

Pause im Personalkampf

Unternehmen, die lange ohne Erfolg auf Personalsuche waren, müssen sich neu orientieren. Statt sich im Wettstreit um die Talente zu verausgaben, sollten sie auf andere Lösungen setzen. Dazu zählen Umstrukturierungen, Outsourcing oder der verstärkte Einsatz von IT-Lösungen.

Was ist los am deutschen High-Tech-Arbeitsmarkt? Kaum mehr Horror-Meldungen über Fachkräftemangel, fast keine Stellenanzeigen in der SZ und FAZ. Initiativbewerbungen nehmen rasant zu. Auch Jung-Ingenieure sind wieder auf dem Markt.

Sind das Vorboten einer Krise oder haben sich verzweifelt suchende Firmen mit dem „Nicht-Besetzen-Können“ abgefunden? Die Wahrheit ist vielschichtig und wahrscheinlich gibt es viele unterschiedliche Gründe, die dann auch noch mal in den verschiedenen Teilmärkten wieder differenziert zu betrachten sind.

Aus vielen Gesprächen mit Entscheidern in Unternehmen kristallisiert sich aber momentan ein wesentlicher Aspekt heraus: Wer lange mit den Problemen der Personalsuche kämpfen muss, überlegt zunehmend, wie er mit diesen Schwierigkeiten künftig umgehen wird. Das heißt, er bearbeitet das Thema durch andere Lösungen – zum Beispiel durch interne Alternativen, Umorganisation oder die Verlagerung von Stellen. Die Flexibilität wird größer, die Firmen sind nicht mehr so fixiert auf die ursprüngliche 100%-Lösung.

Auch wird zunehmend erkannt, dass oft Ansprüche und Angebote auf der Bewerberseite mit den Anforderungen und den Möglichkeiten, die man als Unternehmen bieten kann, nicht zusammen passen. Das bezieht sich auf die Gehaltsvorstellungen, die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, die fachlichen Fähigkeiten, die Flexibilität, aber auch auf die arbeitsrechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen, die durch Staat oder Gewerkschaften gefordert werden.

Engagierte Arbeitskräfte weiterhin gefragt

In einem Wirtschaftsstandort wie Deutschland wird man natürlich nicht ohne hochqualifizierte und engagierte Arbeitskräfte auskommen können. Daher bleibt die Frage, wer, wie und wo Aufgaben in einem Unternehmen künftig erledigt. Das ist eine stete Herausforderung für Firmen, die auch morgen noch erfolgreich sein wollen. Hier wird sich in der Zukunft einiges tun (müssen). Es

wird nicht mehr nur damit getan sein, in einem ruinösen Wettstreit händeringend nach den geeignetsten Mitarbeitern zu suchen.

Wie bereits angedeutet wird es darauf vielschichtige Antworten geben:

- Abbau von Organisations- und Führungsstrukturen im Unternehmen

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

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

Der Autor:
Udo Wirth

- Zusammenfassen der Arbeitsaufgaben, inhaltliche und/oder regionale Verlagerung
- Delegieren der Arbeitsaufgaben nach außen
- Weiterentwicklung der IT- und Automatisierungstechnologien und deren Einsatz
- Suche nach Mitarbeitern, die von Ausbildung und Einstellung her dem notwendigen Leistungs- und Globalisierungsdruck entsprechen
- Motivation und Förderung dieser Mitarbeiter – mit Themen, die diesen Kreis ansprechen wie Verantwortung, Beteiligung am Erfolg, Freiheiten in der Gestaltung der Tätigkeit oder Möglichkeiten einer wirklichen „Work-Life-Balance“

Viele dieser Punkte werden nicht offen diskutiert. Wenn man aber hinter die Kulissen blickt und über den Wohlstandstellerrand Deutschland hinausschaut, wird man sehen, dass sich vieles schon in diese Richtung entwickelt. Dies ist auch ein Aspekt für die relative Ruhe am High-Tech-Arbeitsmarkt in Deutschland.