

Podcast Berufsweltenbummler

# Recruiting in Rollen denken: Zukunftsgestalter bei badenova

Seit 2021 spricht das Team der Berufswelten Energie & Wasser im Podcast „Berufsweltenbummler“ mit Unternehmen aus der Branche über Human Resources und Recruiting in der Energie- und Wasserwirtschaft. Anlass und Thema des Podcasts sind Best-Practice-Beispiele und Leuchtturmprojekte, die sich dem Fachkräftemangel entgegensetzen. Zum Auftakt der zweiten Staffel diskutieren die Podcast-Hosts des Berufsweltenportals mit Julia Gehring und Nanni Schäffer von badenova über die Wichtigkeit des Employer Branding zur Sicherung von Fach- und Nachwuchskräften.

**W**enn Unternehmen heute Talente für sich gewinnen wollen, reichen unspezifische Maßnahmen nicht mehr aus. Vielmehr müssen Strategien für einzelne Zielgruppen entwickelt werden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger in konkreten Jobpositionen, sondern im Kontext einer Rolle innerhalb des Unternehmens gedacht werden. In der ersten Episode der neuen Staffel des „Berufsweltenbummler“-Podcasts sprechen Wiebke Hillen und Analena Niehoff mit Julia Gehring und Nanni Schäffer von badenova über diese Entwicklung.



## INFORMATION

### Die Gäste in dieser Folge



**Julia Gehring** ist Product Ownerin für das Thema Young Talents bei der badenova AG & Co. KG. Damit ist sie für die Themen „Identifizierung, Entwicklung und Bindung“ junger Talente für die gesamte badenovaGRUPPE zuständig. Nachdem sie ihr DH-Studium BWL-Industrie und Master-Studium in Wirtschaftspädagogik an der Universität Innsbruck abgeschlossen hatte, konnte sie bisher verschiedene Erfahrungen im Personalbereich, wie beispielsweise Recruiting, Betreuung und Personalmarketing, sammeln.

**Nanni Schäffer** ist Product Ownerin für das Thema Talent Acquisition bei der badenova AG & Co. KG. Damit ist sie für die Entwicklung und Optimierung der Rekrutierungsmaßnahmen für die gesamte badenovaGRUPPE zuständig. Nachdem sie ihr Studium im Fachbereich internationales Management an einer Universität in England abgeschlossen hatte, arbeitete sie zuvor im Recruiting internationaler E-Commerce-Logistik-Unternehmen.



### Fachkräftemangel dort begegnen, wo er spürbar ist

Der Fachkräftemangel ist eine gesamtwirtschaftliche Herausforderung, die in verschiedenen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Während in einigen Bereichen der Bedarf weitgehend gedeckt ist, besteht insbesondere in technischen Berufen ein spürbarer Mangel an qualifizierten Fach- und Nachwuchskräften.

Dies zeigt sich besonders deutlich bei Monteurrinnen und Monteuren, Servicetechnikerinnen und -technikern sowie IT-Fachkräften – Berufe, die eine tiefgreifende technische Ausbildung erfordern und systemrelevant sind. Um die Energie- und Wärmewende erfolgreich voranzutreiben, engagiert sich badenova gezielt für die Förderung des Fachkräftenachwuchses. Durch das eigene Ausbildungsprogramm qualifiziert das Unternehmen aus Freiburg junge Menschen für technische Berufe und sichert so langfristig die erforderlichen Kompetenzen.

“

**Wir wissen um die Wichtigkeit dieser Nachwuchskräfteförderung und gleichzeitig auch, wie wesentlich es ist, Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen und an uns zu binden.**

Julia Gehring

### Der Faktor Attraktivität für den Arbeitnehmer

Wie attraktiv kann und muss eine Position gestaltet sein, um qualifizierte Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen? Es sei eine Gratwanderung, so Julia Gehring und Nanni Schäffer. Es gilt, eine ausgewogene Balance zu finden. Während viele Anforderungen von Bewerberinnen und Bewerbern nachvollziehbar und berechtigt sind, besteht die Herausforderung darin, diese mit den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Veränderungen aktiv anzunehmen und flexibel darauf zu reagieren – nach diesem Prinzip passt badenova kontinuierlich ihre Recruitingstrategien an. Eine ganzheitliche Strategie für alle Bereiche und Positionen gibt es nicht. Stattdessen setzt das Unternehmen auf datenbasierte, gezielt auf die jeweiligen Rollen abgestimmte Ansätze, um passgenaue Fachkräfte zu gewinnen. Als regionales Unternehmen ist die badenova bei vielen Menschen bekannt, das sei ein guter Grundstein, um auf dieser Basis das Recruiting aufzubauen.

Besonders bei den Young Talents sind die Anforderungen differenzierter, da viele Schülerinnen und Schüler nach dem Abschluss ein „Gap Year“ machen und sich eine Auszeit nehmen, bevor sie eine Ausbildung oder ein Studium beginnen. Ein Ansatz, um junge Menschen auf die Arbeit bei der badenova aufmerksam zu machen, sei der Instagram-Account, der von Auszubildenden geführt wird. Die Auszubildenden geben über das soziale Netzwerk Einblick in ihren Arbeitsalltag und zeigen die beruflichen Möglichkeiten auf.

“

**Wir müssen eine Umgebung schaffen, in der zukünftige Mitarbeitende wirksam sein wollen und können. Wir können kein Schlaraffenland schaffen, wenn sich niemand wirksam einsetzen kann.**

Nanni Schäffer

### Durch Employer Branding das verstaubte Image ablegen

Versorgungsunternehmen werden oft als traditionell und wenig innovativ wahrgenommen – ein Bild, das längst nicht mehr der Realität entspricht. Doch diese moderne Arbeitsweise wird nach außen noch zu wenig sichtbar. Daher legt badenova einen klaren Fokus auf Employer Branding, um potenziellen Mitarbeitenden die fortschrittlichen Denk- und Arbeitsweisen des Unternehmens zu vermitteln. Um die verschiedenen Zielgruppen frühzeitig zu erreichen, sind Engagement und die Bereitschaft, neue Ansätze auszuprobieren, essenziell. Ein zentraler Treiber dieser Entwicklung ist die Unsicherheit hinsichtlich des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften und Kompetenzen in der Branche. Eines steht jedoch fest: Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch in den kommenden Jahren unverzichtbar sein. Diese Ungewissheit sollte als Impuls genutzt werden, um neue Wege zu beschreiten und offen für Veränderungen zu bleiben. ■



#### INFORMATIONEN-PLUS

Die ganze Folge ist online unter [berufswelten-energie-wasser.de/podcast/](https://berufswelten-energie-wasser.de/podcast/) sowie über Spotify oder Apple Podcast abrufbar. Ab sofort erscheint jeden Monat eine neue Folge. Wenn Sie Ihren Recruitingansatz oder ein Projekt in der Fach- und Nachwuchskräftegewinnung vorstellen möchten, melden Sie sich bei Analena Niehoff (Tel.: +49 228 91914-30; E-Mail: [niehoff@wvww.de](mailto:niehoff@wvww.de)) von den Berufswelten Energie & Wasser.