



Quelle: Lapp

**Bild 1:** Dr. Wilma Kauke sieht die Gewinnung von guten Fachkräften zunehmend komplexer und nicht als Selbstläufer

**Es gibt keine einfachen Wege mehr**

# Viele Herausforderungen beim Talent Scouting

Mittelständische Familienunternehmen wie Lapp stehen bei der Suche nach Fachkräften in Konkurrenz mit großen namhaften Konzernen. Mit intelligentem Talent Scouting und attraktiven hausinternen Programmen hält Lapp Mitarbeitende und gewinnt gleichzeitig neue Talente.

**L**app hat ambitionierte Ziele: Das Unternehmen will »best people in business« beschäftigen und »best organisation in business« sein. Aber wie geht das? Von Vorteil ist sicherlich, dass Lapp kein großer DAX-Konzern ist, der von Quartalszahlen getrieben wird, sondern ein werteorientiertes Familienunternehmen mit kurzen Wegen, nachhaltigem Handeln und durchlässigen Strukturen. Kurzum, die Menschen stehen mehr im Mittelpunkt als woanders. Dennoch gibt es den Fachkräftemangel nahezu überall auf der Welt und der Wettbewerb um die Besten wird immer herausfordernder. Man kann beim Talentscouting das

Rad nicht neu erfinden. Aber man kann vielleicht etwas kreativer sein als andere. Für Lapp bedeutet dies weltweit immer mehr zusammen zu wachsen, die Zusammenarbeit mit allen Gesellschaften zu stärken und als Global Player Synergien zu heben. Es sind sicher nicht die einzelnen Bindungsmaßnahmen bei Mitarbeitenden, sondern vielmehr ein ganzes Füllhorn an attraktiven und zielgruppenorientierten Angeboten, mit denen sich Lapp von anderen Unternehmen unterscheiden will. Herausragend ist sicher das jährlich stattfindende Fußball- und Volleyballturnier, das jedes Jahr an einem anderen Lapp Standort auf der Welt stattfindet. Dabei

können die Mitarbeitenden nicht nur fremde Länder, sondern auch die Kollegen kennenlernen, mit denen sie sich sonst nur per Mail oder Teams austauschen. Das erleichtert auch die Zusammenarbeit, Bindung entsteht. Und nicht nur sportlich, sondern auch bei vielen anderen Aktivitäten: An der Unternehmenskultur bei Lapp wird unter dem Motto »One Lapp« in diesem Sinne intensiv gearbeitet – der Vorstandsvorsitzende *Matthias Lapp* steht persönlich dafür.

**Halten von Mitarbeitern wird wichtiger**

Wer Mitarbeitende hält, muss sie nicht neu finden oder einlernen. Das fängt schon bei

der Ausbildung an. Lapp will in den kommenden Jahren die Ausbildungsplätze und die dualen Studiengänge verdoppeln. Die Erfahrung zeigt, dass Auszubildende danach sehr gerne im Unternehmen bleiben. Um die Ausbildung möglichst attraktiv zu machen, gibt es sogar internationale Austauschprogramme und die Inhalte sowie Formate werden kontinuierlich angepasst. Um junge Menschen mit Fluchthintergrund schneller in eine Ausbildung zu bringen, engagiert sich Lapp bei Joblinge e.V., wo sie ganz gezielt gefördert und vorbereitet werden.

Für die Mitarbeitenden selbst bietet Lapp verschiedene Arbeitszeit- und Anwesenheitsmodelle an, sogar reines Homeoffice ist, je nach Aufgabe, möglich. Hinzu kommt das sogenannte Cafeteria-Modell, wo Lapp ein Budget für individuelle, lebensphasenorientierte Zusatzleistungen anbietet, vom Kindergartenplatz, über Urlaubskauf, Altersvorsorge, Jobrad bis hin zu Leistungen für den öffentlichen Nahverkehr – mit regelmäßiger Anpassung. Außerdem gibt es eine Parkplatz-App, womit die Lapp Mitarbeitenden vorab einen Parkplatz auf den Lapp eigenen Stellplätzen in Stuttgart-Vaihingen buchen können.

Solche Angebote sind oft wichtiger als eine Gehaltserhöhung oder Sonderzahlungen, die es auch gibt. Parallel investiert Lapp kräftig in die Qualifizierung, beispielsweise in die technische Expertise für Sales-Mitarbeitende. Aber auch Gesundheits- und Sportangebote kommen sehr gut an. Gleichzeitig gibt es keine »Silos« bei den Laufbahnen. Das ermöglicht Mitarbeitenden viel Freiraum bei den Karrieremöglichkeiten und den Wechsel in völlig andere Bereiche. Eine Flexibilität, die die Mitarbeitenden offenbar sehr schätzen, denn die Abwanderung ist relativ gering und es gibt immer mehr sogenannte »Bumerangs«, die nach einer Zeit bei einem anderen Arbeitgeber gerne wieder zurückkommen. Um das zu fördern, wird auch kontinuierlich Kontakt zu ehemaligen Mitarbeitenden gehalten.

### Über die Autorin

Mit Dr. Wilma Kauke (Bild 1) hat Lapp den Bereich Human Resources seit Februar 2023 neu geordnet. Sie übernahm die neu geschaffene Funktion des Global HR Director. Parallel verantwortet sie als Chief People Officer (CPO) LA EMEA die HR-Strategie für die Region Lateinamerika, Europa, Naher Osten und Afrika.

### Weltweites Engagement von Lapp beim Talent Scouting

Dennoch ist auch Lapp vom Fachkräftemangel betroffen. Aktuell gibt es in Deutschland rund 30 ungesetzte Stellen über alle Bereiche hinweg - Logistik, über Kabelproduktion, IT bis zum Vertrieb. Der Aufwand, die offenen Stellen zu besetzen, ist in den vergangenen Jahren immer größer geworden. Während früher klassische Kanäle wie Stellenanzeigen geschaltet wurden, müssen heute besonders kreative Wege gegangen werden, um neue Talente zu gewinnen. Active Sourcing heißt das Zauberwort. Dabei durchforsten HR-Teams die sozialen Medien, um potenziell interessante Kontakte zu scouten.

Parallel wird das Hochschulmarketing weiter ausgebaut, um Studierende bereits mit der Marke Lapp bekannt zu machen und um ihr Interesse zu gewinnen. Außerdem ist ein Promotionsstipendium für Frauen in MINT-Berufen geplant. Hinzu kommen Partnerschaften mit Schulen und auch Kontakte mit Institutionen, um maßgeschneiderten Joblösungen für Menschen mit Einschränkungen zu suchen. Dahin gehen, wo die Talente sind, heißt auch Kreativität: Lapp Schweiz hat sich auf Leistungssportler spezialisiert und gilt als leistungssportfreundlicher Lehrbetrieb. Dabei ermöglicht die Schweizer Gesellschaft den jungen Menschen eine Ausbildung und gestaltet die Zeiten so, dass auch noch genug Zeit zum Trainieren ist. Jugend »trainiert für Olympia«, wortwörtlich, und für ein Arbeitsleben bei Lapp.

Lapp hat gelernt, dass man in der heutigen Zeit das Talent Scouting viel früher ansetzen muss als bisher. Man muss zu den Talenten gehen, wo sie sind – auch ins Ausland. So gibt es weltweit mehrere Lapp Center of Excellence, wo Studierende mit der Welt der Kabel vertraut gemacht oder Schulungen für Kunden angeboten werden. Solche Center gibt es beispielsweise in Indien und den USA. Heute ist es wichtiger denn je, junge Menschen für MINT-Berufe zu begeistern, indem man über den Purpose spricht.

Junge Menschen finden es nicht automatisch »cool«, Kabel zu erforschen oder ein technisches Studium zu beginnen. Dabei kommt den Kabeln eine besondere Rolle in der Nachhaltigkeit zu. Benötigt werden Kabel ja nicht nur für die Steckdose im Wohnzimmer, sondern auch in allen Bereichen der Erneuerbaren Energien, im Maschinen- und Anlagenbau, in der Mobility oder in der Intralogistik. Kurzum, überall dort wo Strom benötigt wird, und Daten fließen müssen. Und wie man einen Kabelmantel nicht aus PVC, sondern aus nachhaltigen Materialien macht und wie Technik das Leben verbessern kann – zum Beispiel Kabel in der Medizintechnik - ist gesellschaftlich fraglos relevant. Technik macht Spaß und ist sinnvoll, das sollte eigentlich schon in Kindergärten und Schulen vermittelt werden. Lapp bietet jungen Menschen deshalb schon sehr früh Praktika an und ermöglicht Master- und Bachelorarbeiten.

Zusammengefasst gibt es heute beim Talent Scouting keine einfachen Wege mehr. Kreativität und Flexibilität sowie eine große Leidenschaft für Menschen sind in diesen Zeiten die wichtigsten Erfolgsfaktoren, um Mitarbeitende und potenzielle Talente für Familienunternehmen wie Lapp zu begeistern. Und man muss auch mal »um die Ecke« denken. ●



**Autorin:**  
Wilma Kauke, Global HR Director  
bei Lapp

**BEHNCKE**   
ELEKTROMASCHINENBAU

- Ausricht- & Auswuchtsservice
- Wicklungen von Prototypen
- Drehstrom & Gleichstrom
- Instandsetzung & Wartung



- Servo & Spindelantriebe
- Maschinendiagnosen
- Montagen vor Ort
- Sondermaschinen

ENGINEERING IM ELEKTROHANDWERK SEIT 1920



behncke.de