

Erste DWA-Mitarbeiterin beendet erfolgreich ihr BWL-Studium - Aufschlüsse zum Nachwuchskrätemangel in der Wasserwirtschaft

Zum 30.09.2017 hat unsere Mitarbeiterin Frau Olivia Herzog ihr duales Studium an der DHBW Stuttgart erfolgreich abgeschlossen. Ihr Studiengang BWL-Dienstleistungsmanagement/Non-Profit-Organisationen, Verbände und Stiftungen nimmt im stetig wachsenden Dienstleistungssektor eine bedeutsame Rolle ein. Der Inhaltsschwerpunkt des dualen Studiums, mit dem der Abschluss zum Bachelor of Arts (B.A.) einhergeht, lag dabei auf einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung. Darüber hinaus wurden Besonderheiten innerhalb des Non-Profit-Sektors behandelt.

Abgerundet wurde das Studium von Frau Herzog durch ihre Bachelorarbeit zum Thema „Personalmarketingmaßnahmen aufgrund des Nachwuchskräfte mangels in der Wasserwirtschaft - Ansätze zur Nachwuchskräftegewinnung und -bindung am Beispiel der Mitglieder des DWA-Landesverbandes Baden-Württemberg“. In der Branche der Wasserwirtschaft herrscht derzeit ein Nachwuchskräfte mangel. So haben Städte, Kommunen und einzelnen Unternehmen, die Abwasseranlagen betreiben, zusehends Probleme Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu binden. Die Thesis konzentrierte sich dabei im Besonderen auf den Ausbildungsberuf zur Fachkraft für Abwassertechnik. Hierbei wurde vor allem auf das interne und externe Personalmarketing sowie auf Employer Branding Bezug genommen. Das Employer Branding bzw. die Arbeitgebermarke umfasst alle Eigenschaften von der Aufgabenstruktur über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen bis hin zu den kulturellen Gegebenheiten, die das Unternehmen auszeichnen. Zu den Zielen gehören u. a. die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität bei potenziellen Mitarbeitern, die Optimierung der Rekrutierungsqualität, die Steigerung der Motivation und Leistungsbereitschaft von gegenwärtigen Mitarbeitern sowie die Erhöhung der Mitarbeiterbindung an das Unternehmen.

Als Ergebnis der Thesis ist festzustellen, dass die Gesamtauswertung einen Nachwuchskräfte mangel darlegt, der sich trotz diverser Mediennutzung zur Ansprache von Nachwuchskräfte der Unternehmen abzeichnet. Dadurch lässt sich bereits heute schon eine Überlastung der Mitarbeiter erkennen, sodass u. U. die Qualitätsanforderung an die Arbeit nicht mehr gänzlich gewährleistet werden kann. Ferner ist ersichtlich, dass ein Großteil der Betreiber von Abwasseranlagen Employer Branding als unbedeutend hält und keine Positionierung seiner Arbeitgebermarke beabsichtigt. Zudem ist es in Zeiten der Digitalisierung überraschend, dass zahlreiche Unternehmen Social Media keine Bedeutung zukommen lässt und für die Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte nicht nutzt. Darüber hinaus wird die Schaltung von Anzeigen in Zeitungen nach wie vor stark genutzt. Hauptursachen für eine nichtbesetzte Stelle sind der Eingang von ungeeigneten Bewerbungen sowie das schlechte Image der Branche. Als die zwei wichtigsten Eigenschaften seitens der Unternehmen für einen attraktiven Arbeitgeberauftritt wurden die Entlohnung sowie das Betriebsklima genannt.

Bei der Befragung der Auszubildenden, wie sie auf ihren derzeitigen Arbeitgeber aufmerksam geworden sind, ist ein interessantes und aufschlussreiches Ergebnis zu verzeichnen. Dieses legt dar, dass der Großteil der Nachwuchskräfte über Familienmitglieder, Freunde oder Bekannte generiert wird. Ebenfalls werden junge Leute durch ein zuvor absolviertes Praktikum an das Unternehmen gebunden. Ein Grund dafür ist, dass der Beruf vielseitige Tätigkeiten beinhaltet, die zunächst für junge Leute nicht klar ersichtlich sind. Ziel ist es daher, dass potenzielle Nachwuchskräfte durch ein Praktikum mit den Tätigkeiten des Berufes vertraut werden und von dessen Vielseitigkeit überzeugt werden. Als die bedeutsamsten Faktoren zur Nachwuchskräftegewinnung und -bindung wurden gute Arbeitsbedingungen bzw. ein gutes Betriebsklima, eine gute persönliche Beziehung zu den Kollegen sowie eine gute persönliche Beziehung zum Vorgesetzten genannt.

Letztendlich ist es heutzutage von hoher Bedeutung, die gewonnenen Nachwuchskräfte mitsamt dem Know-how und deren gesammelten Erfahrungen an das Unternehmen langfristig zu binden. Neben

der Nachwuchskräftegewinnung ist demzufolge eine effiziente Mitarbeiterbindung ein wichtiger Garant, um künftig wettbewerbsfähig zu bleiben.