

Kampf um die Besten

PERSONALSUCHE PROFESSIONELL ANGEHEN



FOTO: SHUTTERSTOCK

VON GERD TAUSTER

Qualifiziertes Personal ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor für Mittelständler. Doch Fachkräftemangel und demografischer Wandel machen die Suche nach geeigneten Kandidaten zunehmend schwieriger. Vor allem mittelständische Unternehmen sind daher gut beraten, ihre Personalsuche möglichst effektiv anzugehen und dafür auch professionelle Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Allein in Baden-Württemberg fehlten laut dem aktuellen IHK-Fachkräftemonitor 2012 über 230.000 Fachkräfte. Bis 2021 sollen es bis zu 411.000 sein. Darunter sind neben technischen Berufen vor allem auch Betriebswirte. Der demografische Wandel verschärft künftig diese Entwicklung. Experten gehen davon aus, dass die Alterung der Gesellschaft der deutschen Wirtschaft jährlich Schäden von bis zu 30 Milliarden Euro bescheren wird. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen sind vom Fach- und Führungskräftemangel betroffen.

STRUKTURIERT VORGEHEN

Diese Entwicklung bedingt, dass sich Unternehmen ein unstrukturiertes Vorgehen bei der Besetzung von Stellen nicht leisten können, wollen sie den Kampf um die besten Mitarbeiter nicht verlieren. Leider stellt sich die Realität in nicht wenigen mittelständischen Unternehmen oft so dar: Es fehlen Organisationsstrukturen, Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile glänzen – wenn überhaupt vorhanden – mit Unschärfe, die Stellenausschreibung geht an der Zielgruppe vorbei und beschreibt das Unternehmen nur unzureichend. Gerade Mittelständler haben, was Arbeitsumfeld und -bedingungen sowie Karrierechancen anbelangt, sehr

viel zu bieten. So etwas muss nach außen hin kommuniziert werden. Wenig Wert wird im folgenden Auswahlprozess vielfach auch auf strukturierte Auswahlprozesse und Interviews gelegt. Vorstellungsgespräche, in denen der Chef den höchsten Gesprächsanteil hat und über sich und sein Unternehmen erzählt, haben oft einen ausgeprägten Smalltalk-Charakter. Die Stelle bekommt dann oftmals der Bewerber, der am häufigsten nickt und die Aussagen seines Gegenübers bejaht und nicht der Bewerber mit der passendsten fachlichen und persönlichen Qualifikation.

NICHT NUR FACHLICHES IST WICHTIG

Daher empfehle ich jedem mittelständischen Unternehmen, professionelle Unterstützung in Person eines erfahrenen Personalberaters ins Haus zu holen. Der Beratungsprozess fängt mit einem ausführlichen Erstgespräch mit der Geschäfts- oder Abteilungsleitung an. Entscheidend ist, an diesem Punkt mit größter Sorgfalt vorzugehen – der Berater muss das Unternehmen, die Geschäftsprozesse, das Unternehmensumfeld und seine Kultur genau kennen lernen. Was nie vergessen werden darf, dass die Fachkräfte nicht nur fachlich, sondern auch persönlich zum Unternehmen passen müssen. Nur, wenn auch diese persönliche Passung gewährleistet ist, darf man von einer langfristig positiven und nachhaltigen Zusammenarbeit ausgehen. Nur so lässt sich ein möglichst genaues Profil der Stelle erarbeiten. Mit diesen detaillierten Informationen startet die Suche – entweder in Form einer Direktansprache oder mit der traditionellen Stellenanzeige, die zielgruppen- und kostenoptimiert im Print- und/oder Online-Bereich geschaltet wird. Doch damit ist die Arbeit des Personalberaters noch nicht getan, denn auch bei der Auswahl

der Bewerber lauern noch viele Gefahren. Die Interviews sollten nach gewissen Standards ablaufen, damit im Nachfeld eine Vergleichbarkeit gewährleistet ist. Und auch wenn dann eine Entscheidung für den einen Kandidaten getroffen ist, reicht es nicht mehr aus, nur einen Anstellungsvertrag zu verschicken und darauf zu vertrauen, dass der Kandidat zusagt – eine professionelle Begleitung bis zur Vertragsunterschrift sichert oftmals den finalen Erfolg.

HEADHUNTING UND CO.

Wer sich für einen Personalberater entscheidet, dem stehen neben der Anzeigenschaltung noch weitere professionelle Suchmethoden für das Recruiting zur Verfügung. Bei der Tauster GmbH sind das die Direktansprache (Headhunting) und ein qualifizierter Bewerberpool. Die Kontaktaufnahme mit Fach- und Führungskräften in Wettbewerbsunternehmen könnte theoretisch auch vom Unternehmen selbst durchgeführt werden, doch die Gefahr ist groß, dass damit das Firmenimage geschädigt wird. Der Einsatz eines Externen



Gerd Tauster ist Geschäftsführer der Tauster GmbH mit Sitz in Reutlingen.

sorgt zumindest in der Anfangsphase für eine gewisse Anonymität. Als sehr zielführend hat sich unser Bewerberpool erwiesen. Wir sind als Berater seit mehr als 20 Jahren aktiv und konnten in den vergangenen Jahren ein großes Kontaktnetzwerk aufbauen und fortlaufend aktualisieren, auf das wir bei Bedarf zurückgreifen können. So sind wir in der Lage, beide – Kandidat und Unternehmen – ohne große Umwege und ohne großen zeitlichen Vorlauf an einen Tisch zu bringen. ■

KURZ VORGESTELLT

Mit über 20 Jahren Erfahrung in der Personalberatung ist die Tauster GmbH der kompetente und zuverlässige Partner für die Personalsuche, die Personal- und Organisationsentwicklung sowie rund um das Anzeigenmanagement für mittelständische Unternehmen jeder Größenordnung in Baden-Württemberg. Das Unternehmen setzt dabei auf einen mittelstandsorientierten Beratungsansatz: professionell, nachhaltig, langfristig und vertrauensvoll.

► WWW.TAUSTER.DE