

Sicherheitsbranche gehen die Bewerber aus

HKS reagiert mit verstärktem Arbeitgebermarketing / Blick auch auf die eigenen Mitarbeiter geschärft

VON MICHAEL CASPAR

Arbeitgebermarketing heißt zunächst: Reflexion über das eigene Unternehmenshandeln. Kleine und mittlere Unternehmen erzählen, was ihnen die Teilnahme am Topas-Workshop gebracht hat. Zum Auftakt: HKS Sicherheits-service

Hardeggen. „Der regionale Arbeitsmarkt ist ausgeschöpft. Es wird für die Sicherheitsbranche immer schwerer, Mitarbeiter zu finden“, sagt Lena Keilholz, Prokuristin bei der Hardegger HKS Sicherheits-service GmbH. Daher beteiligt sich das Unternehmen an der Initiative Topas Top-Arbeitgeber in Südniedersachsen.

„Viel Geld gibt es in der Sicherheitsbranche trotz Mindestlohn und Zuschlägen nicht zu verdienen“, beschreibt Keilholz die Herausforderung. Die Schichtarbeit verlange Mitarbeitern Flexibilität ab. Schließlich bringe nicht jeder Bewerber die notwendigen Kompetenzen mit wie Einsatzbereitschaft, Ehrlichkeit, Menschenkenntnis, Teamfähigkeit oder Verantwortungsbewusstsein.

Attraktivitätssteigerung des Betriebs ist Chefsache

Um trotzdem ausreichend Personal für das angestrebte Unternehmenswachstum zu finden, will sich HKS als Arbeitgeber attraktiver machen, so die Überlegung. In vier Workshops und mit Aufgabenlisten arbeitet die dreiköpfige Geschäftsführung gemeinsam mit einem Mitarbeiter der Personalabteilung seit März bei der Topas-Initiative auf dieses Ziel hin.

„Wir sind uns unserer eigenen Stärken bewusster geworden



Anna-Lena Keilholz und Heiko Keilholz haben sich dem Prozess des Arbeitgebermarketings gestellt.

SPF

und vermitteln diese gezielter nach außen“, zieht die Prokuristin eine erste Bilanz. Ihr Vater, Heiko Keilholz, der das Unternehmen 1995 gegründet hat, nennt ein Beispiel. Wer von den 285 Mitarbeitern im Sicherheitsbereich etwa aus gesundheitlichen oder familiären Gründen nicht mehr so einsatzfähig sei, lasse sich oft in anderen Bereichen der Unternehmensgruppe einsetzen. Zur HKS gehört noch eine Unternehmensberatung mit 326 Beschäftigten, die Firmen Mitarbeiter auf Zeit etwa in den Bereichen Logistik, Produktion oder Hausservice überlasse. Eine andere Stärke der Hardeg-

ger: „Die Hierarchie ist flach“, so die Prokuristin. Wenn ein Mitarbeiter etwa einen Gehaltsvorschuss wünsche, werde darüber noch am gleichen Tag entschieden.

Neuer Handlungsbedarf konnte gefunden werden

In anderen Bereichen hat das Unternehmen Handlungsbedarf erkannt. So hat HKS in diesem Jahr eine neue Stelle in der Personalabteilung geschaffen, um die Kommunikation im Unternehmen zu verbessern. Beschäft-

tigte, so die Prokuristin, hätten nun in Anja Franze eine feste Ansprechpartnerin in allen Fragen. Franze erfasse zudem erstmals systematisch alle Kompetenzen der Beschäftigten. Ein erstes Ergebnis: Den betriebsinternen Englischunterricht erteilen jetzt nicht mehr Externe, sondern zwei eigene Mitarbeiter. Unterstützungsbedarf erkannte das Unternehmen bei den 43 Mitarbeitern, die sich um die Sicherheit in Flüchtlingsunterkünften kümmern. „Die Schicksale der Menschen lassen sie nicht unberührt“, berichtet die Prokuristin. Damit sich die Beschäftigten aussprechen

könnten, sei eine Stelle geschaffen worden. Seit November betreue Christian Rhode Mitarbeiter in diesem Bereich.

„Etwas tun müssen wir auch im Bereich des Internets“, sagt Firmenchef Keilholz. HKS will seinen 1200 Kunden im Sicherheitsbereich mehr Informationen zur Verfügung stellen. Gleichzeitig sollen soziale Netzwerke verstärkt zur Gewinnung von Mitarbeitern genutzt werden.

Der nächste Topas-Workshop beginnt im März 2016. Anmeldung sind ab jetzt bei der Südniedersachsenstiftung möglich.