

Mitarbeiter verzweifelt gesucht

Der Fachkräftemangel ist groß. Gerade mittelständischen Unternehmen fällt es schwer, passende Kandidaten für ihre freien Stellen zu finden. Doch dafür gibt es Lösungen – zum Beispiel Anforderungsprofile zu überdenken oder Personalprozesse zu optimieren.

In den Unternehmen vernimmt man häufig ein großes Jammern: kaum Bewerberresonanz – egal, wo und auf welchen Wegen man sucht. Und die wenigen Kontakte, die sich finden lassen, sind selten die Richtigen. Was sind die Gründe hierfür und welche Handlungsalternativen gibt es?

- Einer sehr großen und in der Regel anspruchsvollen Nachfrage steht ein zu geringes Angebot gegenüber. Das kann man nicht ändern, hier haben wir es mit der bestehenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lage zu tun. Wehklagen über begangene Versäumnisse der Politik helfen nicht weiter.
- Bei dem noch zur Verfügung stehenden Angebot passt oft die Qualifikation nicht. In diesem Fall sollten Anforderungsprofile überdacht, Aufgabenstrukturen eventuell angepasst und interne Weiterbildung sowie Entwicklung organisiert werden.
- Nachwuchskandidaten werden reihenweise bereits in den Ausbildungsstätten von den Großunternehmen und den für sie arbeitenden Arbeitsvermittlern lange vor ihrem Abschluss quasi abgesaugt. Hier sollten immer wieder die Vorzüge des Mittelstandes in den Vordergrund gestellt werden. Der Bewerber, der dann trotzdem den Weg in ein Großunternehmen wählt, wird sich vielleicht später an die vorgeschlagene Alternative erinnern und seinen Weg ändern.
- Nach wie vor fällt es vielen kleineren mittelständischen Unternehmen schwer, alternative Lösungen zu akzeptieren – wie etwa ausländische Kandidaten in Betracht zu ziehen, Bewerber weiter zu qualifizieren, Unterstützung bei Umzug und Wohnungssuche anzubieten oder Prozesse bei der Personalsuche zu beschleunigen. Flexibilität, Bereitschaft zu Alternativen, Geschwindigkeit, Praxisnähe und keine leeren Phrasen im Umgang mit den wenigen passenden Bewerbern sind das Gebot der Stunde. Ebenso Geduld: Im Falle eines entstehenden Personalbedarfs sollte man versuchen, sich so weit wie möglich von einem zeitlichen Besetzungsdruck frei zu machen. Personalentscheidungen lassen

sich selten unter Termindruck gut realisieren.

- Die Zielvorstellungen – vor allem bei einem großen Teil jüngerer Bewerber – befinden sich in einem Wandel: Der Begriff Karriere wird hinterfragt, Führung allein ist nicht alles, Aufgabeninhalte sind ebenso wichtig wie Firmenziele, Nachhaltigkeit

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, www.wirth-partner.com

Der Autor:
Udo Wirth

oder Work-Life-Balance. Hier erwarten vor allem jüngere, akademisch ausgebildete Kandidaten Antworten.

Management spielt entscheidende Rolle

Grundsätzlich gilt heute bei der Personalbeschaffung, dass nicht mehr nur das Auswählen, Beurteilen und Bewerten im Vordergrund steht, sondern vielmehr das Analysieren von Zielvorstellungen, das Überzeugen, Motivieren und Gewinnen.

Die Beurteilung eines Kandidaten ergibt sich im Entscheidungsprozess in der Regel automatisch oder kann darin integriert werden. Die entscheidende Rolle bei der Personalbeschaffung hat das Management zu übernehmen.

Letztendlich gilt: Das Bearbeiten von Personalthemen beziehungsweise die Besetzung von qualifizierten Stellen benötigt Entscheidungswege, Arbeit und damit Zeit. Unternehmen sollten dabei genauso viel Zeit einbringen wie bei anderen großen Investitionsentscheidungen. ■