

Theoretischer Klimbim bringt nichts

Gerade Technologiefirmen fällt es schwer, geeignetes Personal für die offenen Stellen zu finden. Der Markt ist leer, es besteht kaum Wechselwilligkeit. Da hilft es nur, sich beim Recruiting auf alte Tugenden zu berufen: Pragmatismus und harte Arbeit.

Ein mehr oder weniger lautes Stöhnen ist die vergangenen Monate von vielen Unternehmen der Technologiebranchen zu hören, wenn es um die Besetzung von offenen Stellen beziehungsweise die Bewerbungsresonanz geht. Je inhaltlich anspruchsvoller die Stellenbeschreibung, umso geringer sind die Bewerberzahlen – ganz abgesehen von der benötigten Qualifikation.

Über die Gründe hierfür zu diskutieren, ist wenig hilfreich. Das hat natürlich viel mit der Corona-Pandemie zu tun. Es herrscht Verunsicherung auf vielen Seiten, hinzu kommen gesellschaftliche Veränderungen. Werte und persönliche Zielvorstellungen ändern sich. Karriere ist nicht mehr so wichtig wie früher. Es geht um Fragen wie: „Was ist „Wohlstand?“ Oder: „Wer ist für mein Wohlergehen verantwortlich?“

Digitale Tools sollen die ultimative Lösung bringen

Auf der anderen Seite laufen erhebliche Vertriebs- und Werbekampagnen der sozialen Netzwerke wie Xing und LinkedIn oder von Online-Jobbörsen wie Indeed, Stepstone und Yourfirm mit der Zusicherung, hierdurch die passenden Bewerber beziehungsweise Jobs zu finden. Anbieter von digitalisierten Bewerbungsprozessen versprechen mit ihren Tools die ultimative Lösung. Und alle möglichen Recruiting-Anbieter wollen ihre Erfolgsrezepte an den Mann sprich die Unternehmen bringen.

Doch die Wahrheit ist: Nichts wirkt. Denn wo der Markt leer ist und kaum Wechselwilligkeit besteht, kann man auch nichts herbeizaubern. Also was bleibt? Die Hände in den Schoß legen und nichts tun, ist auch keine gute Idee.

Aus meiner Sicht hilft da nur noch pragmatische harte Arbeit und natürlich die Suche nach kreativen Lösungen:

- Intensives Active Sourcing und Direkt-Ansprache betreiben.



Personal & Karriere



Bild: wirth + partner

Die Beratungsgruppe wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere.
www.wirth-partner.com
Der Autor: Udo Wirth

- Alle Kanäle nutzen, mit denen man mit möglichen Interessenten persönlich/direkt in Kontakt kommen kann.
- Dafür auch Gesprächspartner zum Beispiel in Stellenanzeigen anbieten, die vor allem wirklich erreichbar sind und über den Job auch konkret sprechen können
- Hinsichtlich der geforderten Ansprüche Flexibilität beweisen.

Vielleicht sollte man aber auch mal den ganzen theoretischen Klimbim, der heute so durch die Medien getrieben wird – unter Begriffen wie etwa Work-Life-Balance, New Work, Multiposting-Lösungen, KI-Lösungen im Recruiting, Recruiting-Strategien für die Generationen X,Y,Z,?,? – zurückschrauben. Denn der schafft keine Bewerber, sondern sowohl bei Suchenden als auch Gesuchten eher Fragezeichen und Verunsicherung. Also bitte mehr Pragmatismus und konkrete Arbeit als Digitalisierungswahn!