tun sich naturgemäß viele Unternehmen schwer. Von innen heraus ist das auch nicht leicht. Da hilft in der Regel die neutrale Sicht, die fachliche Kompetenz und Methodik eines externen Beraters enorm. Es geht ja in der Umsetzung darum, interne und externe Kommunikation aufzusetzen, Konzepte zu entwickeln, die wichtigsten Botschaften zu definieren, den richtigen Ton zu finden, die passenden Formate, den effizientesten Kanal sowohl nach intern, um die eigenen Mitarbeiter zu erreichen, als auch nach extern, um Bewerber zu erreichen. Da hilft natürlich immer Unterstützung von außen. Das hebt in der Regel Qualität und Ziel-sicherheit.

Auf der Homepage Ihres Unternehmens sprechen Sie von manchmal verrückten Lösungen. Hätten Sie ein Beispiel?

Es hängt immer davon ab, wie mutig ein Unternehmen ist. Die Deutsche Bahn beispielsweise musste 2019 insgesamt 10 000 Stellen für

Niedrigqualifizierte besetzen. In einer großen Kampagne haben sie einfach die Schwellen gesenkt. Sie haben verbreitet, sie suchen Mitarbeiter, es werden aber keine Anschreiben mehr für eine Bewerbung benötigt. Man brauchte einfach nur in einem Formular seinen Kontakt eingeben und wurde zeitnah vom Unternehmen kontaktiert. So haben sie zig Tausende Bewerbungen generiert. Man verlagert zwar die Arbeit, die man den Bewerbern erlässt intern ins Personalmarketing. Aber dieser Weg war sehr erfolgreich. Das Unternehmen hat sich in die Denkweise der Bewerber versetzt und erkannt, dass ein Anschreiben und ellenlange Formulare ausfüllen eine Hürde sein könnten. Die Kampagne wurde mit einem Award ausgezeichnet. Das beeinflusst natürlich auch das Image des Unternehmens im positiven Sinne.

Wohin geht die Reise im Bereich Employer Branding?

Experten sprechen von Vollbeschäftigung in 2030. Das bedeutet, wir können heute selbst kündigen und haben morgen 10 000 andere Jobmöglichkeiten. Ein Paradies! Nur nicht für die Unternehmen...Es ist ja nicht die Konjunktur, die zu dieser Prognose führt, sondern die demografische Entwicklung.

Zwei bis fünf Millionen heute noch arbeitende Menschen werden aus dem Arbeitsmarkt bis 2025 ausscheiden und fehlen. Im Umkehrschluss heißt das, jeder, der unternehmerisch tätig ist und Arbeitskräfte braucht, benötigt dringend Strategien. Wie er damit umgehen will und kann. Da sagen die Experten, dass es in zwei Richtungen gehen wird. Unternehmen werden zur sogenannten Fluid Company oder zur Caring Company, einem sich kümmernden Unternehmen. Die global agierenden Konzerne werden eher zu Ersteren gehören mit einer mega Professionalität und bis zu 40 Prozent Projektarbeitern, die systematisch angezogen und wieder abgestoßen werden. Das passiert heute schon, gerade in sehr IT-lastigen Unternehmen. Da wird sich ein Projektteammarkt bilden.

Welche Strategie verfolgen Caring Companys?

Mittelständische Unternehmen, die eher in der Fläche angesiedelt sind, werden sich zu den Caring Companys entwickeln. Sie werden möglichst viele Bindungen in das soziale Umfeld der Mitarbeiter aufbauen, nicht nur zu den Mitarbeitern selbst, sondern auch zu den Eltern, Lebenspartnern, den Kindern, den Sportvereinen,

in den Kultur- und Freizeitbereich. Sie bauen also ein Corporate Life mit Gesundheit, Vorsorge, Wohnen, Familienplanung auf, auch mit dem Ziel, nicht nur Mitarbeiter zu gewinnen, sondern auch die Abwanderungsquote zu senken. Die Recruitingstrategien der Caring Companys konzentrieren sich dann auf sogenannte Nischenzielgruppe wie Studienabbrecher. Die andere Säule ist die Schnellausbildung von minderqualifizierten Kandidaten aus dem regionalen Einzugsgebiet.

Die statistische Lebenserwartung liegt etwa bei 90 Jahren. Stellen künftig ältere Arbeitnehmer eine Arbeitskraftreserve dar?

Ja. Bei einer statistischen Lebenserwartung von um die 90 Jahren im Jahr 2025 werden viele Mitarbeiter in Projekten oder Teilzeit bis zu einem Alter von 75 oder 80 arbeiten wollen oder auch müssen. Da kommen dann Unternehmen und Mitarbeiter, die noch Jobs brauchen, gut zusammen.

Was bedeutet ein anhaltender oder noch größerer Fachkräftemangel in Anbetracht der demografischen Entwicklung für Unternehmen?

Die Zusatzkosten für Firmen, die künftig alle drei Jahre 30 bis 45 Prozent ihrer Mitarbeiter in einem leergefegten Arbeitsmarkt neu rekrutieren müssen, und Betriebskindergärten, Wohnung und dergleichen zusätzlich anbieten, wären natürlich gigantisch. Ziel ist es jedoch, mit einem Bruchteil des Budgets und der passenden Strategie die Abwanderungsquote zu senken. Am besten funktionieren diese Strategien in Verbindung mit einer verstärkten Regionalität. 42 Prozent der Generation Y und 54 Prozent der Generation Z sind sich sicher, dass sie ihren Arbeitsplatz wechseln werden. Um diese Arbeitskräfte zu motivieren, müssen Betriebe vor allem die Unternehmenskultur schaffen, in der sich alle Generationen wohlfühlen.

Kerstin Rathje-Wesselow

Schöne neue Arbeitswelt – Recruiting Credits

FACHKRÄFTE GESUCHT – Fahndung auf allen Kanälen

Zu den maßgeblichen Erfolgsfaktoren von Unternehmen zählen Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Diese werden entscheidend geprägt und getragen von der fachlichen Qualifikation und den Erfahrungen der Mitarbeiter. Um perspektivisch in der Erfolgsspur zu bleiben, bedarf es daher in Unternehmen einer strategischen Personalplanung. Demografischer Wandel sowie technologisch getriebene strukturelle Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft haben tendenziell vor allem in sozialen, industrietechnischen und handwerklichen Branchen das Recruiting von Fachkräften ganz weit nach oben auf die Agenda gehoben. Ungeachtet neuer Herausforderungen bei der Suche nach Mitarbeitern sind die Unternehmen dabei mit einem dauerhaften Kernproblem konfrontiert: Jobanbieter und Jobsuchende finden oft nicht zueinander, weil sie voneinander nicht wissen.



Ein potenzieller Mitarbeiter im Bewerbungsgespräch. Recruiting ist kein einmaliges Projekt, sondern permanente Aufgabe.

Foto: FOTOLIA / CONTRASTWERKSTATT

Recruiting ist kein einmaliges Projekt

Eine erfolgreiche Recruiting-Strategie setzt grundsätzlich voraus, dass sich in den Unternehmen zunächst Klarheit darüber verschafft wird, welche personellen Bedarfe und Engpässe sich in Zukunft abzeichnen, hervorgerufen auch durch Fluktuation und Pensionierung. Um hier ein konkretes Bild

zu bekommen und die Gewinnung von Fachkräften gezielt zu betreiben, empfiehlt es sich, im Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter mit der Personalentwicklung zu beauftragen beziehungsweise externe Dienstleister hinzuzuziehen. Recruiting ist kein einmaliges Projekt, sondern permanente Aufgabe. Laut einer Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KO-

FA) des Instituts der Deutschen Wirtschaft von 2019 gaben zum damaligen Zeitpunkt 56 Prozent der befragten Firmen an, noch keine strategische Personalplanung zu betreiben.

Da die meisten Unternehmen produktionspezifische Anforderungsprofile haben, fokussiert sich die Suche vor allem auf Fachkräfte, die in Ausbildung und Fähigkeiten dazu passen. Das wirft

die Frage auf, wo diese Fachkräfte zu finden sind. Neben den klassischen Ansprechpartnern wie die Bundesagentur für Arbeit und privaten Arbeitsvermittlern sollte die „Fahndung“ auf möglichst viele Kanäle ausgeweitet werden.

Direkte Erstkontakte über regelmäßige Jobbörsen

Beispielsweise organisieren Unternehmensvereinigun-

gen und -verbände sowie Handwerksinnungen in den Regionen regelmäßig Jobbörsen, um erste direkte Kontakte zwischen Unternehmen und potenziellen Bewerbern zu ermöglichen. Unabhängig von gezielten Stellenanzeigen in Presse und auf Online-Plattformen sollten Unternehmen die Bandbreite der modernen Kommunikation, von der Lokalpresse bis zu Social-Media-Netzwerken nutzen, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Das kann Interesse auch bei Fachkräften wecken, die sich in Arbeitsverhältnissen befinden, aber gewillt sind, das Unternehmen zu wechseln oder eine andere Tätigkeit aufzunehmen.

Bei besonders anspruchsvollen Stellenbesetzungen etwa im mittleren Management zahlt sich oft sogenanntes „Active Sourcing“ aus. Hierbei geht es um die direkte Ansprache von potenziellen Kandidaten aus anderen Unternehmen und Branchen, auch außerhalb des eigenen regionalen Einzugsbereichs.

Langfristige Recruiting-Strategien schließen die kontinuierliche Ausbildung eigener Fachkräfte ein. Um Azubis auf sich aufmerksam zu machen, sie zu interessieren und sich als Arbeitgeber zu empfehlen, fahren die Unternehmen gut damit, ebenso breit gefächert vorzugehen wie bei der Suche nach bereits ausgebildeten Fachkräften. *T. Schwandt*



WIR SUCHEN AB SOFORT
Servicekräfte (m/w/d)
& eine/n Koch/Köchin (m/w/d)

Mecklenburgische Bäderbahn Molli GmbH

Fritz-Reuter-Straße 1, 18225 Kühlungsborn

Ansprechpartnerin: Frau A. Karow

Tel. 038293 431 333

lobu@molli-bahn.de

www.molli-bahn.de

WIR BIETEN:

- Arbeit in Voll- oder Teilzeit
- einen Platz in einem super Team
- eine sichere Stelle
- flexible Arbeitszeiten
- pünktliche Gehaltszahlungen
- abwechslungsreiche Einsatzgebiete
- Mitarbeiterevents
- MOLLI fahren satt

WIR SUCHEN KOLLEGEN, DIE:

- die Gastronomie im Blut haben
- ihren Job lieben & positiv gestimmt sind
- gerne Gastgeber sind
- gerne im Team arbeiten
- selbstständig denken und handeln

Sollten Sie Fragen haben, dann rufen Sie uns gern an.
Wir freuen uns auf Sie!

Geld ist nicht alles – Leistung hat aber ihren Preis

Auf die **GEHALTSFRAGE** sollte man gut nachvollziehbare und überzeugende Antworten geben können

In Bewerbungsschreiben wie auch in Vorstellungsgesprächen kommt zu meist erst am Schluss die Sprache auf die Vergütung im Job. Weil es eine nicht einfach zu deklarierende, aber entscheidende Komponente im angestrebten Leistungsverhältnis von Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn darstellt. Im Jahresgehalt spiegelt sich wider, was einem Unternehmen die angebotene und erwartete Arbeitsleistung monetär wert ist. Auch wenn heutzutage die Vorstellung von einem erstrebenswerten Job über den Horizont eines attraktiven Gehalts hinausgeht, so bleibt eine leistungsgerechte Vergütung eines der wesentlichen Kriterien bei der Wahl eines Arbeitgebers. Daher ist es zur Gewinnung von Fachkräften aus Unternehmer-sicht sehr ratsam, auf die Gehaltsfrage gut nachvollziehbare und überzeugende Antworten geben zu können.

Abweichungen in Gehaltsstruktur erschweren Recruiting

In tariflich gebundenen Unternehmen ist die Gehaltsstruktur transparent und klar geregelt. Laut Umfragen waren im Jahr 2019 in Deutschland 44 Prozent aller ArbeitnehmerInnen in Firmen mit Branchentarifvertrag beschäftigt, acht Prozent in Betrieben mit Firmentarifverträgen. 48 Prozent der Beschäftigten arbeiteten indes in Unternehmen ohne Tarifbindung. Ein Großteil dieser Arbeitgeber orientiert sich aber in der Grundvergütung an den gültigen Tarifverträgen, zahlt jedoch zum Beispiel kein Urlaubs- beziehungsweise Weihnachtsgeld. Sehr defizitäre Abweichungen in der Gehaltsstruktur bringen Unternehmen beim Recruiting unweigerlich ins Hintertreffen. Deshalb sollten sie zur Gestaltung eines wettbewerbsfähigen Vergütungsmodells brancheninterne Studien und Gehaltsumfragen zu Rate ziehen und auf das spezifische Gehaltsniveau in der eigenen Region abheben.

Bei hoch qualifizierten und sehr nachgefragten



Fachkräften sowie Führungspersonal zielt das Recruiting auf eine auszuhandelnde Balance der gegenseitigen Interessen ab. Diese lässt sich in puncto Gehalt unter anderem durch eine variable Vergütung erreichen. Tendenziell nutzen immer mehr Unternehmen dieses Instrument. Prämien, Zusatzleistungen und Boni stocken das Grundgehalt in der Regel kräftig auf und machen das Angebot für Arbeitnehmer attraktiv. Da dieser Oben-drauf-Lohn in aller Regel daran gekoppelt ist, dass bestimmte Ziele und Leistungen erreicht werden, gilt er als Motivationsanreiz für die Beschäftigten.

Erzielte Arbeitsergebnisse außerordentlich honorieren

Für den Arbeitgeber verbindet sich damit die kalkulierte Aussicht, die erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens planmäßig vorantreiben zu können. Woran die zusätzliche Vergütung bemessen wird, ist individuell mit den Beschäftigten zu vereinbaren. Beispielsweise kann der erzielte Umsatz dafür die Grundlage bilden. Aber auch das Erreichen bestimmter Leistungsparameter eignet sich als Grad der Erfolgsbeteiligung. Es liegt in der Hand des Unternehmers, erzielte Arbeitsergebnisse auch auf andere Art und Weise außerordentlich zu honorieren, indem ArbeitnehmerInnen zum Bei-

spiel am Betriebsgewinn beziehungsweise am steigenden Firmenwert beteiligt werden.

Ein beim Recruiting von beiden Seiten akzeptiertes Vergütungslevel zu fixieren, sollte bei strategischer

Im Jahresgehalt spiegelt sich wider, was einem Unternehmen die angebotene und erwartete Arbeitsleistung monetär wert ist. Wenn Haus, Auto und ein guter Lebensstandard damit möglich sind, entscheiden sich Fachkräfte gern für dieses Unternehmen.

Foto: Robert Kneschke

Personalplanung stets auch eine Entwicklungsperspektive für das Gehalt einschließen.

Auf mittlere Sicht können stufenweise Erhöhungen vereinbart und zusätzliche variable Bestandteile der Vergütung hinzugefügt werden. Das steigert die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft der MitarbeiterInnen und bewahrt das Unternehmen vor hoher Fluktuation, die nicht selten durch eine als unpassend empfundene Gehaltsstruktur motiviert ist. *T.Schwandt*



Innovative Energieerzeugung braucht engagierte Mitarbeiter

Die Stadtwerke Greifswald arbeiten im Rahmen ihrer Wärmestrategie mit Hochdruck an der Energie- und Wärmewende vor Ort. Mit innovativen Konzepten werden fossile Energieträger durch regenerative Energien ersetzt. Im Energiepark „Am Helmshäger Berg“ in Greifswald entstehen effiziente Energieerzeuger, die intelligent vernetzt die „grüne Fernwärme“, also einen immer größeren Anteil an CO2-freier Wärme für Greifswald erzeugen. Dieser moderne Erzeugerpark braucht Verstärkung im engagierten Team. Gesucht sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder auch Auszubildende, die sich mit den Anlagen auseinandersetzen, sie optimal betreiben und schließlich auch die Energieerzeugung optimieren. Als Elektroniker, Anlagenfahrer oder Führungskräfte übernehmen sie Verantwortung für die Entwicklung der Energieversorgung der Zukunft.

Jobs mit Sinn bei einem sicheren Arbeitgeber

Unter dem Dach der Stadtwerke Greifswald gibt es vielfältige Herausforderungen. Neben der Energie- und Wärmeproduktion betreiben die Stadtwerke auch die städtischen Versorgungsnetze, fördern Wasser und bereiten es auf. Eigenständige Tochterunternehmen sorgen für den Stadtbusverkehr und betreiben das Freizeitbad Greifswald. Die Stadtwerke Greifswald sind ein sicherer Arbeitgeber, der tarifliche Vergütung (TVöD), zusätzliche Alltagsversorgung und flexible Teilzeit- und Gleitzeitregelungen bietet.

Mehr Infos auf <http://www.sw-greifswald.de/Karriere>

Beim Werben um Azubis sollten Arbeitgeber zunächst einmal Interesse an einem Berufsbild oder einer Branche wecken. Von jungen Schulabsolventen werden wegen der direkten Kontakte Einladungen zu einem Tag der offenen Tür im Unternehmen oder messeartigen Jobbörsen gern wahrgenommen.



Foto: Fotolia

Jobangebote offerieren – Anzeigen genügen nicht

Eigene Internetaktivitäten bieten breiten Raum für **KREATIVE OFFERTEN**

Jahrzehntlang bot sich Unternehmen einzig in regionalen und überregionalen Tageszeitungen sowie in Fachzeitschriften die Möglichkeit, auf der Suche nach neuen Fachkräften mit Stellenanzeigen einen größeren Kreis von Interessenten zu erreichen. Mit den neuen digitalen Kommunikationstechnologien und insbesondere dem Internet hat sich jedoch in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten das Feld zur Offerte von Jobangeboten geweitet. Umso mehr sind Arbeitgeber jetzt gefordert, für ihre spezifischen personellen Bedarfe die passgenaue Kommunikationsstrategie bei Stellenanzeigen zu ergründen und zu entwickeln. Im Zeitalter von Smartphone und World Wide Web und somit grenzenloser Reichweite sind zuerst die grundlegenden Fragen zu beantworten, an welchen potenziellen Bewerber richtet sich das Angebot, und wo sind die Chancen am größten, auf diesen zu treffen und ihn zu interessieren.

Gedruckte und internetbasierte Stellenanzeigen

Die klassische Stellenanzeigen

in der Presse bezieht auch heute noch ihren Wert darauf, dass diese wie eine Visitenkarte des Unternehmens wahrgenommen wird. Die auffällige Print-Anzeige in der lokalen beziehungsweise regionalen Tageszeitung signalisiert Jobsuchenden unter anderem, der Arbeitgeber ist an Fachkräften aus der Region interessiert und misst der angebotenen Arbeit mit einer exklusiven Anzeige einen besonderen Stellenwert bei. Bei hochqualifizierten Fach- und Führungskräften erstreckt sich das Recruiting per Stellenanzeige zumeist überregional und in die betreffenden

Fachmedien hinein. Die printspezifischen Wirkfaktoren sind ähnlich.

Auf dem Stellenmarkt haben sich zu den gedruckten Medien inzwischen zahlreiche internetbasierte Stellenbörsen gesellt. Sie bieten Unternehmen zusätzliche Stellschrauben, um gezielt und vor allem schnell und unkompliziert Jobangebote platzieren zu können. Online-Stellenbörsen entsprechen in ihrer Struktur und ihrem Service dem modernen Kommunikations- und Informationsverhalten vor allem jüngerer Generationen. Im Internet sind Jobangebote ohne großen Auf-

wand und jederzeit einsehbar. Unternehmen haben zudem die Möglichkeit, ihre freien Stellen auf der eigenen Homepage zu offerieren. Sofern sie auch Social-Media-Kanäle für die externe Unternehmenskommunikation nutzen, ergeben sich hier vor allem aus dem großen Vernetzungspotenzial gute Chancen, viele Menschen auf sich aufmerksam zu machen.

Videoclips veranschaulichen Tätigkeiten

Außerdem bieten eigene Internetaktivitäten breiten Raum für kreative Offerten abseits der klassischen Stellen-

anzeigen-Muster. Beispielsweise lassen sich die jeweiligen Arbeitsgebiete durch professionell erstellte Videoclips anschaulich präsentieren. Mitarbeiter können zudem mit Erlebnisberichten die angebotene Tätigkeit authentisch darstellen. Auch eignen sich solche Formate, über das konkrete Jobangebot hinaus den Betrieb als attraktiven Arbeitgeber zu zeigen. Da viele Internet-User gern und häufig Videoplattformen nutzen, empfiehlt sich zum Beispiel ein eigener Youtube-Kanal des Unternehmens, um im Recruiting auch Interessenten anzusprechen, die sich initiativ bewerben möchten.

Trotz breit gefächerter Möglichkeiten der Stellenanzeigen sollte eine Recruiting-Strategie davon gelenkt sein, dass vor allem beim Werben um Azubis zunächst einmal Interesse an einem Berufsbild oder einer Branche zu wecken ist. Dazu können zum Beispiel Einladungen zu einem Tag der offenen Tür im Unternehmen oder direkte Kontakte auf messeartigen Jobbörsen beitragen. Im besten Fall erspart dies die Stellenanzeige. *T. Schwandt*



Junge Schulabsolventen finden eine Ausbildung top. Eine Recruiting-Strategie sollte deshalb davon gelenkt sein, dass vor allem beim Werben um Azubis zunächst einmal Interesse an einem Berufsbild oder einer Branche zu wecken ist.

Foto: ehrenberg-Bilder/
info@martinez.de



Die Junge-Mitarbeiter freuen sich sehr auf neue Kolleginnen und Kollegen.

Fotos: Junge Die Bäckerei.



Ein Lächeln überzeugt immer.



Der Spaß im Team kommt in den Geschäften von Junge nicht zu kurz.



Als Top-Geschäftsleiterin ist Madlen Bomke stolz auf ihren Firmenwagen.

Du bist uns **wichtig**

Arbeiten in einem System hört sich erst einmal kühl und distanziert an. Aber genau das Gegenteil ist der Fall – zumindest, wenn man im Verkauf bei »Junge Die Bäckerei« arbeitet. Denn dort ist neben der Arbeit vor allem der Spaß im Team ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Arbeiten im System hilft dabei, Fehler zu vermeiden und die Qualität zu steigern. Arbeiten mit Spaß hingegen steigert das Gästelerlebnis, wie sich täglich tausendfach in den Junge-Geschäften beobachten lässt.

Damit das auch in den nächsten 125 Jahren so bleibt – Junge feiert in diesem Jahr Jubiläum –, unternimmt das Unternehmen viel, um Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeitern zu signalisieren: Du bist uns wichtig! Egal, ob Minijobber, Teilzeit- oder Vollzeitkraft, ob vom Fach oder Quereinsteiger – alle sind bei Junge herzlich willkommen und haben die gleichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Wer bei Junge beginnt, wird nicht ins „kalte Wasser“ geworfen, sondern gründlich geschult, um Überforderungen von Anfang an zu vermeiden. Nach der Einarbeitung schaffen tägliche Zwei-Minuten-Gespräche den richtigen Rahmen, um die Zusammenarbeit im Team zu stärken: Wie geht's? Was lief heute gut, was nicht? Auch Probleme können dort angesprochen werden.

Junge bietet allen Mitarbeitern aber auch Sicherheit. Das Gehalt wird immer pünktlich bezahlt, und dank Arbeitszeitkonten gibt es übers Jahr hinweg immer eine konstante Vergütung. Es gibt diverse Zuschläge (z. B. für Sonntagsarbeit) und eine Vielzahl an Benefits. Besonders der Personalrabatt von 50 Prozent hat in Zeiten galoppierender Preise noch einmal an Bedeutung zugelegt, ebenso wie die betriebliche Altersvorsorge für Festangestellte und Vermögenswirksame Leistungen.

TEAMPLAYER GESUCHT

Junge sucht die Chefs von morgen! Was braucht es, um Geschäftsleiterin oder -leiter zu werden? Jemanden, der die Abwechslung liebt, gern

Verantwortung übernimmt und in alle Richtungen Begeisterung versprüht. Wer das kann, der bekommt von Junge die nötigen Hilfestellungen für seine Einarbeitung.

Madlen Bomke ist diesen Weg gegangen, hat sich bei Junge bis zur Top-Geschäftsleiterin hochgearbeitet: „Mit 16 Jahren habe ich bei Junge meine Ausbildung als Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk gestartet. Danach bin ich direkt zur Geschäftsleiterin aufgestiegen. Seit 2011 bin ich sogar Top-Geschäftsleiterin. Besonders glücklich bin ich über meinen Firmenwagen und den freundlichen Umgang in meinem Team. Rückblickend kann ich sagen: Junge und ich – das ist eine tolle Entwicklung!“

Junge
Die Bäckerei.

**STADTBÄCKEREI -
DER HANSE-BÄCKER GMBH**

Gründungsjahr: 1897

Geschäftsführer:
Tobias Schulz, Reiner Küster

Mitarbeiter: 4300

Hauptstraße 93a
18107 Rostock-Elmenhorst
0451 38875 310
bewerbung@jb.de
www.jb.de/jobs



Starker Wohlfühlfaktor – Arbeitskultur im Wandel

Digitale Kommunikationstechnologien, verändertes Lifestyle- und Freizeitverhalten sowie neue Werteprioritäten und Lebensentwürfe haben in den zurückliegenden Jahren einen tiefgreifenden Wandel in der Arbeitskultur ausgelöst. Die Ansprüche an ein Arbeitsverhältnis beschränken sich nicht mehr darauf, eine vereinbarte

Arbeitskultur ist einer von vielen Mosaiksteinen in der zunehmend wichtiger werdenden **WORK-LIFE-BALANCE**



Ein gutes Arbeitsklima, an einem Strang ziehen, eine Wohlfühlatmosphäre im Team – das sind wichtige Kriterien, sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden. Aber auch Zeit zu haben für sich selbst, Familie und Freunde und nicht nur im Unternehmen permanent Überstunden zu leisten, ist ein Kriterium, das Arbeitnehmern wichtig ist.

Foto: Tom Hanisch / Fotolia

Ein guter Morgen für Ihre Nachbarn.
Ein flexibler und sicherer Job für Sie.



MADSACK Logistik Nord sucht Zusteller:in (m/w/d)

Das bieten wir:

- einen sicheren Nebenverdienst in Wohnortnähe
- flexibler Nebenjob für Schüler:innen (ab 14 Jahre) und Student:innen
- Arbeitszeit umfasst zwei bis vier Stunden pro Woche
- freie Zeiteinteilung am Zustelltag

Ihr Aufgabenfeld:

- Zustellung von Anzeigenblättern und Zeitungen

Das bringen Sie mit:

- Zuverlässigkeit & Pünktlichkeit
- motiviertes & selbstständiges Arbeiten

Arbeitsorte:

- Rostock (Innenstadt, Südstadt, Gehlsdorf, Roggentin), Broderstorf, Graal Müritz, Bad Doberan, Reddelich, Sanitz

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung unter info@zvg-hanse-zustell.de oder telefonisch unter 0381 365123.

Leistung zu erbringen beziehungsweise zu erhalten. Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen sind heutzutage beiderseits interessiert an einem betrieblichen Umfeld, in dem sich die Beschäftigten wohlfühlen und motiviert ihre Aufgaben erledigen. Für Unternehmen ergeben sich daraus klare Wettbewerbsvorteile. Zufriedene MitarbeiterInnen sind produktiver, identifizieren sich sehr mit ihrer Arbeit und engagieren sich stärker, zur erfolgreichen Entwicklung der Firma beizutragen.

Öffentlichkeitswirksame Außendarstellung nutzen

Eine positiv empfundene Arbeitskultur ist in heutiger Zeit für ArbeitnehmerInnen zum einen ein wesentliches Element, um sich beruflich zu verwirklichen und bestätigt zu finden, zum anderen aber besitzt der Job nicht mehr wie in der Vergangenheit den zentralen Stellenwert in der Lebensgestaltung. Er ist einer von vielen Mosaiksteinen in der sogenannten Work-Life-Balance. In dieser wird angestrebt, neben dem Job ausreichend Zeit und Energie für das Familienleben, für Freizeitaktivitäten sowie soziales und gemeinnütziges Engagement zur Verfügung zu haben. Eine gute Arbeitskultur befördert in diesem Kontext den Wohlfühlfaktor und schlägt sich dementsprechend im modernen Recruiting nieder.

Unternehmen sind inzwischen darauf eingestellt, dass sich Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle nicht allein nach den Arbeitsinhalten erkundigen. Vor dem Berufseinstieg beziehungsweise bei einem beabsichtigten Jobwechsel wird sich in der Regel über den neuen Arbeitgeber vorinformiert. Subjektive Bewertungen und repräsentative Rankings zu zahlreichen Unternehmen finden sich im Internet auf speziellen Plattformen und in Chat-Foren. Um

bei der Suche nach neuen MitarbeiterInnen bereits im Vorfeld nicht anderen die Initiative zu überlassen, sollten Unternehmen eigene Internetaktivitäten etwa auf Social-Media-Kanälen beziehungsweise eine presse- und öffentlichkeitswirksame Außendarstellung nutzen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Manche Frage erübrigt sich dadurch beim ersten direkten Kontakt.

Offene Kommunikation und faires Klima gewünscht

Eine beide Seiten zufriedenstellende Arbeitskultur ist auf zwei Ebenen angesiedelt. MitarbeiterInnen erwarten im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, dass sie wertgeschätzt und unterstützt werden, dass sie ein konstruktives Feedback auf eigene Ideen und Vorschläge erhalten und bei neuen Projekten und Vorhaben „mitgenommen“ werden. Dieses Miteinander setzt offene Kommunikation und ein faires Klima von Anerkennung und Kritik voraus. Auf dieser Basis wird auch die Bildung von effizient und innovativ arbeitenden Teams gestärkt.

Daneben beeinflussen organisatorische, arbeitsgegenständliche und räumliche Bedingungen den Grad von Wohlfühlen und Zufriedenheit im Unternehmen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Eigenverantwortung sowie gesundheitsfördernde und kommunikationsfreundliche Arbeitsplatzgestaltung sind Komponenten eines modernen und akzeptierten Betriebsumfeldes, das den einzelnen ArbeitnehmerInnen ausreichend eigenen Entscheidungsspielraum gewährt. Wie ohnehin beim Recruiting und zur längerfristigen Bindung die individuellen Bedürfnisse künftiger MitarbeiterInnen stärker denn je zu berücksichtigen sind, beispielsweise in der Frage von Karriereperspektiven.

Thomas Schwandt

Für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in den Unternehmen

Neuer Expertenbeirat will Lösungen zur Sicherung und Erweiterung der **FACHKRÄFTEBASIS** finden

Im Wirtschaftsministerium wird an einer Fachkräftestrategie für Mecklenburg-Vorpommern gearbeitet. „Die Bestandssicherung der heimischen Wirtschaft und auch Neuansiedlungen von Unternehmen gründen sich immer stärker auf das Angebot qualifizierter und motivierter Fachkräfte. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist eines der drängendsten Themen der Landespolitik. Wir haben dabei aktuell mehr Herausforderungen denn je zu bewältigen. Der Ukraine-Krieg und die damit verbundenen Auswirkungen, die Folgen der Corona-Pandemie, eine wachsende Inflation und der demografische Wandel sind nur einige Beispiele hierfür. Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeit befinden sich in einem rasanten

Transformationsprozess“, sagte der Minister für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit, Reinhard Meyer.

Expertenbeirat – Ziele erarbeiten und Lösungen gemeinsam umsetzen

Kürzlich ist in Schwerin ein rund 40-köpfiger Expertenbeirat eingerichtet worden. Dieser setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Bundesagentur für Arbeit, von Unternehmensverbänden und Kammern, Gewerkschaften sowie einzelnen Unternehmen mit Interesse an Fachkräftethemen und Netzwerkpartnern zusammen. „Für die Lösung des Fachkräftemangels gibt es nicht den einen Lösungsweg. Unternehmerinnen und Unternehmer sichern Fachkräfte in den Betrieben, die



Der neue Fachkräftebeirat hilft so manch ratloser Unternehmerin oder manchem ratlosen Unternehmer dabei, bessere Rahmenbedingungen für die Gewinnung von Fachkräften zu schaffen. Fotos: Pixabay

Politik setzt die Rahmenbedingungen. Hier wollen wir unterstützen und gemeinsam strategische Ziele der Fachkräftestrategie erarbeiten, um diese dann auch umzusetzen“, so Meyer weiter. Die Fachkräftestrategie soll

vier Säulen umfassen: die Qualifizierung von Fachkräften, die Sicherung und Ausschöpfung von Erwerbspotenzialen, die Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland sowie die Schaffung attraktiver

Arbeitsbedingungen im Land. „Es geht darum, die Veränderungen der Wirtschaft und Arbeitswelt nachhaltig zu gestalten“, sagte Meyer.

Sicherung des Bedarfs an Fachkräften ist vielfältig

Die Landesregierung setzt sich dafür ein, Rahmenbedingungen für Fachkräftesicherung und -gewinnung kontinuierlich zu verbessern. „Das Erarbeiten und die konsequente Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie ist dafür elementar. Die wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes hängt nicht zuletzt von der Frage ab, ob es gelingt, die Fachkräftebasis der Unternehmen zu sichern und zu erweitern“, so Wirtschaftsminister Reinhard Meyer. PM

Da arbeiten, wo Menschen Urlaub machen!

Wir sind ein erfolgreicher Reiseveranstalter mit Sitz in Roggentin/Rostock und seit mehr als 30 Jahren auf dem Markt. Unser umfangreiches Angebot besteht aus Busreisen, Aktivreisen, Städtereisen, Rundreisen, Kreuzfahrten im Fluss- und Hochseebereich sowie Flugreisen ab Berlin, Hamburg, Rostock-Laage und Leipzig-Halle. Unsere Reisen sind handgemacht und mit viel Herz erstellt. Unser Verkaufsgebiet erstreckt sich von der Ostsee bis ins Erzgebirge und von der Oder bis in den Harz.

Auszubildende (w/m/d)

- Tourismuskaufmann/frau für Privat- und Geschäftsreisen**
- duale 3-jährige Ausbildung**

Du willst die Welt entdecken und deine Reiselust mit anderen teilen? Mit einer Ausbildung bei PTI sitzt du nicht nur im Reisebüro, sondern lernst die Tourismusbranche auch aus Veranstaltersicht kennen: Einkauf, Buchung, Buchhaltung, Fahrzeugplanung, Marketing/Vertrieb und natürlich Reisebegleitungen stehen hier neben vielem Weiteren auf deiner Agenda.

Wir freuen uns auf dich!

Reiseverkehrskauffrau/-mann (w/m/d)

- Festanstellung** **ab sofort**
- Vollzeit**
- Berufsanfänger & Berufserfahrene**

Sie leben das Thema Reise und sind ein echter Verkaufsprofi? Dann suchen wir Sie! In unserer Abteilung „Buchung/Reservierung“ und in unserem Reisebüro verkaufen Sie PTI-Produkte sowie Produkte von Fremdveranstaltern. Die Pflege von Kundendaten und Vorbereitung von Reiseunterlagen gehören dabei ebenso zu Ihren Aufgaben wie das Handling der PTI-Gruppenflüge und viele weitere spannende Tätigkeiten.

Neugierig? Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Buchhalter/in (w/m/d)

- Festanstellung** **ab sofort**
- Vollzeit**
- mit Berufserfahrung**

Ein familiäres Team und gutes Arbeitsklima sind Ihnen wichtig? Unsere hausinterne Buchhaltung sucht kompetente Verstärkung. In Ihren Aufgabenbereich fallen u.a. die Abwicklung der Kreditoren- und Debitorenbuchhaltung, das Mahnwesen und die Kalkulationsnachbearbeitung sowie das Bearbeiten von Statistiken. Darüber hinaus sind Sie Ansprechpartner für Steuerberater und Wirtschaftsprüfer im Rahmen der Vorbereitung des Jahresabschlusses.

Interessiert? Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

PTI-Vorteile: kleine Teams & flache Hierarchien Büros mit Blick ins Grüne Mitarbeiterrabatt auf PTI-Produkte kostenfreier Parkplatz sehr gute Einarbeitung

Vollständige Ausschreibungen auf www.pti.de/jobs

Und für die Auszeit vom Job? Reisen mit PTI Panoramica!
Busreisen, Flusskreuzfahrten, Flugreisen & Kreuzfahrten in Deutschland, Europa & weltweit

im Reisebüro • 0800 1013011 • www.pti.de

Veranstalter: PTI Panoramica Touristik International GmbH · Geschäftsführer: Werner Maaß, Kai Otto
Registergericht Rostock HRB 1333 · Neu Roggentiner Straße 3 · 18184 Roggentin/Rostock
urlaub@pti.de · USt.-ID: DE137380712 · kostenfreie Hotline 08001013011

Frau © contrastwerkstatt - stock.adobe.com | Mann © WavebreakmediaMicro - stock.adobe.com | Büro © Andrey Popov - stock.adobe.com | Südafrika © Benjamin B - Shutterstock.com

Familienfreundliche Arbeitskultur motiviert junge Eltern

Unternehmen sehen sich zunehmend mit neuen gesellschaftlich akzeptierten Prioritäten im **VERHÄLTNIS ZWISCHEN FAMILIE UND BERUF** konfrontiert.

Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, stellt seit jeher Ehepartner wie Alleinerziehende, die einer Arbeit nachgehen, vor erhebliche Herausforderungen. Zumal die Bedingungen in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Branchen erheblich differieren und es somit keine pauschalen Lösungen geben kann. Vor dem Hintergrund demografischer und gesellschaftlicher Veränderungen hat jedoch der Gesetzgeber in den letzten Jahren einige verbindliche Regelungen getroffen, die für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen einen verlässlichen Rechtsrahmen bedeuten und einen familienfreundlichen Mindeststandard setzen. Dazu gehören unter anderem die Ansprüche auf Elternzeit und Elterngeld.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen

Da aber die gesetzlichen Festlegungen nur punktuell und temporär dazu beitragen können, das Familienleben, die Kindererziehung und Berufsausübung in Einklang zu bringen, haben es Unternehmer und Beschäftigte gemeinsam in der Hand, zu einem dauerhaften Interessenausgleich und tragfähigen Lösungen zu kommen. Mehr Zeit und Aufmerksamkeit den eigenen Kindern widmen zu können, in diesem Bedürfnis sehen berufs-



Unternehmen, in denen familienfreundliche Rahmenbedingungen ein wesentlicher Aspekt moderner Arbeitskultur sind, punkten bei jungen Fachkräften mit Kindern sehr.

Fotos: Pixabay

tätige Eltern beziehungsweise Alleinerziehende heutzutage keinen Widerspruch, um sich trotzdem im Job mit aller Kraft und großem Engagement zu betätigen. Sie sind dafür oft bereit, ihren Arbeitsalltag räumlich und zeitlich flexibel zu gestalten und den beruflichen Anforderungen im Unternehmen anzupassen.

Zugleich bildet für sie ein familienfreundliches Betriebsklima eines der entscheidenden Auswahlkriterien bei der Suche nach einem Arbeitgeber. Unternehmen sehen sich konfron-

tiert mit gesellschaftlich akzeptierten neuen Prioritäten im Verhältnis zwischen Familie und Beruf. Sie haben aber auch erkannt, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen ein wesentlicher Aspekt moderner Arbeitskultur sind, die seit Jahren einen tiefgreifenden Wandel erfährt. Durch digitale Kommunikationstechnologien und automatisierte Produktionsprozesse eröffnen sich auch neue praktikable Möglichkeiten in der Arbeitsorganisation. MitarbeiterInnen, die ihre Kinder wohlbehütet und versorgt wissen, sehen sich

besser in der Lage, ihre schöpferischen und handwerklichen Fähigkeiten im Job voll einzubringen. Sie widmen sich motivierter und engagierter ihren Aufgaben.

Einrichtung von Betriebskindergärten

Da die externe Kinderbetreuung zuweilen nicht konform geht mit erforderlichen Arbeitszeiten und das Problem auch nicht betriebsintern zu lösen ist, schaffen Unternehmen inzwischen selbst Angebote, zum Beispiel durch die Einrichtung von Betriebskindergärten. Diese

und spezialisierte außerbetriebliche Kitas ermöglichen es unter anderem, dass Kinder bis in die Abendstunden betreut werden können. Wo es sich einrichten lässt, geben Arbeitgeber den ArbeitnehmerInnen es in eigene Verantwortung, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten und auch den Arbeitsort aus starren Strukturen zu lösen.

Beschäftigte haben die Wahl, ein oder mehrere Tage pro Woche im Home-Office zu arbeiten und die Wochenarbeitsstunden unterschiedlich auf die Tage zu verteilen.

So individuell die Bedarfe der ArbeitnehmerInnen puncto Familienfreundlichkeit sind, so individuell gestalten sich von Unternehmen zu Unternehmen die zu vereinbarenden Regelungen. Dabei sollte darauf geachtet werden, mit den verschiedenen Angeboten und Modellen innerhalb des Betriebes transparent umzugehen und MitarbeiterInnen einzuladen, eigene Vorschläge und Ideen einzubringen. Dies erhöht die Akzeptanz in der Belegschaft.

Aufgrund des hohen Stellenwertes von familienfreundlicher Arbeitskultur sollte dieser Aspekt im Recruiting besonders betont und mit Erlebnisberichten von MitarbeiterInnen und Videoclips etwa auf Social-Media-Kanälen beworben werden. *Thomas Schwandt*



Berufliche Ziele mithilfe einer Weiterbildung umsetzen lohnt sich.

Foto: deagreez/stock.adobe.com/akz-0

Den beruflichen Neuanfang wagen

Die Suche nach dem beruflichen Glück kennen viele. Mal ist es die Unzufriedenheit mit der aktuellen Position, mal ein unsicheres Arbeitsverhältnis. Oder die Arbeitszeiten passen einfach nicht. Zudem sorgt die Coronakrise zusätzlich für eine Umbruchstimmung auf dem Arbeitsmarkt.

Selbst in Krisenzeiten gibt es viele Wege zum Erfolg. Das Steuer- und Rechnungswesen zum Beispiel bietet hier zahlreiche Chancen. Branchenfremde Quereinsteiger können einen Neustart mit guten Jobaussichten wagen. Die Aufgaben sind abwechslungsreich und die Möglichkeiten der Weiterentwick-

lung gut, gerade auch für Teilzeitjobs. Arbeitgeber suchen händierend nach gut ausgebildeten Fachkräften. Weiterbildungsträger helfen dabei. Sie bieten eine Vielzahl an Abschlüssen, die auch den Quereinstieg ermöglichen.

spp-o

MEHR INFOS unter www.endriss.de

IMPRESSUM - TOP-ARBEITGEBER

Anzeigen-Spezial
der Ostsee-Zeitung GmbH & Co.KG
Richard-Wagner-Str. 1a, 18055 Rostock

Verantwortlich für Anzeigen:
Maurice Roth
maurice.roth@ostsee-zeitung.de

Redaktion/Produktion:
Agentur Küstenwort, Kerstin Rathje-Wesselow,
Anne Bonitz, Susanne Tieze
www.ostsee-zeitung.de



**Mehr Tat.
Mehr Kraft.
Meine Perspektive.**

Was EGGER ausmacht? Wir alle. Bei EGGER in Wismar arbeiten rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine von ihnen wollen wir Ihnen heute vorstellen:

6 Fragen an Ulrike Häring

1 Beschreiben Sie bitte kurz Ihren beruflichen Werdegang:

Ulrike Häring: Nach dem Schulabschluss habe ich eine Lehre als Bäckereifachverkäuferin begonnen. Diese wurde leider durch meinen damaligen Arbeitgeber beendet, aufgrund des sinkenden Bedarfs nach Arbeitskräften nach der Weihnachtszeit. Daraufhin habe ich eine Ausbildung zur Fachfrau für Systemgastronomie bei einer großen Lebensmittelkette absolviert. Jedoch bin ich nach ein paar Jahren zu dem Schluss gekommen, dass das nicht der richtige Job für mich ist und ich doch lieber etwas Anderes machen möchte. Danach habe ich mich fortlaufend nach verschiedensten Arbeitsmöglichkeiten erkundigt und im Jahr 2015 bin ich auf meinen Job bei EGGER gestoßen und seither bereue ich nichts.

2 Wie sind Sie zu EGGER gekommen?

Ulrike Häring: Eine Bekannte von mir hat mich darauf aufmerksam gemacht, dass EGGER aktiv auf der Suche nach weiblichen Mitarbeitern ist.

3 Welche Tätigkeiten üben Sie in Ihrer Position aus?

Ulrike Häring: Ich bin in der Beschichtung an der Kurztaktpresse als Pressenbedienerin tätig. Ich prüfe die Qualität der Materialien, stelle die Anlage ein und bestücke sie. Um einen optimalen und qualitätsgerechten Produktionsablauf sicherzustellen ist es notwendig, alle Arbeitsabläufe zu koordinieren.

4 Was gefällt Ihnen an Ihrer aktuellen Arbeit besonders?

Ulrike Häring: Besonders die Zusammenarbeit mit meinen Kollegen. Es kommen ständig neue Herausforderungen auf mich zu, weshalb kein Tag wie der andere ist. Wie man so schön sagt „Man lernt nie aus“ und so ist es auch hier der Fall. Dabei ist das Schöne, dass ich mich voll ausgelastet fühle und weiß, wozu ich meinen Teil beitrage.

5 Was schätzen Sie an EGGER besonders?

Ulrike Häring: Die Freundlichkeit, die einem entgegengebracht wird, dass man auf den Rückhalt seiner Vorgesetzten bauen kann und diese immer mit viel Verständnis – auch bei persönlichen Problemen – aufbringen. Weiter gibt es verschiedenste Vergünstigungen bei verschiedensten Partnern in und um Wismar. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass es immer pünktlich den Lohn gibt.

6 Was war Ihr bisher schönstes Erlebnis bei EGGER?

Ulrike Häring: Ein schönes Erlebnis war die Übernahme als Pressenbedienerin und dass ich die Möglichkeit bekomme, auch in andere Werke reisen zu können. Aber das beste Erlebnis, was mir hier passiert ist war, dass ich meinen Verlobten hier kennengelernt habe.

Werden auch Sie ein Teil des Teams von EGGER in Wismar:

» Jetzt informieren und bewerben!
www.egger.com/jobs



Gemeinsam. Mehr. Perspektiven.
www.egger.com/jobs

E EGGER

MEHR AUS HOLZ.

Chancen auf Karriere – wohin die Reise geht

Aufgezeigte **AUFSTIEGSCHANCEN** führen zu erhöhtem Engagement

In Zeiten, in denen es wie gegenwärtig in vielen Branchen einen Überhang an freien Ausbildungs- und Arbeitsplätzen gibt, haben Schulabgänger und Studienabsolventen bei der Suche nach einem Arbeitgeber nicht selten die Qual der Wahl. Umso mehr gewinnen bestimmte Auswahlkriterien an Gewicht, die die Entscheidung für ein Unternehmen befördern.

Am Anfang der beruflichen Laufbahn steht neben einer angemessenen Vergütung und moderner Arbeitskultur vor allem die Frage nach den Karriereperspektiven im Fokus. Aber auch ArbeitnehmerInnen, die sich bereits in einer Anstellung befinden, sehen sich in puncto Karriere zum Handeln animiert, wenn zum Beispiel wenig Aussichten darauf im aktuellen Job existieren und sich diese in anderen Unternehmen eröffnen. Die Fluktuation von MitarbeiterInnen, die bereits gut eingearbeitet sind und über Know-how und Erfahrungen verfügen, wiegt für Firmen besonders schwer. Deutschlandweit liegt seit vielen Jahren die Quote wechselnder Beschäftigter bei rund 30 Prozent.

Am Anfang gleich Aufstiegschancen aufzeigen

Bei der Gewinnung und Einstellung neuer MitarbeiterInnen sollten Arbeitgeber deshalb sehr großen Wert darauf legen, geeigneten Arbeit-



Mecklenburg-Vorpommern glänzt nicht nur mit wundervollen Landschaften und guter Luft, sondern auch mit glänzenden Karriereaussichten. Die sehr gute Infrastruktur, der wachsende Fachkräftebedarf sowie die Nähe zu Universitäten und Hochschulen sorgen dafür, dass sich im Nordosten unzählige Möglichkeiten ergeben, die Annehmlichkeiten des Lebens mit spannenden Karrierechancen zu verbinden. MV lohnt sich immer. Foto: Rawpixel

nehmerInnen von Beginn an konkrete Entwicklungsperspektiven und Aufstiegschancen aufzuzeigen. Das schafft eine verlässliche Sicherheit in der strategischen Personalplanung und ist ein überzeugendes Argument, um Fachkräfte längerfristig zu binden. Experten für Personalfragen sprechen in diesem Zusammenhang von Karrierepfaden oder auch Laufbahnmodel-

len, die individuell angelegt sind. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind am besten geeignet, gemeinsam mit dem jeweiligen Beschäftigten die einzelnen Schritte abzustecken, auszuwerten und voranzutreiben.

Auf unternehmerischer Seite heißt dies vor allem, notwendige Qualifikationen und Weiterbildungen wie Meisterschule und berufsbeglei-

tendes Studium anzubieten und finanziell zu fördern, betreffende MitarbeiterInnen mit anspruchsvollen Aufgaben zu betrauen und entsprechende Verantwortung zu übertragen. Auf Seiten von Bewerbern beziehungsweise Beschäftigten vermitteln vereinbarte individuelle Karrierepläne ein Gefühl von Wertschätzung durch den Arbeitgeber und ermöglichen es ih-

nen, die eigene berufliche Entwicklung zu fixieren und zu gestalten. Wenn MitarbeiterInnen wissen, wohin karrieremäßig die Reise geht, befördert das entscheidend Motivation und Leistungsorientierung. Verbunden sind die jeweils erreichten Stufen in aller Regel mit der Übernahme nächsthöherer Positionen und verbesserter Bezahlung.

Realistische Einschätzung des Potenzials

Es liegt nahe, dass in der Berufspraxis nicht jede Karrierereiter bis in die Geschäftsführung oder Vorstandsetage reichen kann. Maßgeblich für die Personalplanung sollte es sein, das individuelle Potenzial geeigneter MitarbeiterInnen realistisch einzuschätzen und mit ihnen entsprechende Karriereziele anzusteuern. So wird bei festzulegenden Karrierepfaden darin unterschieden, ob ArbeitnehmerInnen für komplexe Führungsaufgaben prädestiniert ist, oder ob organisatorische und praxisaffine Qualitäten eine Karriere als Projektmanager vorzeigen oder ob fachliche Spezialkenntnisse eine leitende Funktion etwa im Bereich Forschung und Entwicklung als erstrebenswert erscheinen lassen. In jedem Fall ist eine auf die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen zugeschnittene Karriereplanung und -verlässlichkeit ein imageförderndes Aushängeschild für Arbeitgeber. T. Schwandt

Der aktuelle Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern

Meyer: Mobilisierung von Potenzialen für Arbeit und Beschäftigung sind drängende Themen

Die Zahl der Arbeitslosen ist in Mecklenburg-Vorpommern im Mai gesunken. Im Vergleich zum Vorjahresmonat sank die Zahl um 11 600 Arbeitslose (-17,4 Prozent) ab. Die Arbeitslosenquote liegt bei 6,7 Prozent. Insgesamt sind aktuell 54 800 Menschen arbeitslos. „Die Arbeitslosigkeit sinkt weiter deutlich. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich positiv. Beschäftigte werden in vielen Bereichen gesucht. Ich rechne in den kommenden Monaten mit einer wachsenden Nachfrage nach Personal in

den Unternehmen. Auch die Beschäftigung wird weiter steigen. Die Mobilisierung von Potenzialen für Arbeit und Beschäftigung sind drängende Themen der Unternehmen im Land“, sagte der Minister für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Reinhard Meyer am Dienstag. Im Vergleich zum Vormonat April ist die Zahl der Arbeitslosen um 2000 (-3,6 Prozent) gesunken.

Deutlich vor Beginn der Hauptsaison zieht die Nachfrage an Personal im Tourismus an. „Es ist eine Heraus-

forderung für Unternehmen den Bedarf an Fachkräften auch decken zu können. Der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist die zentrale Aufgabe der Bestandssicherung der heimischen Wirtschaft. Es geht auch darum, dass in Unternehmen neben der entsprechenden Entlohnung frühzeitig Anreize gesetzt und Perspektiven zur Weiterentwicklung für ihre Beschäftigten und zum Verbleib aufgezeigt werden. Unternehmen brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gern kommen und

auch gern bleiben“, so Meyer weiter. Als Beispiel nannte er Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie attraktive Arbeitsbedingungen. Im Wirtschaftsministerium wird an einer Fachkräftestrategie für MV gearbeitet. Gestern wurde ein rund 40-köpfiger Expertenbeirat eingerichtet. Dieser setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Bundesagentur für Arbeit, von Unternehmensverbänden und Kammern, Gewerkschaften sowie einzelnen Unternehmen mit Interesse an Fachkräftethemen und

Netzwerkpartnern zusammen.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – aktuellste Daten aus dem März 2022 – im Vorjahresvergleich um 7300 (+1,3 Prozent) gestiegen. Die Zahl der Beschäftigten liegt aktuell bei 577 700. „Fachkräfte werden gebraucht und gesucht. Die Möglichkeiten einen Arbeitsplatz in der Heimat zu finden, sind in den vergangenen Monaten deutlich gestiegen“, so Minister Meyer. PM

Quereinsteiger bilden ein großes Fachkräftepotenzial

PROGRAMMIERER WERDEN – wie schnell es wirklich geht und warum trotzdem ein Mangel herrscht

Vor allem Programmierer und Entwickler sind gefragt wie nie“, weiß IT-Experte Manuel Thaler von der Developer Akademie. „Über 94 000 IT-Unternehmen sind laut Statistik-Portal Statista alleine in Deutschland aktiv. Alle suchen Fachkräfte. Quereinsteiger und Jobwechsler stellen hier eine attraktive Lösung für Unternehmen dar.“ Thaler empfiehlt:

„Viele Unternehmen, die nicht über ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte verfügen, wissen nicht, wie dem Problem beizukommen ist. Dennoch scheut sich ein



Großteil davor, auch Quereinsteiger und Jobwechsler für offene Stellen in Betracht zu ziehen. Zu Unrecht. Grundsätzlich tun Unterneh-

men gut daran, mit Bootcamps, Anbietern von Fernstudiengängen und Fernuniversitäten zusammenzuarbeiten, die Quereinsteiger

weiterbilden – ein Bereich, der von vielen Unternehmen stark unterschätzt wird, obwohl es dort aktuell sehr viel weniger Arbeitgeberkonkurrenz gibt.

Bei der Suche nach möglichen Arbeitskräften sollten Unternehmen unbedingt darauf achten, dass die Quereinsteiger nicht nur 'Papiertiger' sind. Das ist immens wichtig, weil gerade Fernuniversitäten und -studiengänge oft sehr auf das Schreiben von Tests und Klausuren fokussiert sind, wodurch das Praxiswissen oft auf der Strecke bleibt. Unternehmen, die auf der Suche nach qualifi-

zierten Arbeitskräften sind, sollten unbedingt daran denken: Quereinsteiger bringen einige wertvolle Eigenschaften mit, die sie durchaus von Uniabsolventen abheben. Was ihnen an Erfahrung fehlt, machen sie also durch Power und Motivation wett. Quereinsteiger, die sich mit dem Programmieren auseinandersetzen, lernen in kurzer Zeit sehr viel. Darunter fallen auch ältere Menschen, was aber nicht zwangsläufig schlecht ist, weil auch sie unterschiedliche Profile und interessante Kompetenzen in anderen Bereichen erworben haben. *ots*

FINDE DEINEN TRAUMJOB IM NORDEN.

KÜSTENFISCHER.DE



Die Jobbörse
für deinen
Traumjob!

EIN ANGEBOT DER:

OZ OSTSEE-ZEITUNG
Medien. Menschen. Heimat.

JETZT BESUCHEN



KÜSTENFISCHER.DE

Tägliche Arbeitszeit ohne Stechuhr – möglichst flexibel durch den Berufsalltag gehen

FLEXIBELE ARBEITSZEITEN können für Arbeitgeber und MitarbeiterInnen große Vorteile bringen

Das in der Gesellschaft gewachsene und akzeptierte Bedürfnis vor allem junger Fachkräfte sowie von ArbeitnehmerInnen mit Kindern, selbstbestimmt den privaten Alltag bestmöglich mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen, stößt in einer flexibel und schnell rotierenden Arbeitswelt auf offene Türen. Neue, vor allem durch digitale Technologien getriebene Herausforderungen am Markt wie der Zugriff auf Waren und Dienstleistungen rund um die Uhr bedingen angepasste Arbeitszeitmodelle.

Somit können Unternehmen, die auf der Suche nach neuen MitarbeiterInnen sind, mit flexibel gestalteten Arbeitszeiten zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen. Die Offerte, in puncto Arbeitszeit den Beschäftigten ein weitgehendes Mitsprache- und Gestaltungsrecht einzuräumen, ist ein gewichtiges Plus, um Aufmerksamkeit und Interesse bei BewerberInnen zu wecken. Zugleich erhöhen sich die Chancen, genau die Fachkräfte zu finden und zu gewinnen, die in das Anforderungsprofil des Unternehmens passen.

Je nach Branche differieren die Möglichkeiten eines flexiblen Zeitmanagements. In kreativen Berufen ist die Bandbreite größer als etwa im verarbeitenden Gewerbe mit streng getakteten Pro-



Gleitzeit ist eine der am meisten praktizierten nicht starren Arbeitszeitregelungen, die an eine Kernarbeitszeit gekoppelt ist. Foto: Pixabay

duktionsprozessen. Im Recruiting kommt es für den Arbeitgeber darauf an, den eigenen Bedarf an Bereitschaft von ArbeitnehmerInnen, der Firma zeitlich unterschiedlich zur Verfügung zu stehen, mit den individuellen Bedürfnissen der BewerberInnen in Übereinstimmung zu bringen.

Gleitzeit mit flexibler Arbeitszeiteinteilung

Dies kann auf vielfache Weise gelingen. Eine der am meisten praktizierten nicht starren Regelungen ist die sogenannte Gleitzeit. Diese er-

laubt es den Beschäftigten, in einem vorgegebenen Zeitrahmen den Beginn beziehungsweise das Ende der Arbeit selbst festzulegen. Wobei dieser Modus an eine Kernarbeitszeit gekoppelt ist, die die Anwesenheit im Unternehmen erforderlich macht. Da die gesamte Stundenzahl pro Woche zumeist vereinbart ist, kann es in diesem Modell dazu kommen, dass Über- beziehungsweise Minusstunden anfallen. Diese werden in individuellen Arbeitszeitkonten registriert. Um Verwerfungen durch zu viele Über- oder Minusstun-

den innerhalb der betrieblichen Arbeitsorganisation zu vermeiden, setzen Arbeitgeber oft Stunden-Obergrenzen und geben Fristen vor, in denen das Arbeitszeitkonto auszugleichen ist.

Funktionszeiten für Projektarbeit

In Wirtschaftsbereichen, wo beispielsweise viel Projektarbeit anfällt, favorisieren nicht selten MitarbeiterInnen das Angebot von sogenannten Funktionszeiten. Auf das jeweilige Projekt bezogen bedeutet dies, die Beschäftigten sind zu keinen festen An-

wesenheitszeiten verpflichtet. Sie entscheiden selbstständig, wann und wie viele Stunden sie unter Beachtung gesetzlicher Regularien in ein Projekt investieren. Am Ende zählt gegenüber dem Arbeitgeber das erzielte Ergebnis. Dies eröffnet den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, über einen bestimmten Zeitraum tageweise länger und intensiv zu arbeiten und anschließend über freie Tage zu verfügen. Von Experten wird betont, dass diese Form flexibler Arbeitszeit motivationsfördernd ist und damit eine schnelle Realisierung von Projekten einhergeht.

Individuelle Arbeitszeitgestaltung geht zuweilen auch über tagesbezogene beziehungsweise wöchentliche Regelungen hinaus. MitarbeiterInnen streben zum Beispiel längere Phasen an, in denen sie sich auf die Familie oder Freizeitaktivitäten konzentrieren können. Betriebe, die saisonal oder produktionsbedingt unterschiedlichen Bedarf an Arbeitskräften haben, können etwa Jahresarbeitszeitkonten mit den Beschäftigten vereinbaren, so dass längere Auszeiten möglich sind und keine Fachkräfte verloren gehen. Ebenso sind Teilzeitmodelle oder Jobsharing geeignete Instrumente für einen Interessenausgleich von Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen.

Thomas Schwandt

FENSTER + HAUSTÜREN

FRESAND

Wir stellen ein:

- **Leiter Kundenservice** (m/w/d)
- **Berufskraftfahrer C/CE** (m/w/d)
- **Kundendienstmonteur** (m/w/d)

www.fresand.de/karriere

Wir achten auf Sie!
pünktliche Lohnzahlung zum 15. des Folgemonats, leistungsorientierte Prämien, sowie eine Gesundheits- und Geburtstagsprämie

Nächster Gang, bitte!
Aufstiegschancen in allen Bereichen, individuelle Schulungen und Trainings, E-Bike Leasing

Wir sind FRESAND
Wir leben Wertschätzung und Nähe in einer flachen Hierarchie. Regelmäßige Mitarbeitererevents bringen Abwechslung in unseren Alltag.

406204401_001022

Nicht jeden Tag in die Firma – Homeoffice beliebt

Vor allem junge Fachkräfte und berufstätige Eltern schätzen dieses Element der **WORK-LIFE-BALANCE**

Ein brachiales Ereignis wie die Corona-Pandemie führte vor mehr als zwei Jahren schließlich zu einem Umdenken in der Frage des Arbeitsortes. Homeoffice, zunächst als Kontaktunterbrechung zwischen den Menschen gedacht, erwies sich im „erzwungenen“ Praxistest als ein Arbeitsmodell, das Unternehmen und Beschäftigten neue Horizonte eröffnet. Die Erfahrung zeigte schnell, tägliche Anwesenheit im Büro beziehungsweise in der Firma ist nicht unbedingt erforderlich, sofern die Funktion und der Arbeitsgegenstand des Mitarbeitenden dies ermöglichen.

Laut einer jüngsten Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) wird inzwischen 14 Prozent der befragten ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit eingeräumt, im Home-Office zu arbeiten, 18 Prozent ist dies teilweise gestattet. Auch wenn der



Laut aktueller Umfrage gehen MitarbeiterInnen in den eigenen vier Wänden offenbar zufriedener ihre Arbeit an. Deshalb ist ein mögliches Arbeiten im Homeoffice für Arbeitnehmer ein wichtiges Kriterium, sich für ein Unternehmen zu entscheiden.

Foto: Pixabay/Lukasbieri

Arbeitsplatz zu Hause nicht pauschal als Regelfall gelten kann, so haben doch Unternehmer und Beschäftigte erkannt, unter geeigneten Umständen resultieren daraus Vorteile für beide Seiten. Für den Arbeitgeber reduzieren sich z.B. die Kosten, weil nicht

mehr für alle Beschäftigten gleichzeitig ein Arbeitsplatz räumlich und technisch ausgestattet vorzuhalten ist. Auch hat sich erwiesen, Home-Office bewirkt keine verringerte Produktivität.

Als ein Grund dafür gilt, dass Mitarbeitende in den

eigenen vier Wänden offenbar zufriedener ihre Arbeit angehen. Sie schätzen es unter anderem, autonomer ihre Arbeitszeit einteilen und selbstbestimmter ihre Aufgaben erledigen zu können. Vom Arbeitgeber entgegengebrachtes Vertrauen und mehr Eigenverantwortung für die Arbeitsergebnisse motivieren und erhöhen die Bindung ans Unternehmen.

In puncto Homeoffice sind zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen die gegenseitigen Interessen und Bedürfnisse einfach auszubalancieren. Vor allem junge Fachkräfte und berufstätige Eltern sehen im Home-Office ein wesentliches Element in der Work-Life-Balance. Zum Beispiel resultiert mehr Zeit für die Kinder und für Freizeitaktivitäten allein aus der Möglichkeit, die Tage für Homeoffice in der Woche auswählen und den Arbeitstag daheim stundenmäßig selbst

splitten zu können. Diese Flexibilität birgt für Arbeitgeber viele neue Chancen, die Fähigkeiten und Leistungsstärke der einzelnen Mitarbeitenden zielgenauer und effizienter für das Unternehmen einzusetzen.

Nicht wenige Beschäftigte möchten nach der coronabedingten Erfahrung des Homeoffice dieses Arbeitsmodell gern für sich weiter in Anspruch nehmen. Eine IZA-Studie belegt, Homeoffice ist bei der Wahl eines Jobangebotes zu einer gewichtigen Option geworden. Demnach würden ArbeitnehmerInnen für attraktives Homeoffice sogar Abstriche beim Gehalt in Kauf nehmen oder den Arbeitgeber wechseln.

Unternehmen sollten daher mit den mit Homeoffice gemachten Erfahrungen auch im Recruiting offensiv werben und sich als Arbeitgeber auf Höhe der Zeit präsentieren. *T. Schwandt*

„...weil KINDER und BILDUNG unsere Berufung sind!“

- Kindertagesstätten, Horte und Mehrgenerationenhäuser
- Allgemeinbildende Schulen / Kinder- und Jugendkunstakademien
- Fachschule für Pädagogik und Sozialwesen / Berufliche Bildung
- Logistikzentrum
- Immobilienverwaltung und Dienstleistungen

Institut Lernen und Leben e.V.
Am Campus 14 | 18182 Rostock-Bentwisch

Ihr Träger in ganz M-V. | www.ill-ev.de

30 JAHRE
INSTITUT
LERNEN & LEBEN E.V.



Der bewusste und konstruktive Umgang mit Chancen und Ansprüchen von Frauen im Beruf birgt für Arbeitgeber ganz pragmatischen Zugewinn an Kreativität, Know-how und Kompetenzen. Mit dem Arbeitgeber abgestimmte individuelle Entwicklungs- und Karrierepläne gehören dazu.

Foto: fotolia/contrastwerkstatt

Frauen im Fokus – alles nicht allein Männersache

Mit dem Arbeitgeber abgestimmte individuelle Entwicklungs- und Karrierepläne ermöglichen auch ihnen **AUFSTIEGSCHANCEN**

Was auf dem Gesetzespapier als selbstverständlich gilt, die Gleichberechtigung von Frau und Mann, erweist sich in der Wirtschaftspraxis nach wie vor als ein zäher Erkenntnis- und Durchsetzungsprozess. Auch aktuelle wissenschaftliche Erhebungen und Studien kommen zu dem Schluss, dass das schöpferische, organisatorische und führungsspezifische Potenzial des weiblichen Anteils in der Arbeitnehmerschaft von Unternehmen nur unzureichend genutzt und gefördert wird. Hartnäckig halten sich unter anderem Vorbehalte gegenüber Frauen in sogenannten „männlerdominierten“ Berufen und Branchen, zum Beispiel in der Metallverarbeitung. Spezielle politische Kampagnen und gesetzliche Vorgaben wie eine Frauenquote für Führungsgremien haben in jüngerer Vergangenheit zu einer Sensibilisierung in dieser Frage in Unternehmen geführt.

Mehr Frauen in der beruflichen Bildung

Der bewusste und konstruktive Umgang mit Chancen und Ansprüchen von Frauen im Beruf birgt für Arbeitgeber ganz pragmatischen Zugewinn an Kreativität, Know-how und Kompetenzen. Frauen entscheiden sich fast ebenso häufig wie Männer für ein Studium in den praxisaffinen MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), und ihr Anteil in der beruflichen Ausbildung etwa im Bereich Industrie-

und Konstruktionsmechanik hat zugelegt. Auch wenn dieser bei Azubis laut aktueller Umfragen von Wirtschaftsverbänden mit lediglich 8,4 Prozent weiterhin sehr gering ausfällt. Bei der Gewinnung und Beschäftigung von MINT-Fachkräften sollten Frauen stärker in den Fokus rücken. Auch weil der Bedarf an qualifizierten MitarbeiterInnen in der Wirtschaft tendenziell wächst.

Da sehr oft vor allem junge Frauen in der Berufsorientierung zu wenig über Ausbildungs- und Karrieremög-

lichkeiten in technischen und handwerklichen Berufen wissen, bieten beispielsweise spezielle Aktionstage wie der bundesweite „Girls' Day“ oder „Tage der offenen Tür“ den Unternehmen eine gute Gelegenheit, einerseits über vermeintlich Männern vorbehaltene Berufe aufzuklären und andererseits dafür Interesse zu wecken.

Praktikable Wege für karrierebewusste Frauen

Beim Recruiting von Frauen hilft es sehr, offen über die immer noch vorgeschobenen „Hemmnisse“ zu sprechen wie überholte Rollenbilder, Familienplanung und Kinderbetreuung. Denn die moderne Arbeitswelt und -kultur bietet zahlreiche praktikable Lösungen und Wege, wie leistungs- und karrierebewusste Frauen ihren Familien- und Berufsalltag für sich und andere Beteiligte zufriedenstellend vereinbaren können. Neben gesetzlichen Regelungen wie die Eltern-

zeit gehören flexible Arbeitszeiten, freiwilliges Home-Office und mit dem Arbeitgeber abgestimmte individuelle Entwicklungs- und Karrierepläne dazu.

Unternehmen sollten in ihrer Außendarstellung das Interesse an „Frauenpower“ offensiv vertreten. Auch hier gilt, mit Videoclips und Erlebnisberichten auf den Social-Media-Kanälen und auf Websites ein authentisches Bild vom Berufsalltag und von den Karrierechancen zu vermitteln, und sich so als attraktiver Arbeitgeber zu empfehlen. Frühzeitig auf sich aufmerksam zu machen, gelingt Firmen in der angestammten der Region mit engen Kontakten zu den Schulen. Praktika von SchülerInnen sind nicht selten der erste Schritt, sich mit dem betreffenden Unternehmen zu identifizieren, dort in die eigene berufliche Zukunft zu starten und eine längerfristige Bindung zu begründen. *Thomas Schwandt*

”

Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Menschen unterscheiden sich nicht groß in ihren Fähigkeiten. Sie sind unterschiedlich in ihrem Verlangen, ihr Potenzial zu erreichen.

John Maxwell

US-amerikanischer Buchautor, geb. 1947

Arbeiten bei der Rostocker Heimstiftung

*Pflege mit Herz
und
Engagement*

Wir suchen:

PFLEFACHKRÄFTE & GELERNT E PFLEGEFACHKRÄFTE (M/W/D)

für unsere Einrichtungen in Rostock und Kühlungsborn

Rostock – Als Träger von insgesamt sechs stationären Pflegeeinrichtungen in der Hanse- und Universitätsstadt Rostock und im Ostseebad Kühlungsborn liegt der Stiftung nicht nur das Wohl, die Zufriedenheit und Gesundheit der ca. 800 Bewohnerinnen am Herzen, sondern natürlich auch die Zufriedenheit unserer ca. 450 Mitarbeiterinnen. Darin sind die ca. 50 Auszubildenden der Rostocker Heimstiftung natürlich eingeschlossen.

Als Arbeitgeber stellen wir uns täglich die Frage, wie wir noch attraktiver für unsere Mitarbeiterinnen werden können, damit unsere Mitarbeiterinnen ausgeglichen und mit großem Engagement die immensen Herausforderungen leisten können. Uns ist sehr bewusst, dass nur zufriedene Mitarbeiterinnen ein schönes familiäres Umfeld für unsere Bewohnerinnen in den Pflegeheimen sichern und zu einem positiven Image der Pflege beitragen können.

Tarifliches Gehalt, die Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen, der respektvolle Umgang in der Kommunikation, Offenheit und nicht zuletzt die Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters sind die Hauptthemen, an denen wir als Rostocker Heimstiftung permanent arbeiten. Dazu haben wir uns auf den Weg gemacht, ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen.

Marena Bars ist seit dem 01.04.2022 als Pflegefachkraft im Pflegeheim in Reutarshagen der Stiftung angestellt und ist glücklich nun an einem festen Ort zu arbeiten, da sie zuvor im ambulanten Pflegedienst tätig war:

Die Arbeitsbedingungen sind einfach super. Wir bekommen Arbeitskleidung, eine gute Bezahlung und eine betriebliche Altersvorsorge. Die Ausstattung in den Zimmern der Bewohner ist perfekt und erleichtert uns den täglichen Pflegealltag. Alle Kollegen bis hin zu unseren Vorgesetzten sind freundlich, hilfsbereit und haben immer ein offenes Ohr.

Marena Bars
Pflegefachkraft



Marena Bars zusammen mit unseren Bewohnerinnen Frau Elisabeth Radmann und Irmgard Wulf aus dem Pflegeheim Reutershagen.



#wirpflegen


30 ROSTOCKER
HEIMSTIFTUNG
Jahre

Die **NUMMER 1** für
stationäre Pflege in Rostock

www.rostocker-heimstiftung.de/karriere

Vom Charme jeden Berufs – die freundlichen Seiten harter Jobs

Vorstellungen von **UNBELIEBTEN TÄTIGKEITEN** werden oft durch subjektive Beschreibungen verzerrt

Das Interesse junger Menschen an Berufen wird vielfach durch das berufliche Umfeld im Familien- und Bekanntenkreis geprägt. Über Jahre ergeben Erzählungen und nahes Erleben ein konkretes und emotional beladenes Bild vom Wunschberuf. Die Kehrseite dieser frühen Fixierung ist, dass der Blick auf andere spannende Berufe eingeengt wird.

Eine andere Folge kann aber auch sein, dass von Verwandten und Bekannten ausgeübte Tätigkeiten mit berufsspezifischen Erschwernissen zum Beispiel in der Baubranche, im Pflegedienst oder in der Landwirtschaft vorschnell aus der Wahl fallen. Jobs in diesen Bereichen stehen allgemein nicht weit oben auf der Liste erstrebter Berufe – wozu oft verzerrte beziehungsweise keine Vorstellungen über deren Inhalte und anspruchsvolles Werk beitragen.

Orientierung an anderen Altergenossen

Für Unternehmen in diesen Branchen wird die Gewinnung von Fachkräften durch die vorgefassten Ansichten erschwert. Doch jedem Beruf, sei er noch so sehr etwa durch körperliche Anstrengung oder Schichtarbeit gezeichnet, wohnt ein gewisser Charme inne. In der Regel sind es besonders die Mo-



Die Arbeit in der Pflege ist nicht einfach und nicht der am besten bezahlte Job. Doch sie kann einem in Glücksmomenten wie diesem so viel mehr geben... Foto: Kzenon

mente, in denen ein Arbeitsziel erreicht ist, in denen der glückliche Blick von Patienten oder Pflegebedürftigen belohnt, in denen die Ernte eingebracht wurde, die erhoffte berufliche Zufriedenheit und Verwirklichung beschieren. Diese in der Öffentlichkeit herausstellen, das bietet Unternehmen eine wirkmächtige Möglichkeit, für „weniger beliebte“ Tätigkeiten und für sich als attraktiver Arbeitgeber zu werben.

Mit der modernen digitalen Kommunikationstechnik lassen sich auf vielfältige Weise die Kanäle bespielen, die besonders von jungen Menschen genutzt werden. Auf YouTube, Facebook oder Instagram eingestellte Videoclips erfreuen sich großer Aufmerksamkeit. Junge Menschen fühlen sich immer dann besonders angesprochen, wenn andere Altersgenossen begeistert und authentisch von ihren Erfahrungen und Erlebnissen be-

richten. Da kann der Lehrling auf dem Bau über die erste selbst gemauerte Hauswand erzählen, und wie es sich anfühlt, etwas geschaffen zu haben. Da kann die angehende Pflegekraft die Freude teilen, mit der sie Hilfsbedürftigen angenehme Stunden bereitet. Da kann ein Landwirtschafts-Azubi davon schwärmen, wie er einen Leistungsvergleich im Wettpflügen gewonnen hat und ihm dies vor allem gelungen

ist, weil er ein starkes Team hinter sich wusste.

Werbung um Wechselwillige und Spätstarter

Unternehmen sollten derartige Filmformate professionell und in gebotener Qualität produzieren lassen. Das hebt die Erfolgsquote, und die Videoclips können vielfältig eingesetzt werden. Zum Beispiel auf der firmeneigenen Homepage, auf Jobbörsen und bei Präsentationen im Rahmen von berufsorientierenden Aktionen wie dem „Girls' Day“ und „Tagen der offenen Tür“ in Unternehmen.

Das Recruiting für weniger angesagte Jobs ist nicht auf Berufsanfänger zu beschränken. Großes Potenzial möglicher Interessenten bieten u.a. wechselwillige Arbeitnehmer/-innen, Studienabbrecher und Menschen, die aufgrund ihres persönlichen Werdegangs „Spätstarter“ auf dem Arbeitsmarkt sind.

Auch für diese Gruppen gilt zumeist: Es besteht ungenügendes Wissen über die Berufe mit vermeintlich ungeliebten Arbeitsprofilen. Daher sollte auch hier das Werben um Mitarbeiter/-innen über klassische Stellenanzeigen hinausgehen und insbesondere mit Hilfe digitaler Kommunikation die „emotionale Karte“ gespielt werden. T. Schwandt

IHK zu Rostock hilft ukrainischen Geflüchteten bei Feststellung der beruflichen Qualifikation

Um ukrainische Geflüchtete bei Bedarf schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren, bietet die IHK zu Rostock nach vorheriger Terminabstimmung, eine Erstberatung an. In eigens entwickelten Checklisten werden die beruflichen Qualifikationen der Geflüchteten erfragt und, sofern möglich, durch die IHK-Beraterinnen und Berater ein Referenzberuf ausgestellt. Im Anschluss erhalten die Ratsuchenden die Checkliste. Unterneh-

men und auch Jobcentern gibt diese Checkliste einen ersten Überblick bei der Einordnung der vorhandenen Qualifikationen. Die Erstberatung dient dabei lediglich der Hilfestellung und ersetzt kein formales Anerkennungsverfahren.

„Die Beratungsleistung ist ein neues IHK-Serviceangebot, sie dient dabei den Geflüchteten, unterstützt aber auch Unternehmen im IHK-Bezirk Geflüchtete schnell in den Arbeitsalltag zu in-

tegrieren“, so Thorsten Ries, Hauptgeschäftsführer der IHK zu Rostock.

„Bereits vor Ausbruch des Russland-Ukraine Konfliktes war bei Anerkennungs-

verfahren festzustellen, dass Ukrainerinnen und Ukrainer oft über ein sehr hohes Bildungsniveau verfügen und das Bildungssystem viele Parallelen zu unserem aufweist. Dies erleichtert eine rasche Integration“, ist Thorsten Ries zuversichtlich.

Hintergrundinformation

Die neue Serviceleistung ist ein Zusatz zum Projekt „Unternehmen Berufsberatung“ beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Dort erhalten die Unternehmen kompetente Beratung bei allen Fragen rund um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und die Beschäftigung internationaler Fachkräfte. Mit diesen Angeboten unterstützt das vom DIHK initiierte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt Unternehmen außerdem bei der Nachqualifizierung von Fachkräften im Prozess der Einwanderung.

INFORMATION: Ratsuchende können während der Geschäftszeiten der IHK zu Rostock unter der Telefonnummer 0381/338 510 einen Termin zur Erstberatung vereinbaren.

Gesundheitsvorsorge hebt das Betriebsklima

NIEDRIGERER KRANKENSTAND im beiderseitigen Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmern

Fortschreitende Automatisierung, digitale Technologien und zunehmende Flexibilität charakterisieren und verändern die Arbeitswelt von heute – mit unmittelbaren Folgen für jeden Beschäftigten. Wachsende Herausforderungen sind zum Teil mit neuen psychischen und physischen Beanspruchungen verbunden. Dauerhafte Arbeit am Computer zum Beispiel belastet den Bewegungs- und Stützapparat, und stete Erreichbarkeit verstärkt den Stressfaktor. Das bedeutet steigende Risiken für die Gesundheit der Mitarbeitenden und für das Unternehmen höhere Krankenstand- und Ausfallquoten. Motivation und Engagement der Belegschaft schwinden.

Es liegt im beiderseitigen Interesse von Arbeitgeber und Arbeitnehmern, Erhalt und Förderung der Gesund-

heit der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene stärker in den Fokus zu nehmen und entsprechende Vorsorge zu treffen. Die Unternehmen sollten dabei nichts dem Zufall überlassen und ein sogenanntes Betriebliches Gesundheitsmanagement in den Firmenalltag implementieren.

Von gesunder Ernährung bis Wellness

Auf eine für alle Mitarbeiter/-innen verbindliche Weise werden ihnen verschiedene Angebote gemacht, um sich zum Beispiel fit zu halten, Stress besser zu bewältigen und Entspannung zu finden. Die Bandbreite reicht von gesunder Ernährung über Sport und Fitness bis hin zu Wellness. In den unterschiedlichen Branchen müssen die Unternehmen für sich ermitteln, was an Maßnahmen geeignet und wie umsetzbar ist. Betriebe mit



Stundenlange Tätigkeit am Computer hat oft Rückenschmerzen zur Folge. Foto: Erwin Wodicka

vielen Computer-Stationen beispielsweise organisieren wöchentliche Nackenmassagen direkt am Arbeitsplatz. Wo es möglich ist, werden Fitnessbereiche eingerichtet, die in den Pausen oder nach Feierabend genutzt werden können. In den Kantinen wird abwechslungsreiche und gesunde Kost angeboten.

Geleitet ist dieses Herangehen von der Erkenntnis,

dass Fitness und gesundes Leben vor allem für junge Arbeitnehmer/-innen ein Teil der Work-Life-Balance sind. Im privaten Bereich gesetzte Maßstäbe sollen möglichst auch im beruflichen Umfeld gelten. Dieses positiv besetzte Element moderner Arbeitskultur trägt nicht nur dazu bei, dass sich die Mitarbeiter/-innen wohlfühlen und motiviert sind, es beeinflusst auch ein gutes und produktives Betriebsklima. Gemeinsame Sport- und Fitness-Erlebnisse wie Firmenläufe verhelfen im Team zu mehr Vertrauen und kollegialem Zusammenhalt. Dies senkt zudem die Fluktuationsrate. Arbeitgebern bietet sich obendrein ein populäres Instrument, unter anderem mit Gutscheinen für Fitnessclubs oder Wellness-Oasen die Leistungen von Mitarbeitern/-innen extra zu wertschätzen und zu honorieren.

An Gesundheit interessierter Chef punktet

Damit punkten Unternehmen auch bei Arbeitnehmern/-innen, die bis dato nicht zur eigenen Belegschaft gehören. Es spricht sich in der Region und in sozialen Netzwerken herum, wenn Betriebe ein besonderes Augenmerk auf den Erhalt der Fitness von Körper und Geist der Mitarbeiter/-innen legen.

Laut repräsentativer Umfragen erwägt mehr als jeder dritte Beschäftigte in der Wirtschaft zuweilen einen Jobwechsel. Just auch aus dem Grund, dass sich der aktuelle Arbeitgeber kaum oder gar nicht für das gesundheitliche Wohlergehen seiner Mitarbeiter/-innen interessiert. So gesehen gehört betriebliche Gesundheitsvorsorge weit nach vorn im ABC von strategischer Personalplanung und Recruiting. *Thomas Schwandt*

WERDE TEIL DES GRÜNEN UNTERNEHMENS



Offene Stellen in der Produktion:

ELEKTRONIKER FÜR BETRIEBSTECHNIK (m/w/d)

BAUGERÄTEFÜHRER (m/w/d)

STAPLERFAHRER (m/w/d)

Ausbildung 2022

HOLZBEARBEITUNGSMECHANIKER (m/w/d)

INDUSTRIEMECHANIKER (m/w/d)

LAND- UND BAUMASCHINENMECHATRONIKER (m/w/d)

BAUGERÄTEFÜHRER (m/w/d)

ELEKTRONIKER FÜR BETRIEBSTECHNIK (m/w/d)

Ilim Timber, ein internationales Unternehmen mit Sitz in der Schweiz, ist einer der führenden Produzenten von hochwertigem Nadelholz. Weltweit hat das Unternehmen vier Standorte, darunter zwei Standorte in Deutschland (Ilim Timber Germany), der Ilim Nordic Timber GmbH & Co. KG in Wismar und der Ilim Timber Bavaria GmbH in Landsberg am Lech, mit insgesamt mehr als 950 Mitarbeitern.

Ilim Timber Germany produziert hochwertige Holzbauprodukte durch die Verarbeitung von Nadelholz (Kiefer und Fichte) aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung, vorrangig für den regionalen (KVH, Leimbinder, Brettsperholz, Dachlatten, Dielen) als auch für den weltweiten Markt. Damit können an den beiden Ilim Timber Standorten in Wismar und Landsberg am Lech jährlich über 2.300.000 Tonnen CO₂ nachhaltig gespeichert werden. Mit dieser nachhaltigen Holzverwendung leistet Ilim Timber Germany zusammen mit seinen Partnern, den Waldbesitzern und seinen Kunden einen bedeutenden Beitrag zum Klimaschutz aus einem nachwachsenden Rohstoff.

NACHHALTIGKEIT
HOLZVERWENDUNG
VERLÄSSLICHKEIT
KLIMASCHUTZ

Weitere Informationen zu den angegebenen Stellenangeboten und Ausbildungsplätzen finden Sie unter:

karriere.ilimtimber.com

ILIM TIMBER

Rückkehr in die Heimat – lukrative Arbeit im gewohnten Umfeld

Landesagentur punktet mit konkreten **JOB-ANGEBOTEN**

Dort arbeiten, wo andere Urlaub machen – der landläufige Sympathiebonus für Mecklenburg-Vorpommern findet in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Fachkräften und Hochschulabsolventen im Land noch allzu oft keine Entsprechung. Beispielsweise pendeln täglich rund 75 000 Menschen aus MV zur Arbeit in benachbarte Bundesländer. Nach neuesten Erhebungen von 2021 verlässt fast ein Viertel der Studienabsolventen den Nordosten, um anderswo ins Berufsleben zu starten. Für die Unternehmen zwischen Wismar und Wolgast erschwert dieser Befund die Suche nach Fachkräften. Top ausgebildete ArbeitnehmerInnen sind stärker gefragt denn je, um etwa der demografischen Überalterung zu begegnen sowie geeignete Führungskräfte und Nachfolger in den Firmen entwickeln und den wirtschaftlichen Wachstumskurs fortsetzen zu können.

Naturbasierte Lebensqualität des Landes

Andererseits sind abgewanderte Fachkräfte weiter mit Mecklenburg-Vorpommern heimatisch verbunden, schätzen Zuzugswillige die naturbasierte Lebensqualität des Landes. Das birgt erhebliches Potenzial für die Wirtschaft. Mit Jobangeboten können diese Menschen interessiert und im günstigen Fall zur Rückkehr beziehungsweise Zuwanderung bewegt werden. Wie auf dem heimischen Arbeitsmarkt besteht jedoch auch hier das Kernproblem darin, dass die Zielgruppe außerhalb der Landesgrenzen zu wenig Kenntnis über die beruflichen Chancen und Perspektiven hierzulande besitzt. Um das Informationsdefizit zu überwinden und Anknüpfungspunkte für einen ersten Kontakt zwischen Arbeitgebern und Interessenten zu vermitteln, haben Industrie- und Handelskammern (IHK), Unternehmensverbände und die Landespolitik in der Vergangenheit verschiedene Initiativen und Kommunikationsforma-



Abgewanderte Fachkräfte sind weiter mit Mecklenburg-Vorpommern heimatisch verbunden. Das birgt erhebliches Potenzial für die Wirtschaft. Mit Jobangeboten können diese Menschen interessiert und im günstigen Fall zur Rückkehr beziehungsweise Zuwanderung bewegt werden.

Foto: Pixabay

te gestartet. Zum Beispiel bündelt und offeriert die seit Jahren tätige landeseigene Agentur „MV4YOU“ auf ihrer Homepage konkrete Stellenangebote der hiesigen Wirtschaft. Sie richtet sich gezielt an potenzielle Rückkehrer und Zuzugswillige und präsentiert ihr Angebotsportfolio auch auf Berufs- und Bildungsmessen oder bei Career Days. Das Wirtschafts-

ministerium des Landes betreibt auf ähnliche Weise eine Homepage unter dem Titel „Anheuern in MV“. In Kommunen werden sogenannte Rückkehrer-Tage initiiert, mit denen „verlorene Landeskinder“ angesprochen werden sollen.

Plattformen: Geringer Aufwand, große Reichweite
Den Unternehmen bieten

diese Plattformen und Veranstaltungen eine effiziente Gelegenheit, mit geringem eigenem Aufwand eine große Reichweite und passgenaue Ansprache zu erzielen. Dabei sollten die Jobangebote dezidiert auf die Motive abgestellt sein, die für eine eventuelle Rückkehr beziehungsweise den Zuzug besonders ausschlaggebend sind. Neben einer angemessenen

Vergütung sind dies vor allem vielfältige Möglichkeiten moderner Work-Life-Balance, eine gute Kinderbetreuung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie spannende Karriereaussichten. Auch in diesen Punkten ist das Recruiting über Rückkehrer-Informationenplattformen sehr hilfreich. Sie halten einen umfangreichen Service rund um den beruflichen Neustart in Mecklenburg-Vorpommern vor. Auf der Website von „MV4YOU“ sind unter anderem regionale Anlaufstellen, sogenannte Welcome Center, verlinkt. Diese unterstützen Rückkehrer und Zuzugswillige schnell und unkompliziert etwa bei der Suche nach einer Wohnung, bei der Kinderbetreuung und in Schulfragen, helfen bei Behördenangelegenheiten und geben Tipps zu Kultur, Sport und Freizeit. *T. Schwandt*

So hilft MV4YOU potenziellen Rückkehrern Jobs zu finden

- unter www.mv4you.de finden potenzielle Rückkehrer ein Firmenverzeichnis mit detaillierten Arbeitgeberprofilen. Hier kann man sich über die Unternehmen und ihre Stellenangebote in Mecklenburg-Vorpommern informieren und bewerben.
- eine kostenlose Registrierung mit Bewerbungsfunktion hilft bei der Jobfindung. Wer eine Übersicht über seine Bewerbung haben möchte, kann auf www.mv4you.de ebenfalls kostenlos sein Bewerberprofil und seinen Lebenslauf anlegen und so den Überblick über den Status der Bewerbungen behalten.
- Auch so kann man in Mecklenburg-Vorpommern seinen Traumjob finden: Passende Stellenangebote kommen per E-Mail von MV4YOU an den Bewerber. Man stellt vorher seine Suchkriterien ein und bekommt dann Stellenangebote geschickt, die infrage kommen würden.
- Die Stellenangebote auf der Plattform werden täglich aktualisiert. Durch den persönlichen Kontakt des MV4YOU-Teams mit vielen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern findet man bei www.mv4you.de jeden Tag neue Jobangebote.

Lieferengpässe im Handwerk und ihre Folgen

Warum das der perfekte Zeitpunkt ist, alles auf **RECRUITING** zu fokussieren

Lieferengpässe sorgen in unzähligen Betrieben für weniger Arbeit. Das führt dazu, dass viele Handwerker die Mitarbeitersuche einstellen oder sogar Fachkräfte entlassen. Ein fataler Fehler: Denn durch Mitarbeitermangel geraten Betriebe früher oder später in eine Schieflage - und haben dann weder Material noch Mitarbeiter.

„Jetzt ist die Zeit, sich als Handwerksbetrieb besonders attraktiv zu positionieren. Fachkräfte, die gekündigt wurden, werden frei für ein neues Unternehmen. Wer das als Betrieb erkennt, profitiert von den aktuellen Lieferengpässen“, erklärt Richard Kraus, Recruiting-Experte. Er verrät, wie man jetzt Fachkräfte überzeugt.

In der Krise gibt es zwei Möglichkeiten

Krisen sind für jedes Unternehmen ein Wendepunkt, an dem sich die Spreu vom Weizen trennt. Die einen wählen den Weg in die Passivität und entlassen Fachkräfte, die anderen werden aktiv und denken langfristig. Konstruktiv den Herausforderungen der Zeit zu begegnen gelingt nur, wenn Betriebe die Abwärtsspirale anhalten und die richtigen Entscheidungen treffen. Aber wie geht das?

„Sind die Auftragsbücher voll, kann es trotzdem passieren, dass die Arbeit ruhen muss - denn Lieferengpässe sorgen dafür, dass dringend benötigtes Material, Werkzeuge und Maschinen feh-



„Lieferengpässe gehen vorbei! Wer jetzt zu kurzfristig denkt und wertvolle Mitarbeiter entlässt, verliert“, weiß Recruitingexperte Richard Kraus.

Foto: privat/Richard kraus

len“, erklärt Richard Kraus, der als Recruiting-Experte die Sorgen vieler Handwerksbetriebe kennt. „Aber Engpässe gehen vorbei! Wer

jetzt zu kurzfristig denkt und wertvolle Mitarbeiter entlässt, verliert. Zu den Gewinnern zählen hingegen die Betriebe, die in der aktuellen

Lage auf dem Arbeitsmarkt eine Chance erkennen!“

Jetzt mit cleverem Recruiting qualifizierte Fachkräfte finden

Der Fachkräftemangel ist für viele Handwerksbetriebe ein weiterer „Lieferengpass“. Gut ausgebildete Arbeitskräfte mit Berufserfahrung zu finden, scheint noch schwerer zu sein, als Material und Maschinen zu organisieren. Geben aber viele Mitbewerber auf - weil sie den Weg der Passivität wählen - werden plötzlich Kräfte frei, die dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung stehen.

Das bedeutet allerdings nicht, dass diese begehrten Kräfte einfach in das eigene Unternehmen spazieren, um motiviert durchzustarten, sobald der Engpass überwunden ist. Ganz im Gegenteil. Viele Fachkräfte haben bereits einen ‚Plan B‘, da sie als loyale und erfahrene Mitarbeiter in ihrer Branche bekannt sind. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, jetzt verstärkt Energie in die Positionierung als Arbeitgebermarke umzuleiten und die Aufmerksamkeit dieser Fachkräfte auf sich zu ziehen.

Digitalisierung für Positionierung nutzen

Sich in der derzeitigen Lage nicht als attraktive Arbeitgebermarke zu präsentieren, wäre so clever wie auf dem Nachhauseweg durch ein Lebensmittelgeschäft zu gehen und nichts zu kaufen - um dann später hungrig zu Hause zu sitzen. Das Angebot ist da - Firmen müssen es allerdings auch nutzen. „Man muss neue Mitarbeiter durch Digitalisierung und Automatisierung schnell onboarden“, rät Richard Kraus.

Ansonsten kann es passieren, dass Unternehmen einen doppelten Engpass erleben - keine Aufträge und keine Mitarbeiter. Sich um neue Mitarbeiter zu kümmern, muss mit der Generierung neuer Aufträge Hand in Hand gehen - denn das ist der Weg aus der Abwärtsspirale. Wer aber jetzt aktiv das Recruiting gestaltet, gestaltet auch die Zukunft. *ots*

”

Jetzt ist die Zeit, sich als Handwerksbetrieb besonders attraktiv zu positionieren. Fachkräfte, die gekündigt wurden, werden frei für ein neues Unternehmen. Wer das als Betrieb erkennt, profitiert von den aktuellen Lieferengpässen.

Richard Kraus
Recruiting-Experte

DEN BLICK IN DIE ZUKUNFT RICHTEN

Mit unseren Fundamenten die Energie von morgen sichern.

EEW Special Pipe Constructions GmbH
Am Eisenwerk 1, 18147 Rostock

www.eew-group.com



EEW
SPC

Starten Sie jetzt mit
uns in die Zukunft:
bewerbung@eewspc.de

„mv-works“ unterstützt Unternehmen und Beschäftigte in der Transformation

Förderung durch Wirtschaftsministerium für weitere **DREI JAHRE**

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt, demografische Herausforderungen bei der Beschäftigungssicherung und die gewachsenen Anforderungen an den zügigen Umbau der Wirtschaft in Richtung Klimaneutralität – der Strukturwandel stellt Betriebe und ihre Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern vor neue Aufgaben. Die Landesregierung unterstützt deswegen auch in den kommenden drei Jahren das Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 „mv-works“ dabei, Unternehmen und deren Beschäftigte bei der Ausgestaltung einer modernen, innovationsfördernden und auf die Wertschätzung von MitarbeiterInnen orientierten Arbeitsorganisation zu beraten.

„Es ist wichtig, dass insbesondere die kleinen und mittelständischen Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern eine professionelle Begleitung bei notwendigen Veränderungsprozessen erhalten. Praxisnah und kompetent unterstützen die Akteure im Projekt „mv-works“ die Unternehmen beispielsweise bei der Implementierung von Digitalisierungsstrategien, Veränderungen von Ablauf- und Arbeitsorganisationen oder in der Unternehmenskultur“, sagte der Minister für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Reinhard Meyer anlässlich der Übergabe des Fördermittelbescheides im Technologiezentrum Rostock-Warnemünde.

Gestaltung einer Transformation in der Praxis
„mv-works“ dient als Anlaufstelle für Betriebe und stellt Informationen zur Arbeitswelt 4.0 bereit – verstärkt auch über Online- und Social-Media-Formate. Das dreiköpfige Team erarbeitet in Workshops für Unternehmen gemeinsam mit deren Beschäftigten niedrigschwellige Zugänge zu Digi-

talisierungs- oder Veränderungsprozessen. Zudem stellt das Kompetenzzentrum geeignete regionale Praxisbeispiele für die Gestaltung von Transformation heraus, stellt Kontakte zu externen Experten her

und bietet den betrieblichen Partnern Netzwerkangebote für den Erfahrungsaustausch.

Das Kompetenzzentrum wurde 2019 von der Landesregierung

als Teil der Digitalen Agenda in M-V und gemeinsam mit den Sozialpartnern – dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie NORDMETALL, der IG Metall Küste, dem DGB Nord und der Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern (VU) errichtet. „Mit ‚mv-works‘ sind wir erfolgreich in den Erfahrungsaustausch und die Hilfe zur Selbsthilfe der Unternehmen gestartet, um Herausforderungen des Strukturwandels gestärkt zu begegnen. Dies gilt es jetzt auszubauen und zu vertiefen“, sagt Peter Golinski, Geschäftsführer von NORDMETALL. Heiko Messerschmidt, Bezirkssekretär der IG Metall Küste, ergänzt: „Das Besondere an dem Projekt ist der sozialpartnerschaftliche Ansatz.

Wir sind überzeugt, dass der Wandel zu einer digitalisierten Arbeitswelt nur gelingen kann, wenn ihn ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in den Betrieben gemeinsam gestalten“.

Kleinere Unternehmen stehen im Netzwerk im Fokus
In den kommenden Jahren wird es auch darum gehen,

noch mehr kleinere Betriebe aus noch mehr Branchen in die Arbeit des Kompetenzzentrums aktiv einzu beziehen. „Die Wirtschaftsstruktur Mecklenburg-Vorpommerns ist geprägt von zumeist kleinen Unternehmen. Nicht wenige darunter haben sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten zu besonders starken Treibern betrieblicher Innovation entwickelt, von deren Erfahrungen wiederum andere profitieren können. Darum sind die Good-Practice-Arbeit und die Austauschformate im Netzwerk von ‚mv-works‘ so wichtig“, betont der Geschäftsführer der VU, Jens Matschütz. Und der stellvertretende DGB Nord-Vorsitzende Ingo Schlüter ergänzt: „Wir haben mit ‚mv-works‘ als Sozialpartner gemeinsam mit der Landesregierung einen echten Mehrwert für das Land geschaffen, eine Plattform, auf der Arbeitgeber und ihre MitarbeiterInnen, aber auch ihre Organisationen, also die Verbände und Gewerkschaften, darüber reden, wie sie funktionierende Unternehmen und gute, nachhaltige Arbeitsplätze trotz großer Veränderungen sichern wollen. Wir werden diesen Austausch im Rahmen von ‚mv-works‘ noch intensiver führen“.

Die Gesamtinvestition für das Projekt beträgt im Förderzeitraum von 2022 bis Ende 2024 knapp 1 Million Euro. Das Wirtschaftsministerium beteiligt sich mit mehr als 900 000 Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Die übrigen Gelder stellen die Sozialpartner bereit – unter anderem über die Beteiligung der Stiftung Neue Länder der Otto-Brenner-Stiftung. Projektträger ist die von den Sozialpartnern Nordmetall und IG Metall Küste getragene Gesellschaft TGS – Gesellschaft für Strukturentwicklung mbH in Rostock-Warnemünde. **PM**

WEITERE INFOS

unter www.mv-works.de oder im Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 des Landes MV „mv-works“



Die Gesamtinvestition für das Projekt beträgt im Förderzeitraum knapp 1 Million Euro.

Foto: Fotolia

Was macht mv works? Leistungen auf einen Blick:

- Suche nach betrieblichen Lösungsansätzen in der Region für den Erfahrungsaustausch
- Lotse zu weitergehenden Hilfsangeboten wie Weiterbildung, Fördermöglichkeiten oder Beratungsleistungen
- AnsprechpartnerInnen für ArbeitnehmerInnen bei betrieblichen und persönlichen Veränderungsprozessen
- Erfassen praxistauglicher Handreichungen der Forschungs- und Organisationswelt
- zentrale Bereitstellung der gesammelten Informationen
- Identifizieren strategischer Handlungsfelder und konkreter digitaler Projekte gemeinsam mit Laborbetrieben
- Begleitung und Untersuchung der Auswirkungen der betrieblichen Veränderungsprozesse auf die Arbeitsbeziehungen
- Stärkung der Einbindung von MitarbeiterInnen über alle hierarchischen Ebenen bei der Umsetzung von digitalen Projekten
- Aufarbeiten der Erfahrungen und Erkenntnisse in Good-Practice-Berichten
- Suche nach weiteren Netzwerkpartnern und Zusammenbringen von Unternehmen, Betriebsräten, ArbeitnehmerInnen, ExpertenInnen, Politik und Dienstleistern
- Organisation thematischer Veranstaltungen, in denen den Teilnehmern zudem Impulse für die Praxis gegeben werden

Umfrage: So erleben junge Menschen ihre Arbeitgeber

Größte Rolle bei der finalen Entscheidung für den **AUSBILDUNGSBETRIEB** spielen Familien und Freundeskreis

Der größte Teil der Auszubildenden zeigte sich mit seiner Ausbildung sehr zufrieden. Das ergab eine Umfrage der IHK-Regionen in MV, an der sich 14 Prozent der Auszubildenden des 1. Ausbildungsjahres beteiligten.

Überwiegend gutes Betriebsklima bescheinigt

Insgesamt 86 Prozent der 550 beteiligten Auszubildenden in IHK-Berufen würden die Ausbildung in ihrem Betrieb weiterempfehlen und 92 Prozent bescheinigen ihrem Unternehmen ein gutes Betriebsklima, in dem sie sich wohlfühlen. Die größte Rolle bei der finalen Entscheidung für die Wahl des Ausbildungsbetriebes und des Ausbildungsberufes spielen nach wie vor die Familien und der Freundeskreis der jungen Menschen. Aber auch die Internetseiten der Ausbildungsbetriebe und Stellen-



Die Nähe zur Familie ist bei vielen jungen Menschen bei der Wahl des Ausbildungsbetriebes entscheidendes Kriterium. Foto: Pixabay

anzeigen in Online-Börsen nehmen für die Ausbildungs-suche an Bedeutung zu.

Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen ist ungebrochen hoch. So konnten die drei IHKs in MV seit Ende 2021 mit 4500 neu eingetragenen Auszubildenden wieder an das Ergebnis von 2019 anschließen. Praktika waren für potenzielle Auszubildende mit 52 Pro-

zent das mit Abstand hilfreichste Berufsorientierungsangebot. Hier gab es zu den Vorjahren jedoch einen sehr großen Einbruch von über 25 Prozent. Gleiches gilt für die Teilnahme an Ausbildungsmessen mit 15 Prozent weniger. 39 Prozent griffen bei der Recherche zudem auf Online-medien oder soziale Netzwerke zu, da diese Informationsquellen während der Corona-

Situation immer verfügbar waren.

Recruitingprozesse optimieren ist notwendig

Immerhin 40 Prozent der Jugendlichen und jungen Erwachsenen hatten sich bereits bis zum Januar 2021 für ihre im Sommer beginnende Berufsausbildung beworben – also noch ohne das Halbjahreszeugnis. Auch Spätentschlossenen boten sich ausreichende Chancen. 61 Prozent der Ausbildungsunternehmen haben den Mangel auf dem Ausbildungsmarkt richtig erkannt und versendeten ihre Zusage bereits innerhalb eines Monats. 17 Prozent der Firmen brauchten dafür noch drei Monate und länger und sollten ihre Recruiting-Prozesse optimieren.

70 Prozent der Ausbildungsinteressierten finden häufig das passende Angebot in der Nähe zum Wohnort. 30 Prozent der Auszubildenden

haben für die Aufnahme der Berufsausbildung jedoch den Wohnort gewechselt. Dies sind 12 Prozent mehr als im Durchschnitt der östlichen Bundesländer. Auch für den Berufsschulbesuch müssen aufgrund der großen Entfernung 31 Prozent am Schulstandort einen Wohnheimplatz oder eine andere Unterkunft mieten (neue Bundesländer 22 Prozent).

Hohe Zufriedenheit mit ihrem Arbeitgeber

86 Prozent der Auszubildenden würden ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen. 92 Prozent schätzen besonders das gute Betriebsklima, das gute Verhältnis zum Ausbilder (91 Prozent) sowie gute Karriere- und Aufstiegschancen (84 Prozent).

Da Facebook an Bedeutung verloren hat, müssen Firmen darauf achten, dass sie auf Instagram, Youtube und TikTok gefunden werden. PM



Tätigkeiten in den Bereichen: Pflege und Versorgung von Suchtkranken, soziale Betreuung und pädagogisches Arbeiten

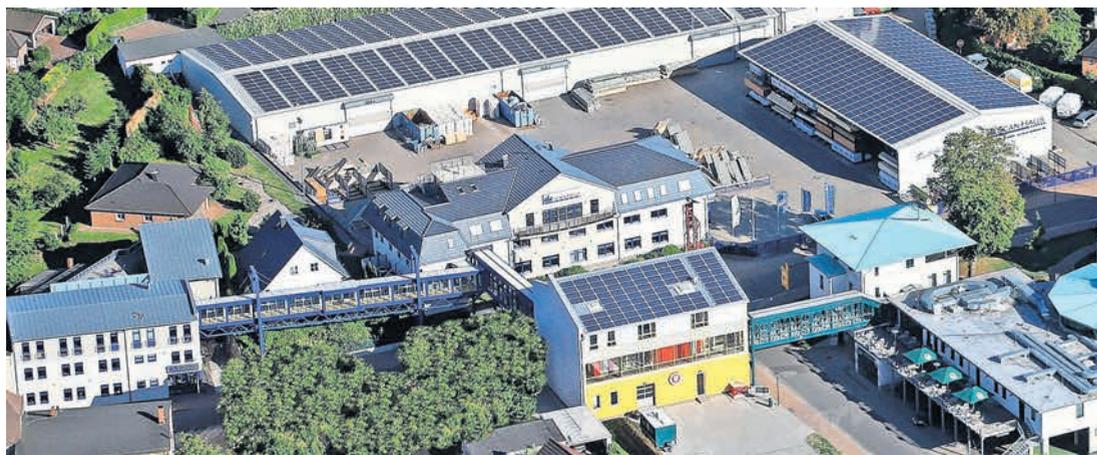
Ob Vollzeit, Teilzeit, Nebenjob oder Praktikum
– bei uns ist alles möglich.

Arbeitsorte:

Obdachlosenhilfe Rostock gGmbH Toitenwinkel
Pflegewohnanlage „Kleine Freiheit“ Sievershagen

Kontakt: Obdachlosenhilfe Rostock gGmbH,
Albert-Schweitzer-Str. 26, 18147 Rostock

Tel.: 0381-697382, melchert@obdachlosenhilfe-rostock.de



Werde Scanhäsler. ScanHaus lohnt sich.

ScanHaus Marlow als Arbeitgeber

Wir bauen nicht nur ein Haus – wir schaffen für unsere Bauherren ihr Traumhaus!

„**Endlich Zuhause**“ – das sollen unsere Auftraggeber zufrieden ausrufen, wenn wir ihnen ihr Traumhaus übergeben.

DAFÜR BRAUCHEN WIR SIE!

Werden Sie Teil eines Teams in diesem Familienunternehmen, welches bereits mehr als **500 Mitarbeiter** beschäftigt. Als einer der führenden Fertighaushersteller umfasst unsere Produktpalette mehr als 70 verschiedene Haustypen.

Selbstständige Hausverkäufer präsentieren diese in inzwischen **deutschlandweit über 50 Standorten** in Musterhäusern oder in Vertriebsbüros. Jedes Glied der personellen Kette, ob als Mitarbeiter in der Verwaltung, Arbeitsvorbereitung oder im Hausbau trägt dazu bei, jährlich bundesweit ca. 650 bis 700 Familien und Paare in ihr eigenes Zuhause zu begleiten.

WERDEN SIE JETZT EIN SCANHÄSLER!

Unsere Mitarbeiter sind die Quelle unseres Erfolgs. Scan-

Haus Marlow ist eine lebendige Gemeinschaft von Menschen mit all ihren Facetten. Offene und positive Beziehungen untereinander ohne Vorbehalte und sich gegenseitig achtend bilden die Grundlage des Verhaltens im Team. Rechtzeitige und umfassende Information und Kommunikation schaffen Transparenz und erleichtern die Zusammenarbeit.

TRADITIONSUNTERNEHMEN

- über 30 Jahre ScanHaus und über 130 Jahre arbeiten mit Holz
- mit unserem Standort in Marlow sind wir regional verwurzelt
- sichere Arbeitsplätze
- einer der größten regionalen Arbeitgeber
- finanzielle Stärke – Bonität und Liquidität
- vertrauenswürdig und zuverlässig mit funktionierendem Betriebsrat



ScanHaus als Ausbildungsbetrieb: Werde ein Scanhäsler. ScanHaus lohnt sich.

Sichere Arbeitsplätze waren noch nie so wichtig wie jetzt!

WIR BAUEN IMMER – HEUTE UND AUCH MORGEN!

Die Firma ScanHaus Marlow GmbH gibt es seit 1992. Wir bauen ca. 650 Häuser pro Jahr und das innerhalb von ganz Deutschland.

Unsere Fertighäuser bestehen überwiegend aus Holz, aus einem sogenanntem Holzständerwerk. Die Produktion der Fertigteile befindet sich in Marlow, im Landkreis Vorpommern-Rügen. Diese werden auf LKW geladen und anschließend zu den deutschlandweiten Baugrundstücken unserer Bauherren gefahren. Vorort montieren Stell- und Bauteam die Fertigteile und stellen alle Arbeiten mit Baupartnern wie

ElektrikerInnen und Sanitärfachbetrieben zu einem schlüsselfertigen Haus fertig.

Dafür brauchen wir

- **Zimmerer (m/w/d)**, die bei uns sowohl die Hausproduktion als auch den Hausbau erlernen werden.
- **Bauzeichner (m/w/d)**, die bei uns nach den Entwurfsskizzen und Vorgaben der Architekten und Architektinnen maßstabsgerechte Zeichnungen und Pläne für Ein- und Zweifamilienhäuser erstellen.



HANDWERK LOHNT SICH WIEDER

- zukunftssicher
- Entlohnung steigt
- schon heute begehrte Arbeitskräfte
- nachhaltig: beruflich und materiell
- Branche mit stetiger Modernisierung
- beständige handwerkliche „Kunst“ (Ursprung)
- Beruf mit Substanz, Tradition, Tugenden und Werten
- Arbeit mit den Händen und nicht an dem PC
- Handwerk als Alternative zur Industrie, Ausbildung wird zum Abenteuer

