

FACHKRÄFTEMANGEL OMNIPRÄSENT

MIT WORK-LIFE-BALANCE BEI BEWERBERN PUNKTEN



Abb.: marchmeena29 / iStockphoto

Zum sechsten Mal hat die RWT Personalberatung GmbH die Umfrage „Recruiting heute“ durchgeführt. Erhebungen zu aktuellen Recruitingtrends gibt es viele, jedoch keine, die sich explizit mit dem Mittelstand in Baden-Württemberg auseinandersetzt. Die Umfrage stand ganz im Zeichen der Corona-Pandemie, die uns mit Blick auf die derzeitige Situation in Deutschland leider weiterhin beschäftigen wird. Umso mehr freuen wir uns über die großartige Resonanz und die rege Teilnahme.

Nach wie vor beklagen die meisten Teilnehmer, dass es sehr schwierig ist, technische Führungs- und Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Dass aktuell ein Fachkräftemangel herrscht, steht in den Augen der meisten Teilnehmer unserer Umfrage außer Frage. Dennoch könnten viele Betriebe bessere Erfahrungen bei der Rekrutierung von Fachkräften machen – auch in der Pandemie, welche überraschende Chancen bei der Rekrutierung bietet.

Bettina Lutz

„Menschen begeisternd beraten“, dafür steht Bettina Lutz, Partnerin und Geschäftsführerin bei der RWT Personalberatung GmbH in Reutlingen.



ANSPRÜCHE SIND GESTIEGEN

Auch im Jahr 2020 gaben über zwei Drittel der Befragten an, dass technische Fachkräfte sehr schwer zu finden seien. Da wir den Trend nun seit ein paar Jahren beobachten können, ist davon auszugehen, dass sich dieser Umstand eher verschlechtern wird. Dass Unternehmen wenig Resonanz auf ihre Stellenanzeigen bekommen, muss nicht unbedingt bedeuten, dass eine Firma in Sachen Employer Branding nachgelassen hat. Viele Kandidaten kennen jedoch ihren Marktwert und sind anspruchsvoller geworden, wenn es um die „Benefits“ geht. Die Betriebe sollten daher nicht den Fehler machen, mit Angeboten am Arbeitsplatz für sich zu werben, welche in vielen Unternehmen längst zum Standard gehören. Üblicherweise sind das flexible Arbeitszeiten, aber auch das viel zitierte Homeoffice. Natürlich lässt sich nicht alles in die eigene Unternehmensstruktur integrieren. Selbstverständlich können viele Aufgaben gerade im verarbeitenden Gewerbe nicht vom heimischen Schreibtisch aus erledigt werden. Unsere Umfrage hat aber gezeigt, dass das

Potenzial in Angeboten liegt, mit denen nur wenige Unternehmen punkten können. Besonders gefragt sind solche, die sich auf die Work-Life-Balance beziehen. Dazu zählen Zuschüsse für die Kinderbetreuung oder Gesundheitsangebote in Form von Rückenschulen, Massagen, Check-ups, aber auch Beratungen bei psychischer Belastung. Das sind Themen, die vor allem im Bezugsrahmen der Pandemie massiv an Präsenz im öffentlichen Diskurs gewonnen haben.

EINFACHE FEHLER VERMEIDEN

Viele Bewerber beklagen, dass sie häufig lange auf eine Rückmeldung warten müssen. 72 Prozent der Teilnehmenden sagten, dass zwischen dem Eingang der Bewerbung und dem ersten Bewerbungsgespräch oft vier Wochen oder mehr vergehen. Ebenso sollte man sich nicht zu lange Zeit mit der Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten lassen. Hin und wieder erleben wir, dass eigentlich auf beiden Seiten Interesse besteht, das Unternehmen jedoch so lange zögert, bis der Wunschkandidat andere Optionen vorzieht. Kandidaten berichten in solchen Fällen oft von einem Gefühl mangelnder Wertschätzung. Ein vermeidbarer Fehler, den man sich nicht leisten sollte.

EIGENE KAPAZITÄTEN RICHTIG EINSCHÄTZEN

80 Prozent der Befragten sagen, dass Active Sourcing zu aufwendig sei – das stimmt. Aktiv auf passive Bewerber zuzugehen, ist sehr zeitaufwendig und ohne das richtige Know-how auch nicht effizient. Aber gerade hier versteckt sich in Pandemiezeiten großes Potenzial. Im Homeoffice sind interessante Kandidaten leichter erreichbar. Ohne die Kollegen oder gar den Chef im Raum hört sich der eine oder andere gerne ein interessantes Angebot an. Das klappt natürlich nur, wenn die Kommunikation individuell auf den Kandidaten zugeschnitten ist. Durch eine sorgfältige und überlegte Ansprache hebt man sich von den unzähligen Massenmails ab. Doch um potenziellen Kandidaten überhaupt ein Angebot unterbreiten zu können, muss man sie erst finden. Viele Teilnehmer unserer Umfrage arbeiten im Personalwesen und dennoch gaben viele an, dass ihr Unternehmen über kein Expertenwissen bei der Rekrutierung verfügt. Seit 2018 ist es auch schwieriger geworden, ohne teure Tools bei Xing und LinkedIn eine zielführende Profilrecherche zu betreiben. Dazu kommt, dass viele Betriebe nicht über die nötigen Kapazitäten verfügen, um ihre Mitarbeiter entsprechend zu schulen, wenn überhaupt genug Personal für ein zielführendes Active Sourcing vorhanden ist. In einem solchen Fall empfiehlt sich das Hinzuziehen einer Personalberatung – und zwar gleich von Anfang an. Häufig kommen Betriebe erst zu uns, wenn die Stelle schon über ein halbes Jahr vakant ist. Wie hoch der finanzielle Schaden zu diesem Zeitpunkt bereits ist, wird bei der Überlegung über Investitionen in besseres Recruiting zu oft außer Acht gelassen.

AUSBILDUNGEN FORCIEREN

Häufig fällt der Satz: „Ich kann mir die passenden Leute ja nicht backen.“ Das stimmt – Backen nicht, aber ausbilden! Das sehen auch 90 Prozent der Umfrageteilnehmer als sinnvoll an, um Rekrutierungsschwierigkeiten entgegenzutreten. Obwohl die meisten in der Ausbildung eine geeignete Lösung sehen, gab die Mehrheit an, dass für das Hochschul- und Azubimarketing kaum oder gar kein Budget vorhanden ist.

KURZ VORGESTELLT

Unter dem Motto „Der Mensch im Mittelpunkt“ unterstützt die RWT Personalberatung GmbH mittelständische Firmen dabei, die richtigen Mitarbeitenden für ihre Unternehmen zu finden, zu fördern und zu entwickeln. Im Bereich der Personalsuche ist die Personalberatung seit mehreren Jahrzehnten am Markt erfolgreich tätig und bietet Unternehmen aller Branchen mit modernen Such- und Auswahlmethoden professionelle Unterstützung, wenn gewünscht von A bis Z, bei Bedarf auch nur in bestimmten Projektschritten. In der Personal- und Organisationsentwicklung ist sie mit Seminaren, Trainings, Coachings, Moderationen und Vorträgen Ansprechpartner für den Mittelstand. In beiden Schwerpunkt-Bereichen kommt nach Bedarf die „Captain“-Potenzialanalyse zum Einsatz. Als zertifizierte „Captain“-Berater helfen die Experten, die Entscheidungen ihrer Mandanten objektiv abzusichern und Fach- und Führungskräfte mit den richtigen Maßnahmen weiterzuentwickeln. Das Ziel der Personalberatung ist der Erfolg ihrer Mandanten zusammen mit ihren Mitarbeitenden. Die Personalberatung ist Teil der RWT, mit über 300 Mitarbeitern an drei Standorten (Reutlingen, Albstadt, Stuttgart) tätig, in den Fachbereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Anwaltskanzlei, Unternehmensberatung und IT-Consulting.

www.rwt-personalberatung.de

Hier besteht bei vielen Betrieben Handlungsbedarf, aber auch Grund zur Hoffnung. Die Ausbildung, wie wir sie kennen, ist eine der wichtigsten Errungenschaften unserer Industrienation. Die Betriebe sollten die Zeichen der Zeit erkennen und sich daran beteiligen, dieses wertvolle Gut auch in Zukunft mit Leben zu füllen. Deshalb gilt: Ausbilden, ausbilden, ausbilden!

Nehmen sich alle Mittelständler dies zu Herzen, profitieren in naher Zukunft alle davon. Die Unternehmen müssen sich den Bedürfnissen der neuen Generation stellen. Viele Digitals erwarten neben einer angemessenen Bezahlung Zuschüsse und Anreize, etwa Handyvertrag, Führerschein oder Fortbildungsangebote. Es ist nun vermehrt das Unternehmen, das den Kandidaten von sich überzeugen muss. Die Arbeit muss Spaß machen, an erster Stelle steht das Privatleben. Eine moderne technische Ausstattung wird genauso vorausgesetzt wie ein kollegiales Arbeitsumfeld. Der Mittelstand steht in puncto Ausbildung also vor einer großen Herausforderung. ■

BETTINA LUTZ