

Personalmarketing: von Print bis Video-Clip

Fachkräftemangel und demografischer Wandel haben den Arbeitsmarkt zum Bewerbermarkt gemacht.

Von Gerd Otto

REGENSBURG. Zu den wesentlichen Treiberthemen mit Blick auf den Einsatz von Human Resources (HR) im Personalwesen zählt neben einer in Zukunft noch intensiveren Behandlung der Unternehmenskultur und dem Kriterium der Ergebnisorientierung ohne Zweifel die Digitalisierung. Jedenfalls haben sich, sagt Christoph Athanas, Geschäftsführer der Meta HR Unternehmensberatung GmbH vor Kunden des Mittelbayerischen Medienhauses, die Erfolgsstrategien bei der Personalbeschaffung gewaltig verändert. Und Christina von Frankenberg, Verkaufsleiterin Digital im Mittelbayerischen Medienhaus, ergänzt diese Analyse mit dem Hinweis: „Mehr Bewerber zu finden, reicht nicht – sie müssen passen und die Besten sein.“

Um dies aber auch tatsächlich zu erreichen, sei ein crossmediales Personalmarketing, das aus einer Kombination von Video-Recruiting, dem Stellenportal von www.mittelbayerische.de und einer PR-Anzeige in der



„Employer Branding und Recruiting im regionalen Arbeitsmarkt“ – über das Thema sprach Christoph Athanas im Medienhaus. Foto: Böhm

Tageszeitung besteht, die beste Lösung. Als Ausgangslage für diese Entwicklung verwies Christoph Athanas nicht zuletzt auf den demografischen Wandel, der dazu führe, dass in zehn Jahren der deutschen Wirtschaft bis zu

zwei Millionen Erwerbstätige fehlen werden. Die Personalsuche und die Gewinnung neuer Mitarbeiter werden sich durch technologische Impulse ganz wesentlich verändern, wobei in diesem Wettbewerb der Arbeitgeber

Marken, Identitäten und Unternehmenskultur eine immer wichtigere Rolle spielen. Zudem glaubt Christoph Athanas, bei den neuen Bewerbergenerationen gesteigerte Erwartungen an den künftigen Arbeitgeber entdeckt zu haben. Für das Recruiting bedeute dies aus Sicht der Unternehmen etliche Konsequenzen. Dass sich Investitionen in exzellentes Recruiting tatsächlich auszahlen, belegt der Recruiting-Spezialist im Übrigen mit Verweis auf die Boston Consulting Group und die World Federation of People Management Associations (WFPMA). In einer gemeinsamen Studie dieser beiden wissenschaftlichen Institutionen wurde schon vor einigen Jahren herausgearbeitet, dass Unternehmen mit ausgezeichneter Personalbeschaffung ein um das 3,5-Fache höheres Umsatzwachstum und einen doppelt so hohen Ertrag erzielen können als vergleichbare Firmen ohne besonders ausgeprägte Recruiting-Ambitionen. In diesem Wettbewerb um Talente, der längst ausgebrochen sei, müsse man sich bemühen, schneller, attraktiver und auf nachhaltige Weise erfolgreicher zu werden, was durch digitale Recruitingstrategien erleichtert werde. Da ständig neue Technologien entwickelt werden, setze dies freilich voraus, dass die Recruiter permanent weitergebildet werden. Generell sollte darauf geachtet werden, dass angesichts veränderter Erwartungen die Personalbeschaffung kandidatenorientiert ab-

laufe. Konkret heißt dies für Athanas, dass die Unternehmen auf Augenhöhe mit ihren künftigen Mitarbeitern agieren müssen. Schließlich habe sich der Markt aufgrund des Fachkräftemangels zu einem Bewerbermarkt verändert. Vor diesem Hintergrund werde der Zusammenhang zwischen hoher Identifikation mit der Kultur des Unternehmens und der Jobzufriedenheit des Einzelnen immer evidenter.

Dass auch beim Personalmarketing der Zukunft Print weiterhin eine große Rolle spielen dürfte, begründete Christoph Athanas unter anderem damit, dass bei zwei Dritteln aller Auszubildenden die Eltern weiterhin wichtig sind: „Azubi-Marketing über die Zeitung ist deshalb weiter zielführend.“ Vor allem aber, ergänzt Christina von Frankenberg, komme dem Video-Recruiting eine immer größere Bedeutung zu, besonders in der Kombination von Onlineangeboten und der analogen Welt. Auf diese Weise sei es möglich, unkompliziert und dennoch emotional Geschichten zu erzählen.

Auf „Storytelling“ aber komme es entscheidend an, ob im Facebook-Video-Kanal, auf www.mittelbayerische.de, auf einem Monitor an öffentlichen Plätzen oder auf der Unternehmens-Website. So wird Christina von Frankenberg nicht müde zu betonen: „Was nützt das schönste Video, wenn es keiner sieht?“ Vor diesem Dilemma seien die Kunden des Medienhauses jedoch gefeit.

ANZEIGE

Rechnungswesen 4.0 als Führungsaufgabe

Mittelständler müssen auf Digitalisierung im Rechnungswesen und Controlling setzen, sonst verlieren sie.

REGENSBURG. Fast täglich berichten die Medien über die „digitale Revolution“ oder „Industrie 4.0“. Was in der Technik und bei Produktionsprozessen mittlerweile selbstverständlich ist, breitet sich nun langsam im Rechnungswesen von kleinen und mittelständischen Betrieben aus. „Immer mehr Buchhalter und kaufmännische Leiter geraten dadurch unter Druck: Entweder sie passen sich an die neuen digitalen Prozesse an oder sie werden von dieser Entwicklung überfahren und schon bald zu den Verlierern gehören“, stellt WW+KN-Geschäftsführer und Steuerberater Matthias Winkler fest und berichtet aus der Zusammenarbeit mit Mandanten. An keiner anderen Stelle im Unternehmen hänge der Erfolg der Digitalisierung so stark von Einzelpersonen ab wie in der Buchhaltung und im Controlling.

Spitzgehälter für Experten

Oftmals fürchteten kaufmännische Leiter und Buchhalter um ihre Einflussmöglichkeiten oder möchten ungenutzte von ihren bisherigen Verfahrensweisen abweichen. Verkannt würde dabei aber häufig, dass die richtig umgesetzte Digitalisierung auch in der Buchhaltung eine Effizienzsteigerung und deutliche Qualitätsverbesserung mit sich bringe sowie zusätzlich als Strategie gegen den sich im kaufmännischen Bereich abzeichnenden Fachkräftemangel diene. „Versierte Kräfte im Bereich der digitalen Buchhaltung werden künftig von Unternehmen mit Spitzgehältern vergütet werden“, glaubt Winkler. Momentan würde die Umstellung auf Rechnungswesen 4.0 meist jedoch nur halbherzig vorangetrieben. „Derzeit trifft man noch vielfach ein Gemisch unterschiedlichster Arten von Dokumenten und Dateistandards an“, sagt WW+KN-Steuerberater Marcel Radke. Die Belege seien entweder in Papierform oder als PDF-Datei elektronisch vorhanden und nur bei sehr wenigen Be-



Die Partner der Steuerkanzlei WW+KN (v. li.): Nicolas Kemper, Dr. Stefan Berz, Matthias Winkler, Marcel Radke und Kerstin Winkler

Foto: WW+KN

trieben bereits vollständig digitalisiert erfasst. Und das, obwohl sich die formalen Ansprüche der Finanzämter mit dem Einsatz von Dokumentenmanagementsystemen (DMS) inzwischen auch für kleine und mittelständische Betriebe erfüllen ließen. „Die Unternehmensleitung darf vor der Einführung digitaler Prozesse auch im Rechnungswesen nicht zurückschrecken“, warnt Radke. Der Betrieb müsse darauf hinwirken, dass der Buchhalter seine Belege nur noch digital erhält. Vermerke, Kontierungen oder anderweitige Aufzeichnungen dürften nicht mehr in Papierform erfolgen.

Die Einführung eines DMS sei in der Buchhaltung oftmals der erste Schritt, da dort viele analoge Dokumente verarbeitet und erzeugt werden. Die Verteilung, der Zugriff und die Verarbeitung ansonsten physischer Belege können mithilfe eines DMS automatisiert wer-

den. Zahlreiche weitere Systeme bauen anschließend darauf auf.

Mit der fortschreitenden Verfügbarkeit digitaler Daten genießen automatisierte Lösungen immer größere Vorzüge. Im Rechnungswesen 4.0 gilt es, die ökonomisch sinnvoll digital umsetzbaren Aufgaben zu lokalisieren, manuelle Vorgänge zu automatisieren und künftig mit integrierten Systemen abzubilden. Der Informationsaustausch erfolgt über Schnittstellen und Erkennungssysteme, wobei die Anforderungen für eine erfolgreiche Digitalisierung für alle Aufgaben jeweils identisch sind.

Digital wettbewerbsfähig

Im Zuge der Digitalisierung kommt dem Steuerberater bei mittelständischen Unternehmen eine zentrale Rolle zu. Aufgrund seiner Einblicke und Erfahrungen kann er seine Mandanten als Impulsge-

ber und „Sparringspartner“ bei der Umsetzung des Rechnungswesens 4.0 begleiten. Ferner ist der Buchhaltungsbereich eine zentrale Säule vieler Steuerkanzleien, weshalb diese sich schon früh auf digitale Anwendungen konzentrieren mussten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. „Wir als WW+KN gehen über die reine Outsourcing-Lösung des digitalen Beleg austauschs mit unseren Mandanten hinaus“, erklärt WW+KN-Steuerberaterin Kerstin Winkler und führt weiter aus: „Mittelständische Firmen mit eigener Buchhaltungsabteilung übermitteln uns monatlich ihre elektronischen Daten. Wir ergänzen und analysieren sie, um darauf aufbauend fundierte Reportings und konsolidierte Auswertungen zu erstellen.“ Diese Reportings haben die Qualität eines Monatsabschlusses, auf dessen Basis die Firmenleitung aktuell Entscheidungen treffen kann. Darüber hin-

aus können sich die zeitnahen Auswertungen vorteilhaft auf Kreditkonditionen bei Banken auswirken.

KONTAKT

WW+KN Wagner Winkler & Kollegen GmbH – Steuerberatungsgesellschaft
Im Gewerbepark D75
93059 Regensburg
Telefon: +49 (0) 941 / 58613-0
regensburg@wwkn.de
www.wwkn.de

WW+KN
STEUERBERATER FÜR DEN MITTELSTAND