

# Umgang mit dem Mangel – wo sind die qualifizierten Bewerber?

**Die Krise ist vorbei?! So wird es uns zumindest Tag täglich „verkauft“. Doch sofort steht ein neues Problem vor der Tür: Der eklatante Mangel an Fachkräften und Spezialisten. Ist das jedoch wirklich ein neues und bisher unbekanntes Problem?**

Nein, sicherlich nicht, denn bereits vor der Krise wurde dies viel diskutiert. Auch in den vergangenen Krisenjahren war es gerade für Unternehmen im Mittelstand schwierig, spezielle Positionen mit Kandidaten zu besetzen, die dem Wunschprofil entsprachen. Somit ist dieses Thema ein gewisser Dauerbrenner und wird sich auch in Zukunft nicht abschwächen, da es einfach an Studenten und Absolventen insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern fehlt. Vor allem High-Tech Unternehmen trifft dieser Mangel an qualifizierten Mitarbeitern zunehmend. Die Auswirkung ist: Produktentwicklungen verzögern sich, Kunden können nicht mehr zufriedengestellt werden, es entstehen schlichtweg Wettbewerbsnachteile.

### Die Suche nach Lösungsansätze

Ein schier unendliches Feld an Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel Herr zu werden, schlägt Personalentscheidern entgegen. Regelmäßig werden neue „Wunderwaffen“ präsentiert, die ins „gelobte Bewerberland“ führen sollen. So begann man vor einiger Zeit damit, das Thema Diversity Management zu diskutieren und als höchst kreativen Lösungsansatz anzubieten. Ebenso finden wir heute einen unermesslichen Ideenreichtum, wenn es um neue Recruiting-Methoden im Web 2.0 geht. Die Speerspitze bilden dabei die gängigen Plattformen wie Monster, Stepstone oder die Onlineportale der Süddeutschen Zeitung bzw. der VDI Nachrichten. Riesige Bewerberdatenbanken von wechselwilligen Kandidaten oder automatische Matching-Prozesse werden ange-

priesen, bei denen ein paar Schlagwörter genügen sollen, um zum Idealkandidaten zu gelangen.

Auch bei Social Networks und Blogs von etablierten Anbietern wie Xing, LinkedIn, Facebook oder Twitter gibt es laufend neue Angebote. Kaum ein Tag vergeht, an dem sich nicht eine neue Möglichkeit im Internet entdecken ließe, um auf Bewerberjagd zu gehen oder Stellenanzeigen zu veröffentlichen. Daneben bestehen natürlich weiterhin die „Klassiker“ wie die Insertion einer Print-Anzeige im Stellenmarkt, einer Tageszeitung oder Fachzeitschrift. Letztendlich haben alle Ansätze eines gemein: An der Problematik des Mangels an sich ändern sie nichts. Sie können, müssen aber längst nicht zielführend sein und sie verursachen einen zusätzlichen Verwaltung-, Arbeits- und Kostenaufwand, den man nicht unterschätzen darf.

### Konsequenzen ziehen

Jammern und sein Schicksal über sich ergehen lassen? Nein, sicher nicht! Stellen Sie sich der Arbeitsmarktsituation bewusst und ändern Sie, was Sie ändern können. Beginnen Sie damit im eigenen Unternehmen. Machen Sie sich im Vorfeld eines Such- und



Stefan Wirth  
beratungsgruppe  
wirth + partner, München  
Fon 089 - 4599580  
info@wirth-partner.com  
www.wirth-partner.com

Auswahlprozesses ausführlich Gedanken zu dem geforderten Profil und denken Sie über alternative Lösungsmöglichkeiten nach. Bietet sich beispielsweise die Gelegenheit, die Position anstatt mit einem Jungingenieur durch einen erfahrenen Techniker zu besetzen oder durch Umverteilung von Aufgaben innerhalb der Abteilung einen neuen / erweiterten Bewerberkreis zu erschließen? Vielen Unternehmen fehlt es hier an Flexibilität und Kreativität. Zeugnisnoten und die rein theoretische Beurteilung der Bewerber anhand ihrer Unterlagen sowie praxisferne und überzogene Auswahlprozesse erscheinen leider oft wichtiger als das „Gewinnen“ eines neuen Mitarbeiters. Befassen Sie sich weniger theoretisch mit internen Entscheidungs- und Auswahlprozessen! Bewerbungsunterlagen wandern in Unternehmen oft Tage oder Wochen von Schreibtisch zu Schreibtisch bis endlich eine Entscheidung fällt. Tatsächlich heißt es in der Praxis: Kurze Wege gehen, zeitnah Termine für Bewerbungsgespräche einplanen, zielorientierte Interviews führen und zügige Entscheidungen treffen. Eine offene Stelle ist nicht nur das Problem der einzelnen Fachabteilung oder des Personalwesens. Die gesamte Firma hat darunter zu leiden. Fehlt es z. B. in der Entwicklungsabteilung, kann der Vertrieb immer nur die alten Dinge verkaufen. Erklären Sie das Stellenbesetzungsproblem zur Chef-Sache! Binden Sie Mitarbeiter ein und schaffen Sie Problembewusstsein. Wagen Sie sich an ausgesuchte, neue Lösungsalternativen heran und überprüfen Sie diese im Nachhinein auf Tauglichkeit.

### Die neue Kolumne

#### Personal & Karriere

Als Unternehmens- und Personalberatung unterstützt die Beratungsgruppe wirth + partner seit 1982 vorwiegend mittelständische Unternehmen der High-Tech-Branche bei der Suche und Auswahl von Führungs-, Fach- und Nachwuchskräften. In den künftigen Ausgaben der Quality Engineering werden die Personalexperten jeweils ein aktuelles Thema aus ihrer täglichen Arbeit hinterfragen und so aus Sicht eines Beraters neue Einblicke schaffen. Angesprochen sind Leser sowohl als Personalverantwortliche wie auch als Arbeitnehmer.