
**Herzlich
Willkommen!**

Recruiting H2O

Fachkräfte finden und binden



Agenda

01

Der OÖWV

02

Die Referentin

03

Fachkräftemangel



Agenda

04

Fachkräfte finden

- Active Sourcing
- Attraktivitätsfaktoren
- Potential Nachwuchskräfte
- Stellenanzeigen

05

Fachkräfte binden

- Transparenter Bewerbungsprozess
- Wertschätzender Onboardingsprozess
- Work-Life-Balance

06

Ausblick Recruiting

Der OOWV (Oldenburgisch Ostfriesischer Wasserverband)



- Flächenmäßig größter Wasserver- und Abwasserentsorger in Deutschland
- Fast 1 Millionen Menschen versorgen wir täglich mit frischem Trinkwasser
- 36,5 Millionen Kubikmeter Abwasser reinigen wir jährlich
- Rohrnetzlänge von Deutschland bis Australien (14.588 km)



Kontakt



Michaela Kurz

Recruiterin

M. A. Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

**Hauptverwaltung Brake
OOWV**

Georgstraße
26919 Brake

Tel.: 04401 916-3649

Fax: 04401 5398

E-Mail: kurz@oowv.de

Fachkräftemangel

Fachkräftemangel wird zukünftig weiter zunehmen

- Jahr 2022: **62,3 Millionen** Personen im erwerbsfähigen Alter
 - Jahr 2030: **45,9 Millionen** Personen im erwerbsfähigen Alter
 - Jahr 2060: **35,7 Millionen** Personen im erwerbsfähigen Alter
-
- In 2021 gab es eine Lücke von knapp 290.000 Fachkräften für den MINT-Fachbereich

Was bedeutet das für unser Recruiting?

- Konkurrenzkampf um Fachkräfte wird sich verschärfen
- „Post and Pray“ von Stellenanzeigen hat endgültig ausgedient



Fachkräfte finden

Active Sourcing

„Alle Methoden, mit denen Unternehmen passende Kandidaten für aktuell oder künftig zu besetzende Stellen identifiziert und kontaktiert“ (Haufe)

Gründe für Active Sourcing

- Passiv suchende Kandidaten werden erreicht - potentieller Bewerberkreis dadurch erhöht
- Bis zu **70 Prozent** des gesamten Bewerbermarkts sucht passiv (talentbait)
- Geeignet für Führungspositionen, Schlüsselfunktionen und Spezialisten

Mögliche Kontaktpunkte

- Berufsnetzwerke (xing / linkedin)
- Messen und Fachvorträge
- Universitätsprojekte und Abschlussarbeiten



Fachkräfte finden

Attraktivitätsfaktoren

- Bewerber können sich den Arbeitgeber aussuchen (Bewerbermarkt)
- **Logische Konsequenz:** Bewerber gehen zu dem Arbeitgeber, der am besten zur aktuellen Lebenssituation passt
- Unterschiedliche Benefits sind nicht jede Bewerbergruppe gleich attraktiv



Fachkräfte finden

Attraktivitätsfaktoren

Welche Fragen sollte man sich als Arbeitgeber stellen?

- Welche Vorteile bieten wir und sind diese für die Bewerber klar sichtbar?
- Welche unterschiedlichen Zielgruppen wollen wir ansprechen?
- Auf was legt unsere Ziel-Bewerbergruppe wert? Bieten wir die richtigen Benefits?
- Was unterscheidet uns von anderen Arbeitgebern in der Region und warum sollte ein Bewerber bei uns arbeiten?



Fachkräfte finden

Potential Nachwuchskräfte

- Wir können auf die eierlegende Wollmilchsau warten oder währenddessen Nachwuchskräfte ausbilden
- Durch Entwicklungsstellen können Uni-AbsolventInnen auf eine Fachstelle zielgerichtet vorbereitet werden
- Je nach Wissensstand der AbsolventInnen und Komplexität der Stelle kann die Entwicklungsdauer variieren



Fachkräfte finden

Stellenausschreibungen

- Aktuell weiterhin wichtiger Baustein zur Stellenbesetzung und es erhöht die Sichtbarkeit
- Wenn Stellenausschreibungen, dann bitte zielgerichtet!
- Durch „Quellen-Tracking“ die richtigen Stellenbörsen für unterschiedliche Zielgruppen herausfinden

Eine Fachkraft mit handwerklicher Ausbildung wird eher den Stellenmarkt in der Sonntagszeitung durchsehen, als ein ITler



Fachkräfte binden

Transparenter Bewerbungsprozess

- **Problem:** im Öffentlichen Dienst ist der Bewerbungsprozess sehr formal und dadurch oft unflexibel und länger
- Um Bewerber „unterwegs“ nicht zu verlieren sollte der Bewerbungsprozess so transparent wie möglich gestaltet sein
- Transparenz herstellen: Kommunikation mit den BewerberInnen
- Lösung beim OOWV: Einführung von Telefoninterviews



Fachkräfte binden

Wertschätzender Onboardingprozess

Ein schlechtes Onboarding kann schnell dazu führen, dass neue Mitarbeiter (innerlich) kündigen, bevor sie überhaupt angefangen haben

Worauf können wir achten:

- Persönlicher Empfang durch die Führungskraft und Vorstellung im Team am ersten Arbeitstag
- Eingerichteter Arbeitsplatz und wichtige Informationen werden zur Verfügung gestellt
- Fester Ansprechpartner, um Fragen zu klären (Job-Pate)
- Ein realistischer Einarbeitungsplan
- Regelmäßige Feedbackgespräche mit der Führungskraft



Fachkräfte binden

Work-Life-Balance fördern

Flexible Arbeitszeiten sind für 75 % der Deutschen wichtig bis sehr wichtig (Indeed)

- Flexible Arbeitszeiten und Mobiles Arbeiten als wichtiger Baustein, um Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und ggf. sogar den Bewerberkreis zu erhöhen (durch Arbeit von zu Hause)
- Zufriedene Mitarbeiter identifizieren sich mehr mit ihrem Arbeitgeber und die Wechselbereitschaft sinkt



Recruiting Ausblick

Welche Themen werden zukünftig wichtig sein?

- Stärkere Pflicht der Fachabteilungen sich am Recruiting zu beteiligen
- Active Sourcing wird noch weiter in den Fokus rücken
- Mobiles Arbeiten wird zur Selbstverständlichkeit
- Höhere Wechselbereitschaft – Mitarbeiterbindung wird weiter in den Fokus rücken
- Karrierewege eröffnen und Mitarbeiter weiter entwickeln, um diese im Unternehmen zu halten
- Absolventen- und Quereinsteigerprogramme



Ich freue mich, wenn Sie unseren Messestand besuchen und wir uns zum Thema Recruiting austauschen