



Der Arbeitsmarkt 2026

Warum wichtige Schlüssel-Positionen derzeit oft schwer zu besetzen sind!

Aktuell beobachten wir in vielen Unternehmen ein interessantes Phänomen:

Obwohl viele wichtige Stellen eigentlich dringend zu besetzen sind, dauern Suchprozesse deutlich länger, als noch vor einigen Jahren. Aus unseren täglich gemachten Erfahrungen sind dafür vor allem folgende Situationen verantwortlich:

Hohe Unsicherheit führt zu langsamen Entscheidungen

Viele Unternehmen agieren angesichts wirtschaftlicher und geopolitischer Unsicherheiten zögerlich.

Die Folge sind **längere Entscheidungswege, zusätzliche Abstimmungsschleifen und eine ausgeprägte Risikoaversion**. Damit verzögert sich eine Einstellung weniger wegen fehlender Interessenten, sondern vielmehr aufgrund fehlender Entscheidungssstärke.

Die Suche nach dem „100 % Kandidaten“

Statt pragmatisch und zielgerichtet zu entscheiden, wird heute oft der Kandidat gesucht, der möglichst **sämtliche fachlichen, persönlichen und branchenspezifischen Anforderungen vollständig erfüllt**.

Solche Profile sind nicht nur selten, eigentlich gibt es sie gar nicht. **Erfolgreiche Besetzungen entstehen nur dann, wenn neben der fachlichen Qualifikation auch Entwicklungspotenzial, Lernfähigkeit und kulturelle Passung berücksichtigt werden.**

Der Wunsch nach dem "perfekten" Kandidaten verlängert nicht nur die Suchdauer, sondern führt häufig dazu, dass weitere sehr gute Profile ungenutzt bleiben bzw. übersehen werden.

Selbst wenn ein entsprechend qualifizierter Bewerber am Markt verfügbar ist, stellt sich auch die Frage:

Schlüsselpositionen werden zu häufig als reine Wiederbesetzung statt als Entwicklungsperspektive betrachtet

Ein besonders häufiges Beispiel erleben wir bei Spezialisten und erfahrenen Vertriebsmitarbeitern.

Die Nachfolgesuche auf einen möglichst identischen Stelleninhaber auszurichten, ist deshalb zu kurz gegriffen. Vielmehr sollte die Frage sein: **„Wer bringt das Potenzial mit, diese Rolle erfolgreich zu übernehmen und wie können wir ihn gezielt dorthin entwickeln?“**

Damit zeigt sich hier eindeutig:

Personalentwicklung wird zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil

Der grundsätzliche Erfolgsfaktor darf damit nicht mehr lauten: "Wo finden wir den perfekten Kandidaten?" Sondern: "Wie entwickeln wir Menschen, die diese Verantwortung in Zukunft erfolgreich und nachhaltig übernehmen können?"

Unser Fazit:

Der Fachkräftemangel ist nur ein Teil der aktuellen Herausforderung. Häufig sind es unrealistische Erwartungshaltungen, zögerliche Entscheidungsprozesse und fehlende Entwicklungsstrategien, die eine erfolgreiche Besetzung erschweren.

Nachhaltiges Recruiting bedeutet heute nicht nur, passende Kandidaten zu finden, sondern Potenziale zu erkennen, Entwicklung aktiv zu ermöglichen und Menschen langfristige Perspektiven aufzuzeigen.

Udo Wirth /
Geschäftsführung



Warum sollte er seinen sicheren Arbeitsplatz verlassen?

In der Regel gelingt ein solcher Wechsel nur dann, wenn Unternehmen mehr bieten als eine neue Position – z. B. attraktive Entwicklungsperspektiven, größere Gestaltungsmöglichkeiten, mehr Verantwortung und auch eine überzeugende Zukunftsvision.

Verlässt etwa ein langjähriger Key-Account-Manager das Unternehmen, beginnt häufig die Suche nach einem Kandidaten mit nahezu identischem Profil: gleiche Branche, vergleichbare Kunden, identische Produkte, langjährige Erfahrung und idealerweise sofort einsatzbereit.

Dabei wird übersehen, dass ein großer Teil des Erfolgs eines solchen Mitarbeiters erst über viele Jahre entstanden ist – z. B. durch gewachsene Kundenbeziehungen, unternehmensspezifisches Wissen, Marktkennntnisse und persönliches Vertrauen.

Recruiting auf Fachmessen im Herbst 2026



Auch im zweiten Halbjahr 2026 gibt es wieder eine Reihe von Fachmessen im Technologiebereich, die ein gutes Pflaster sind, um interessante, branchenspezifische Kontakte aufzubauen. Dazu nutzen wir u. a. folgende Veranstaltungen:

Auf der VISION, der Weltleitmesse der Bildverarbeitung vom 6. bis 8. Oktober 2026 in Stuttgart, sind wir erneut mit unserem **Career Center** und **Jobboard** vertreten.

Dort besteht die Möglichkeit, sich direkt sowohl mit Ausstellern als auch mit Messebesuchern zu Personal- und Karrierethemen auszutauschen.



Parallel zur Messe Vision gibt es erstmalig die „EFX - Expo for Electronics Manufacturing“.

Darüber hinaus sind wir auch wieder auf der „electronica, der Weltleitmesse der Elektronik“ vom 10. bis 13. November 2026 in

München für Sie unterwegs.



Wir freuen uns auf interessante Gespräche.

Sabine Zapf
Marketing / Projektmanagement