



FOTO: SHUTTERSTOCK

Recruiting von Fachkräften:

Der Köder muss dem Fisch schmecken

Wie bekomme ich gute Fachkräfte? Die RWT-Personalberatung GmbH hat hierzu rund 150 Entscheider aus mittelständischen Unternehmen befragt. Über die Ergebnisse sprach die Redaktion mit Geschäftsführerin Bettina Lutz und dem Personalberater Matthias Bergmann.

In welchen Bereichen herrscht ein besonders großer Mangel an Fachkräften?

Bettina Lutz: Unsere Umfrage bei den Unternehmen hat gezeigt, dass vor allem im technischen Bereich Auszubildende sowie Fach- und Führungskräfte fehlen. Die zunehmende Spezialisierung in den Betrieben macht dieses Problem noch offenkundiger. Generell werden nach den Angaben des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertags bis zum Jahr 2030 im Schnitt pro Jahr 257.000 Fachkräfte fehlen.

Was halten Sie von dem Motto „Die eigene Ausbildung ist der beste Weg, Stellen zu besetzen“?

Matthias Bergmann: Das unterstreichen wir hundertprozentig. Doch auch hier gibt es einige Probleme. Immer häufiger wollen die Auszubildenden nach dem Abschluss ihrer Lehre ein Studium anfangen. Diese Tendenz verstärkt natürlich den Facharbeitermangel. Betriebe fragen sich, welche zusätzlichen Möglichkeiten sie haben, den Auszubildenden im Betrieb zu halten. Klar ist aber, dass je mehr junge Menschen ausgebildet werden, die Wahrscheinlichkeit steigt, sie als Fachkräfte zu bekommen und sie zu halten.

Was muss ein Unternehmen heute bieten, um begehrte Fachkräfte zu finden?

Bettina Lutz: Typische Anreize wie mehr Geld, flexible Arbeitszeiten, vermögenswirksame Leistungen bis hin zu kostenlosen Getränken gehören heute mehr oder weniger zum Standardangebot. Immer wichtiger werden daher Zusatzofferten wie Aufstiegs- und Karrierechancen sowie Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf erleichtern. Auf Angebote rund um die Work-Life-Balance legen vor allem junge Menschen viel Wert. Wie innovativ hier Betriebe sein können, zeigt ein Beispiel von einem unserer Kunden: Für die Erholung in der Mittagspause hat das mittelständische Unternehmen für seine Mitarbeiter einen Schlafraum eingerichtet. Weil das so gut ankam, kommt jetzt ein zweiter hinzu. Fitnessangebote und einen Masseur gab es bereits in der Firma.



Bettina Lutz ist Geschäftsführerin der RWT-Personalberatung GmbH in Reutlingen. Matthias Bergmann ist für das Unternehmen als Personalberater aktiv.

Welche Instrumente eignen sich zur Ansprache neuer Mitarbeiter besonders gut?

Matthias Bergmann: Der Trend geht klar von der Printanzeige zu Onlinestellenbörsen. Auf dem Vormarsch ist vor allem das so genannte Active Sourcing. Darunter versteht man die Ansprache potenzieller Kandidaten über Business-Netzwerke wie Xing, LinkedIn, Experteer und andere. Bei aller Dynamik, die in diesem Thema steckt, ist und bleibt eine gute Unternehmenshomepage als Visitenkarte extrem wichtig. Das gilt auch für begeisterte Mitarbeiter, die das Unternehmen Freunden und Bekannten weiterempfehlen.

Wie kann hier eine externe Personalberatung den Unternehmen unter die Arme greifen?

Bettina Lutz: Viele Betriebe wollen und können teilweise diese immer komplexer werdende Rekrutierungsaufgabe nicht mehr selbst stemmen. Daher kommen immer mehr Unternehmens- und Personalchefs auf uns zu. Hier sind Dienstleister mit langjährigem Know-how gefragt – etwa wir von der RWT-Personalberatung. Diese Aufgabe geht über die klassische Headhunter-Rolle weit hinaus, denn in einem mehrstufigen Prozess müssen sämtliche Möglichkeiten der Rekrutierung genutzt werden. Dazu zählen zum Beispiel Anzeigen im Print und Online-Bereich für die aktiv Suchenden sowie Active Sourcing und Direktansprache für die passiv Wechselwilligen. Die entscheidende Frage dabei ist immer, wie ich an Kandidaten herankomme, die schon eine Stelle mit einem hohen Zufriedenheitslevel haben.

Ein weiteres wichtiges Thema der Umfrage war die Selbstdarstellung der Unternehmen, um Fachkräfte für sich zu gewinnen. Wie wird man Arbeitgebermarke?

Matthias Bergmann: Viele mittelständische Betriebe haben das Problem, dass sie in der breiten Öffentlichkeit nur wenig bekannt sind. Da gerät man im Kampf um Talente schnell ins Hintertreffen, vor allem wenn in der gleichen Branche Konzerne High Potentials und Auszubildende umwerben. Das heißt, die Unternehmen müssen an Schulen und Universitäten vor Ort und in ihrer Region Präsenz zeigen, sich in der Gesellschaft engagieren und Kontakt zu den örtlichen Medienvertretern aufbauen. Auch die Teilnahme an Wettbewerben kann sehr hilfreich sein. Wem es dann noch gelingt, seinen Marken und Produkten ein positives und glaubhaftes Image zu verpassen, hat schon sehr viel in Sachen Arbeitgebermarke gewonnen.

Was sind die größten Fehler der Unternehmen, die Fachkräfte suchen?

Matthias Bergmann: Es gibt kein Erkenntnis-, aber ein Umsetzungsproblem. Beispielsweise müsste das Budget für die Mitarbeitersuche dem tatsächlichen Bedarf angepasst werden. Außerdem sind die Erwartungen, wie schnell eine Fachkraft gefunden werden kann, unserer Erfahrung nach häufig zu hoch gesteckt. Personalchefs sollten darüber hinaus nicht nur die eigenen Anforderungen an einen Kandidaten im Blick haben, sondern auch an die Wünsche der Beschäftigten denken. Der Köder muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler.

Bettina Lutz: Die Workaholic-Generation wird sich eines Tages komplett im Ruhestand befinden. Die Generation Y dagegen tickt komplett anders. An manchem Arbeitsplatz, der bisher von einer Person ausgefüllt wurde, werden künftig zwei Mitarbeiter sein. Darauf muss sich die Wirtschaft rechtzeitig vorbereiten. ■

KURZ VORGESTELLT

Nach dem Motto „Tun, was Sinn macht“ unterstützt die RWT-Personalberatung Firmen dabei, die richtigen Mitarbeiter für ihre Unternehmen zu finden, zu fördern und zu entwickeln. Je nach den individuellen Bedürfnissen und den Erfordernissen der Stelle stehen die Spezialisten mit ihrer Expertise den Mandanten beim Anzeigenmanagement, Active Sourcing, Headhunting oder der Personalauswahl zur Seite – jeweils genau in dem Umfang, den sie benötigen. Das Unternehmen ist als Teil der RWT-Gruppe auf den Mittelstand der Region Neckar-Alb ausgerichtet. „Hohe Kompetenz, absolute Zuverlässigkeit und eine langjährige Partnerschaft zu unseren Mandanten charakterisieren dabei uns und unser Handeln“, sagt Geschäftsführerin Bettina Lutz und ergänzt: „Unser Ziel ist der Erfolg unserer Kunden zusammen mit ihren Mitarbeitern.“

► www.rwt-personalberatung.de