



Aus der Krise in die Zukunft - Die Bedeutung von Recruiting

Zur Zeit wird in aller Breite das derzeitige wirtschaftliche Krisenszenario beschrieben und darüber diskutiert, wie damit umgegangen werden sollte. Neben Punkten wie Bürokratieabbau, Digitalisierungs- und KI-Aktivitäten, Vergabe von Fördermitteln usw. gibt es nur einen, wirklich wichtigen Gesichtspunkt: **den geschäftlichen Erfolg, der auf Umsatz und Ertrag beruht.**

Die Basis dafür ist die Leistungs- sowie Innovationskraft und Vielfalt unserer gesamten Wirtschaft, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können. Dafür brauchen die Unternehmen Menschen/Mitarbeiter auf allen Funktionsebenen, die dafür geeignet und motiviert sind. Diese jetzt zu finden, ist eine noch schwierigere Aufgabe als in wirtschaftlich boomenden Phasen. Das bedeutet für das Thema Recruiting, dass künftig nicht mehr der Aspekt Suchen, sondern die **Auswahl** eklatant im Vordergrund stehen muss, um den/die für das jeweilige Unternehmen **passenden Mitarbeiter** zu finden. An folgenden Beispielen zeigen wir auf, was das für die tägliche Recruiting-Praxis aus unserer Sicht heißt:

Der direkte, persönliche Kontakt

muss wieder mehr Bedeutung erlangen. In Stellenanzeigen gibt es keine persönlichen Ansprechpartner mehr, der erste Kontaktaufbau wird auf digitale Abläufe verlagert (... bloß den Bewerber nicht zu früh persönlich einladen, das kostet ja Aufwand und Zeit, ein Online-Interview reicht doch auch!).

Im Gegensatz dazu erleben wir immer wieder, wie erfolgreich und wichtig bereits der erste persönliche Recruiting-Kontakt, z.B. auf Fachmessen, ist. Dazu auch noch kostengünstig. (Siehe auch nebenstehenden Artikel über unsere Beteiligung an Fachmessen 2024)

Motivation erkennen

Warum kein Anschreiben/Motivations schreiben mehr fordern? Wenn jemand einen Berufseinstieg/Arbeitsplatzwechsel vorhat, dann sollte er sich auch Gedanken über seine neue Aufgabe machen und in seiner Bewerbung sein Interesse und seine Motivation ausdrücken. Dass dies natürlich nicht für alle Bewerberzielgruppen und alle Stellen gleichermaßen gilt, ist schon klar. Aber z.B. von einem Entwicklungsingenieur mit akademischem Abschluss kann man schon erwarten, dass er ausdrückt, was

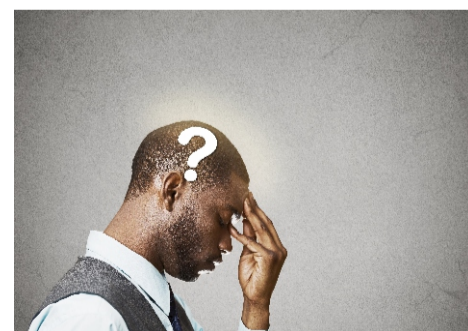
ihn an der neuen Aufgabe/dem neuen Produkt reizt!

Die Sinn-Frage diskutieren

In den vergangenen Jahren wurde den Bewerbern/Mitarbeitern alles Mögliche und Unmögliches versprochen, aber es wurde vergessen, den Menschen auch die „Sinnfrage“ der Arbeit zu vermitteln. Das führt natürlich dazu, dass die Motivation fehlt, sowie die Bereitschaft zu Leistung, Weiterbildung etc. weniger vorhanden ist und auch die Integrationsbereitschaft (Sprache, Gesellschaft etc.) darunter leidet.

In diesem Zusammenhang gibt es zur Zeit Diskussionen speziell über die Generation Z, die natürlich einen sicheren Arbeitsplatz bekommen will. Dieser soll einzigartige Arbeitserfahrungen bieten, Spaß machen, sinnvoll, abwechslungsreich, spannend und herausfordernd sein sowie den eigenen Neigungen bzw. Fähigkeiten entsprechen. Diese Gruppe will auch eigene Ideen mit einbringen, kreativ und innovativ intrinsisch motiviert arbeiten. Generell gilt hier: jede Art von Wahlfreiheit (z.B. Arbeitstätigkeit, flexibles Arbeiten, Benefits und Teamauswahl) dient als Begeisterungs- und Motivationsfaktor!?

Das Akzeptieren übergeordneter Sinnhaftigkeit ist dabei kaum vorhanden. Wie sind solche Einstellungen in den beruflichen Alltag zu integrieren? **Dabei geht es nicht nur um den gesellschaftlichen Sinn; vielmehr beginnt die „Sinnfrage“ ja bereits bei der individuellen Situation jedes Einzelnen** (Thema Alterssicherung, Krankheit, usw.).



Ich bin der Meinung, hier sind auch die Unternehmen gefordert, wieder einiges gerade zu rücken, denn realistische wirtschaftliche Rahmenbedingungen erfordern in den neuen, globalen, sich stets verändernden Entwicklungen auch die Bereitschaft, sich diesen Herausforderungen zu stellen. **Persönliche**

Wunschträume müssen mit der Realität zusammenpassen.

Über den Tellerrand hinausschauen

Alternative Ausbildungswege, Wegegänge, Anforderungsprofile flexibler zu gestalten sowie die Bereitschaft Alternativen zu akzeptieren bzw. auch bereits von vorne herein zu entwickeln, um Arbeitsaufgaben erledigen zu können, wird immer notwendiger werden, um die betrieblichen Arbeitsprozesse gestalten zu können. Vor allem auch das Thema KI wird in diesem Zusammenhang in der nächsten Zeit eine wesentliche Rolle spielen.



Dazu gehört auch die starke Notwendigkeit der Beschäftigung von ausländischen Bewerbern. Aber ob der jeweilige neue Mitarbeiter wirklich die passende, individuelle Lösung vor allem für kleinere,

mittelständische Unternehmen darstellt, ist genau zu hinterfragen, auch im Hinblick auf Integrationsfähigkeit und -willen. Neben der Betrachtung der höheren Kosten z.B. durch starken Einarbeitungsaufwand, Sprachkurse etc. muss man sehen, dass bei dieser Bewerbergruppe oft die Bindung an einen Arbeitgeber gering ausgeprägt und die Bereitschaft zu einem Arbeitsplatzwechsel relativ hoch ist.

Standardlösungen für die Herausforderungen der Zukunft wird es immer weniger geben. Die steten weltweiten Veränderungsprozesse bestimmen das notwendige Handeln. Regulierungswahn, Standardisierung, auch unterstützt durch übertriebene Digitalisierung, behindern Flexibilität und Individualität, die erfolgreiches wirtschaftliches Handeln braucht.

Dies betrifft vor allem auch die künftige Personalarbeit in den Unternehmen – die Arbeit für und mit Menschen. Sind die heutigen Personalverantwortlichen in den Unternehmen darauf genügend vorbereitet?

Udo Wirth

Bewerberkontakt auf Fachmessen

Die Bedeutung des direkten, persönlichen Kontakts haben wir bereits im nebenstehenden Artikel erläutert.



Deshalb sind wir auch dieses Jahr wieder bei einer Reihe von Fachmessen aktiv vertreten. Auf dem von uns jeweils organisierten und betreuten Career Center stehen wir potentiellen Bewerbern aber auch Firmenvertretern in allen Fragen rund um das Thema „Arbeitsmarkt und Bewerbung“ zur Verfügung.

smtconnect

Lösungen für elektronische Baugruppen und Systeme
Nürnberg, 11. – 13.06.2024

VISION
Weltleitmesse für Bildverarbeitung
08. - 10. 10. 2024
Messe Stuttgart