

Auf Tuchfühlung mit dem Kandidaten

Der Fachkräftemangel in fast allen technischen Berufen hält weiter an. Doch darüber zu jammern, bringt nichts. Stattdessen müssen Firmen erkennen: Der frühzeitige persönliche Kontakt gewinnt an Bedeutung, um die passenden Mitarbeiter an Bord zu holen.

Früher gab es bei der Bewerbersuche sogenannte Wellenbewegungen. Mal gab es aus Unternehmenssicht ausreichend Resonanz auf Stellenbeschreibungen, dann gab es kaum offene Positionen. Dann kam 2008 die große Finanzkrise und seit dieser Zeit hat sich die Situation immer nur in eine Richtung bewegt. Aus einem Arbeitgebermarkt (Ich biete eine Stelle an) wurde ein Bewerbermarkt (Welche Stelle passt am besten zu meinen beruflichen und persönlichen Erwartungen?). So ist seit Jahren für immer mehr Funktionen der Fachkräftemangel in aller Munde.

Die Alterspyramide heizt das Thema immer weiter an. Seit 2010 schlagen die geburtenschwachen Jahrgänge und das fortschreitende Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt zu Buche. Hier stecken wir mitten drin. Die Integration von Migranten, die lebenslange Weiterbildung sind auch nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Eine BDU-Umfrage zum Bewerbermarkt liefert neue Daten hinsichtlich Neueinstellungen: 36 % der Einstellungen im Bereich "50 Plus" beziehungsweise 9% von Migranten klingen zwar gut – aber reichen nicht aus.

Studium passt nicht zum Bedarf der Firmen

Eine Grundursache für den anhaltenden Mangel bleibt: Zu wenige Nachwuchskräfte studieren letztlich das, was die Firmen dringend brauchen – zu wenig Ingenieurabsolventen im Ganzen und wenn doch, dann häufig nicht die aus den dringendst benötigten Fachrichtungen.

Im Rahmen der Digitalisierung haben sich seit dem Ausgang des 20. Jahrhunderts Softwarethemen und damit das Wissen um die Softwareentwicklung zur Schlüsselqualifikation in fast allen Branchen entwickelt. Doch wo sind die notwendigen Softwarespezialisten?

Noch schlimmer: es sind hier auch keine nennenswerten Steigerungen feststellbar. So zitiert der Spiegel in seiner Ausgabe 23/2018 den Informatikprofessor Heiß von der FU Berlin, dass es aufgrund von anhaltenden Hardwareproblemen immer noch keine digitale Strategie gibt. Das Ingenieurstudium sei allgemein zu Beginn theoretisch überladen, so dass weiterhin zu viele Studenten abbrechen (müssen).

Um das Studium mit Digitalisierungsthemen zu ergänzen, müsste an anderer Stelle etwas aus dem Lehrplan gestrichen werden – das ist eine weitere Hürde. Und wenn man dann erlebt, dass in einem bayerischen Gymnasium nicht einmal ein Kurs Informationstechnologie in der Oberstufe zusammenkommt, sondern Klas-

sen aus den Jahrgangsstufen 11 und 12 zusammengelegt werden müssen, lässt einem das die Stirn runzeln.

Authentizität ist gefragt

Doch das sind Dinge, die der einzelne Arbeitgeber nicht lösen kann. Problem-Talking ergibt wenig Sinn. Noch mehr Anzeigen in unbekanntenen Medien zu schalten, verursachen nicht nur beträchtliche Kosten, sondern löst die Situation oft nicht. (siehe unser Kommentar in der QE, Ausgabe 02/2017)

Unsere Erfahrung zeigt: Der frühzeitige persönliche Kontakt bringt einen oft weiter. Nahezu jede Firma hat inzwischen mehr oder weniger lange Abhandlungen mit „was tun wir für die Mitarbeiter“ auf der Homepage – doch wird das auch gelebt? Das spüren Bewerber im Laufe eines Bewerbungsprozesses; das wird über Mundpropaganda oder auch im Netz über das Bewertungsportal Kununu weitergetragen und das erlebt man auch auf Fachmessen. Hier kann das Unternehmen einen authentischen Eindruck der Menschen, die dort arbeiten, vermitteln.

Für uns haben diese Messeauftritte sich zu einem wichtigen Baustein bei der Kandidatensuche entwickelt. So sind wir in diesem Jahr zum sechsten Mal im November auf der Vision; der Weltleitmesse der Bildverarbeitung. In Stuttgart trifft sich das Who-is-Who der Bildverarbeitungsbranche.

Solche Branchentreffpunkte sind auch für die Mitarbeitersuche wichtig. Um die Aktivitäten hier im Sinne der Bewerber zu bündeln werden zentrale Treffpunkte wie zum Beispiel ein Career Center ins Leben gerufen. Hier können Unternehmen ihre offenen Stellen direkt beim Fachpublikum platzieren. Die Berater vor Ort können neutral mit den Bewerbern die Aufgaben diskutieren, Unklarheiten ausräumen und Brücken bauen. Was die Unternehmen dafür vor und auch während der Messe selbst machen können, haben wir in der QE-Ausgabe 01/2017 bereits erläutert.

Je schwieriger es ist, dass der passende Mitarbeiter für die Aufgabenstellung gefunden wird, umso wichtiger ist es aus unserer Sicht, kreative Wege zu gehen und vor allem frühzeitig den persönlichen Kontakt zum künftigen Mitarbeiter aufzubauen. ■

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe
wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere,
www.wirth-partner.com
Die Autorin:
Dorothee Bischof