



Das Ringen um die besten Köpfe stellt Unternehmen vor große Herausforderungen.

Bild: Pixel-Shot – Adobe Stock

Personalakquise im Verpackungsbereich

Verpackungsspezialist gesucht!

Der Fachkräftemangel ist in der Verpackungsbranche bereits angekommen und wird sich in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter verschärfen – da ist guter Rat teuer. Exklusiv erhalten Sie erste Tipps von Michael Dosch, Geschäftsführer der auf die Verpackungsbranche spezialisierten Beratungsgesellschaft Knox, im exklusiven Interview mit *neue verpackung*.

neue verpackung: Im Vergleich zu anderen Industrien: Wie stark ist der Fachkräftemangel im Verpackungsbereich ausgeprägt?

Michael Dosch: Im Vergleich zu anderen Branchen besteht in der Verpackungsindustrie ein ähnlich großer Mangel an spezialisierten Mitarbeitern. Dabei ist der Fachkräftemangel von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich, und es ist zu beobachten, dass Firmen in Metropolen wie Hamburg, München oder Frank-

furt deutlich weniger Personalprobleme haben, wie Mandanten in eher ländlichen Bereichen.

neue verpackung: In welchen Berufsfeldern mangelt es am stärksten, wo herrscht vergleichsweise Entspannung?

Michael Dosch: Besonders angespannt ist die Lage im Bereich der technischen Fachkräfte. Bei dieser Kandidatengruppe ist sowohl die Wechselbereitschaft als auch die Mobilität bedeutend eingeschränkter als in den kaufmännischen Bereichen. Im Bereich Management und Vertrieb beobachten wir hingegen tendenziell eine Entspannung der Situation. Verschärft wird der Fachkräftemangel zusätzlich, indem viele Firmen nach wie vor ihr Stellenprofil viel zu sehr einschränken.

neue verpackung: Können Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern?

Michael Dosch: Ja, absolut! Wenn ein Kandidat sich so schlecht „verkauft“ wie manche Unternehmen, würde er nicht mal in die erste Runde eingeladen werden. Wir bieten unseren Mandanten immer wieder an, sie im Bereich Mitarbeitermarketing zu unterstützen. Leider ist das Inte-

Zum Unternehmen

Knox ist eine Unternehmens- und Personalberatungsgesellschaft, deren Engagement der Verpackungs- und Druckindustrie gilt, sei es in der Produktion, im Handel oder im Dienstleistungsbereich. Das Team von Knox berät seit mehr als zehn Jahren in Deutschland, Europa und

darüber hinaus Unternehmen in diesem Branchenumfeld bei strategischen Herausforderungen, insbesondere auch durch die umfangreiche Betreuung und den erfolgreichen Abschluss von Unternehmenstransaktionen.

resse, dafür ein Budget freizugeben, nicht wirklich ausgeprägt. Das Mitarbeitermarketing umfasst ja nicht nur eine Stellenanzeige und ein Bewerbungsgespräch. Es setzt sich aus einer großen Anzahl von Punkten zusammen.

Ein schönes Beispiel ist die Internetpräsenz vieler Unternehmen. Es werden zwar alle Ansprechpartner im Vertrieb und im Management aufgelistet, aber der Ansprechpartner für Bewerber ist sehr oft nur die Info-Mailadresse.

Zudem berichten uns sehr oft Kandidaten, die sich direkt bei Unternehmen bewerben, dass sie nicht einmal eine Reaktion auf ihr Interesse erhalten.

neue verpackung: Wie haben sich die Recruiting-Methoden in den letzten Jahren entwickelt. Gibt es Vorgehensweisen, die vielleicht ein Stück vom Standard abweichen und deshalb nicht ausreichend genutzt werden?

Michael Dosch: In den letzten Monaten und Jahren haben sich die Recruiting-Methoden drastisch verändert. Stellenanzeigen gibt es fast immer nur noch online und ab einem bestimmten Niveau werden die meisten Vakanzen über einen Personalberater abgewickelt. Besonders auf Branchen spezialisierte Berater werden stark angefragt, da sie das Netzwerk und die persönlichen Kontakte zu den Kandidaten meistens schon aufgebaut haben. Geändert hat sich auch der Kommunikationsstil und die Geschwindigkeit. Die von uns betreuten Kandidaten und Mandanten erreichen uns auch am Wochenende und in den Abendstunden über alle gängigen Kommunikationskanäle wie Mail, Telefon und sonstige Messenger.

neue verpackung: Welche Rolle spielen hier die sozialen Netzwerke wie Xing oder LinkedIn?

Michael Dosch: Die sozialen Netzwerke spielen eine immer wichtigere Rolle. Über sie werden die ersten Kontakte aufgebaut, das Image einer Firma transportiert, und über die sozialen Netzwerke haben auch die Kandidaten die Möglichkeit, sich intensiv mit einem Unternehmen auseinanderzusetzen. Bewertungsplattformen wie Kununu dienen immer mehr dem ersten Eindruck. Direktansprachen, wie sie in den letzten Jahren von Personalberatern durchgeführt wurden, werden hauptsächlich über die sozialen Netzwerke abgedeckt. In der von mir moderierten Xing Ambassador Gruppe haben sich bereits mehr als 11.000 Verpackungsspezialisten als Mitglied registriert. Solche Online-Communities stellen sowohl für Kandidaten als auch für Firmen eine effektive und optimale Kommunikationsplattform im Bereich Personal dar.

neue verpackung: Wie sieht es eigentlich mit dem Nachwuchs aus? Werden Studien- beziehungsweise Ausbildungsangebote angenommen, oder wirkt sich die aktuelle Debatte, bei der Verpackung und Verpackungsmüll zu Synonymen werden, negativ auf die Attraktivität der Branche aus?

Michael Dosch: Die aktuelle Debatte wird sich in den nächsten Monaten und Jahren unserer Meinung nach sehr auf den Nachwuchs auswirken. Ich selbst habe ein Studium zum Verpackungsingenieur absolviert, aber das Image hat sich nicht wirklich verbessert, und für die neuen Generationen ist das Thema Verpackung im persönlichen Leben zwar sehr wichtig, aber einfach nicht



„Wenn ein Kandidat sich so schlecht ‚verkauft‘ wie manche Unternehmen, würde er nicht mal in die erste Runde eingeladen werden.“

Michael Dosch, Geschäftsführender Gesellschafter Personal, strategisches Networking, Knox.

Bild: Knox

beruflich interessant genug. Ebenso haben wir immer mehr Kandidaten, welche derzeit, aufgrund der gesellschaftlichen Debatten, den Kunststoffbereich verlassen wollen beziehungsweise sich intensive Gedanken darüber machen.

neue verpackung: Wenn ich meine Fachkraft dann einmal habe: Wie Sorge ich dafür, dass sie auch bleibt?

Michael Dosch: Wenn ein Mitarbeiter mit der Aufgabe zufrieden ist und sich nach seinen Wünschen weiterentwickeln kann, gibt es ja, außer persönlichen Gründen, keinen Grund, ein Unternehmen zu verlassen. Unsere jahrelange Erfahrung und die intensive Kommunikation mit den Kandidaten zeigt uns, dass Mitarbeiter die Unternehmen sehr oft wechseln, da viele Vorgesetzte nicht ausreichend im Bereich der Mitarbeiterführung ausgebildet beziehungsweise geeignet sind und das Management sich nicht mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter auseinandersetzt. Ich denke Firmen, welche nur eine Weihnachtsfeier und eine ungemütlich gestaltete Kantine bieten, werden in den nächsten Jahren zunehmend große Probleme im Bereich Personal haben.

neue verpackung: Haben diese Entwicklungen auch Rückkopplungen auf die Personalberatung der Zukunft?

Michael Dosch: Ein Personalberater wird sich immer mehr branchenspezifisch spezialisieren müssen, um noch den Kontakt zu geeigneten Kandidaten aufbauen zu können. Ebenso wird er als Brancheninsider in den nächsten Jahren immer mehr in die internen Entscheidungsprozesse sowie in die langfristige Personalplanung integriert und involviert werden, um eine effektive, zielgerichtete und erfolgreiche Besetzung von Vakanzen zu gewährleisten. Was hilft es, wenn ein Unternehmen ohne vorherige Beratung entscheidet, eine Vakanz auszuschreiben und es dafür keine geeigneten Bewerber im Markt gibt? ●

Die Fragen stellte Philip Bittermann, Chefredakteur neue verpackung