



„Qualifizierte Mitarbeiter suchen, finden und binden – Strategische Herausforderung für den Mittelstand“

Köln/Wiesbaden, 06.10.2009 – Demografischer Wandel, Employer Branding und ein korrektes Auswahlverfahren – das sind die aktuellen Herausforderungen für personal-suchende Unternehmen. Die DinnerSpeech-Veranstaltung des Bundesverbandes Personalvermittlung (BPV) am Vorabend der Messe Zukunft Personal in Köln brachte Personalvermittler und mittelständische Unternehmer in der renommierten Anwaltskanzlei Osborne Clarke zusammen. Im Mittelpunkt stand die Frage: „Wie kann der Fachkräftemangel der Zukunft überwunden werden?“

Für die Zeit nach der aktuellen Wirtschaftskrise zeichnet sich ein dramatisch wachsender Mangel an Fachkräften ab. Schon jetzt sind die Alarmrufe aus den Bereichen Pflege und IT deutlich zu hören. Ein durch die Krise beschleunigter Strukturwandel hin zu den Dienstleistungsberufen führt zu einem immer weiter wachsenden Bedarf an Fachkräften, der allein aus der nachwachsenden Generation nicht zu decken sein wird.

Juristisches Know how und Beispiele aus der Praxis

Als Partnerin der Kanzlei Osborne Clarke in Köln und Gastgeberin benannte Rechtsanwältin Annabel Lehnen die Schwierigkeiten der Unternehmen, ihren Bedarf an Fachkräften zeitnah zu decken. Über ihre eigenen Erfahrungen und zahlreiche Beispiele der Arbeitspraxis berichteten Matthias Besserer, HR Direktor des Chipentwicklers Nvidia sowie Thomas Schonscheck, Director Permanent Placement von Manpower und gleichzeitig Vorstandsmitglied des Bundesverbandes Personalvermittlung e.V. (BPV).

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass bereits in wenigen Jahren jeder dritte Erwerbsfähige älter als 50 Jahre sein wird. Die Referenten appellierten an die Unternehmen, die Skepsis vor älteren Mitarbeitern aufzugeben, deren Erfahrungen zu nutzen und schlagkräftige Teams aus älteren und jüngeren Mitarbeitern zu bilden. Solche gemischten Teams erzielten durch die wechselseitige Unterstützung hervorragende Arbeitsergebnisse. Das zeige die Praxis immer häufiger. Die Personaldienstleister könnten den Unternehmen dank ihrer übergreifenden Erfahrung helfen, sich gezielter auf den demografischen Wandel vorzubereiten, etwa durch Beratung, Demografiechecks und Konzepte zur konsequenten Qualifizierung und Weiterbildung auch älterer Beschäftigter.

Die Tücken des AGG beachten

Schwerpunkt der juristischen Betrachtung waren die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als Risikoquellen für den Arbeitgeber. So kann von Bewerbern gegen nicht neutrale Angaben in Stellenanzeigen, als diskriminierend empfundene Äußerungen des Arbeitgebers oder die ganze Personalstruktur eines Unternehmens geklagt werden. Die Gerichte sprechen Bewerbern häufiger als erwartet eine Entschädigung zu und nehmen den Unternehmer in die persönliche Haftung. Daneben drohen Imageschäden in der Öffentlichkeit und Unruhe im Betrieb.



BUNDESVERBAND
PERSONAL-
VERMITTLUNG E.V.

Offenheit hilft bei der Personalsuche

Eine weitere Herausforderung im Rekrutierungsprozess ist die Wertschätzung der unterschiedlichen Kulturen und die notwendige Offenheit für ganz verschiedenartige Kandidatentypen, auch wenn sie aus anderen Branchen kommen. Die Attraktivität von Unternehmen für Arbeitnehmer müsse durch ein gezieltes Employer Branding gestärkt werden. Auch hier können Personalvermittler dazu beitragen, charakteristische Vorteile für die Arbeitnehmer deutlicher herauszustellen. Damit kann sich auch ein kleineres oder weniger bekanntes Unternehmen gegen die großen Namen als attraktiver Arbeitgeber etablieren.

Indikatoren für den gesellschaftlichen Wertewandel

Viele Unternehmen sind darauf angewiesen, von ihren Mitarbeitern Höchstleistungen bei zunehmender Arbeitsdichte zu verlangen. Daneben fordern sie Flexibilität für Innovationen und Veränderungen. Damit die Leistungsträger und „High Potentials“ dieses Tempo mit einer positiven Grundeinstellung mitgehen, sollten sie durch ein positives Arbeitsumfeld und Betriebsklima, interessante und erfüllende Aufgaben sowie flexible Arbeitszeiten unterstützt werden. Dazu gehören auch oft unterschätzte Faktoren wie ansprechende Büroräume, regelmäßige Personalentwicklungsgespräche und klare Personalstrukturen. Eine ausgewogene Work-Life-Balance wird immer wichtiger. Hier ist Fantasie gefragt – auch für kleinere Lösungen wie flexible Homeservices, weil sich nur die wenigsten Firmen etwa einen eigenen Betriebskindergarten leisten können.

Arbeitsrechtliche „Wohlfühlfaktoren“

Auch Anerkennung ist für Mitarbeiter sehr wichtig, für den regulären Einsatz ebenso wie bei Überstunden und an Feiertagen. Ein gutes Angebot an medizinischer Versorgung hilft nicht zuletzt bei der Früherkennung gesundheitlicher Probleme. Bevor es in den vielen Wechselfällen des Arbeitslebens zu Verdross kommt, sollte das Unternehmen durch arbeitsrechtliche Standards für das Wohlfühl seiner Mitarbeiter sorgen. Klare und verständliche Arbeitsverträge lassen plötzliche Missstimmung erst gar nicht auftreten. Ein transparentes Urlaubssystem und eine betriebliche Altersversorgung bieten zudem Planungssicherheit.

Personalvermittler frühzeitig einschalten

BPV-Vorstandsmitglied Thomas Schonscheck betonte die Rolle der Personalvermittler als Profis, die gerade für mittelständische Unternehmen ohne eigene Personalabteilung einen großen Nutzen bringen. Sie sind in der Lage, gezielt nach dem Wunschkandidaten zu suchen. Beide Seiten sollten gemeinsam rechtzeitig den Bedarf kennen und planen, um die benötigten Mitarbeiter/innen frühzeitig ansprechen zu können. Aufgrund der langjährigen Erfahrung können mithilfe eines frühzeitig eingeschalteten Personalvermittlers manche Hürden locker überwunden und viele Fehler vermieden werden.

Über den Bundesverband Personalvermittlung BPV: Der BPV ist der älteste (1994) und größte Verband professioneller Personalvermittler, dessen Mitglieder an rund 700 Standorten in Deutschland aktiv sind. Für die Mitgliedsunternehmen gelten verbandseigene anspruchsvolle Qualitätsstandards sowie die unter der Federführung des Bundeswirtschaftsministeriums miterarbeiteten „Qualitätsstandards für private Arbeits- und Personalvermittler“. Der BPV ist Vermittlerverband für kleine, mittlere und große Agenturen. Der BPV bietet und sichert eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung für Personalvermittler und hat entsprechende Lehrgänge mitentwickelt. Informationen unter: www.bpv-info.de