

Die Kunst das richtige Personal zu finden

Es war noch nie so schwierig geeignete Mitarbeiter zu finden wie heute. Noch schwieriger ist es sie zu behalten. Als ein Unternehmen, welches sowohl in der Personalsuche und –auswahl, als auch in der Personalentwicklung tätig ist, sind wir immer wieder erstaunt, wie arglos einige Unternehmen mit dem inzwischen eindeutigen Arbeitnehmerarbeitsmarkt umgehen. Will man die richtigen und für sich geeigneten Arbeitskräfte finden sind folgende Faktoren entscheidend:

1. Interessante und herausfordernde Arbeitshinhalte / Job-Description
2. Arbeitgeberattraktivität (Standorte, Erreichbarkeit, Ruf im Markt ...)
3. Rahmenbedingungen (Homeoffice, Parkplätze, Ausstattung der Arbeitsplätze, Kita ...)
4. Zuschnitt der Aufgaben (Abwechslungsreichtum, Kompetenzen, Herausforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten)
5. Freundlichkeit im Umgang mit den Bewerbern
6. Geschwindigkeit der Kommunikation
7. Geschwindigkeit der Entscheidungen
8. Einarbeitung / Onboarding
9. Regelmäßiges Feedback

Nur wenn in allen Faktoren gepunktet wird, hat der Arbeitgeber eine Chance auf den potentiellen Arbeitnehmer. Wer heute noch glaubt, er suche sich den Bewerber aus, der irrt. Der Arbeitnehmer sucht sich seinen Arbeitgeber aus. Und seien Sie versichert: wenn die Ansprache im Recruiting und/oder das Image des Unternehmens bzw. die Aufgabe(n) nicht äußerst attraktiv sind, erhalten Sie weder eine Bewerbung noch erfahren Sie das es diese Person gibt – die evtl. die perfekte Besetzung der Position gewesen wäre.

Interessant ist, dass bei der Wahl des Arbeitgebers der Faktor Geld eine relativ untergeordnete Stellung spielt. Viel mehr spielt inzwischen der flexible Umgang miteinander eine zentrale Rolle. Dogmatische Hierarchieorientierung (Ich Chef, Du nix) ist out. Feste Arbeitszeiten sind bei der jüngeren Generation genauso unerwünscht wie die Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz oder das Verbot der Nutzung von digitalen Tools und Systemen (z. B. Chatprogrammen, Cloudplattformen, etc.). Kommunikation nimmt bei den jüngeren Mitarbeitern eine ganz wesentliche Rolle ein. Und hier ist die freie Entscheidung elementar, wann, wo und wie !

Geschwindigkeit in der persönlichen Kommunikation ist genauso wichtig, wie die Reaktionszeiten des potentiellen Arbeitgebers. Wie oft kommt es vor, dass die Unternehmen Wochen brauchen, um Bewerbungstermine zu koordinieren. Nach sechs Wochen hat man es dann endlich geschafft und ist nun verärgert, dass der Bewerber bereits vor vier Wochen einen Arbeitsvertrag woanders unterschrieben hat. Es geht generell erst mal nicht nur darum schnell zu sein, sondern dem Bewerber gegenüber Professionalität und Wertschätzung zu zeigen. Auch sucht man häufig den 100 %-igen Bewerber und man selber hätte die eigene Stelle auch nicht bekommen, wenn daran die gleichen Kriterien angelegt worden wären. Besser ist es hier allemal realistische Maßstäbe anzulegen (oder => Besser ist es sich zu fragen, ob ein Kandidat, der ernsthaft interessiert ist und Potential hat, das Unternehmen vorwärts bringen kann. Dies erfordert aber sowohl den Mut bewährtes in Frage zu stellen, neue Ansätze und Herangehensweisen zuzulassen und Fehler oder sogar ein Scheitern zu akzeptieren.

Interessant ist auch, nach welchen Kriterien die Bewerber gesichtet und eingeladen werden. Die Papierform in der Vergangenheit sowie die Fähigkeiten, die sie für die zukünftige Stelle mitbringen stehen im Vordergrund. Teamfähigkeit steht oft auch noch ganz vorne mit dabei, was aber im Grunde genommen nichts anderes heißt, als dass der Bewerber bei den Kollegen möglichst nicht anecken soll. Wir empfehlen die neuen Kollegen nach den folgenden Kriterien auszuwählen:

1. Potential
2. Chemie
3. Loyalität
4. Skills und Erfahrungen

Bei den sich ständig ändernden Anforderungen und den schnellen Entwicklungen im Arbeitsmarkt ist das Potential der Bewerber sehr viel wichtiger, als das derzeitige Know-How der Unternehmensorganisation.

Die Digitalisierung steht nicht vor der Tür, sondern wir sind mitten drin und ein Mitarbeiter, der Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten nicht mitbringt, kann morgen schon nicht mehr gebraucht werden. Die Chemie ist deshalb wichtig, weil sonst Zusammenarbeit einfach nicht klappen kann und Aufgaben, wo diese nicht wichtig ist, sind ziemlich rar gesät. Da in vielen Positionen die Einarbeitung eine gewisse Zeit dauert und Menschen, die sich aneinander gewöhnt haben, besser zusammenarbeiten, ist Loyalität ein nicht zu unterschätzender Aspekt. Nichts ist schlimmer, als dass ein Mitarbeiter mitten in einer wichtigen Aufgabe kündigt nur weil ein anderes Angebot für den Moment verlockender ist. Gerade Loyalität gegenüber dem Unternehmen sind dann unerlässlich, da sich erst nach einiger Zeit Routine, Erfahrung und reibungslose Zusammenarbeit einstellen. Braucht man dieses nicht, ist es besser auf einen Freelancer / Interimsmitarbeiter zurück zu greifen.

Nirgends wird so viel gelogen, wie in Bewerbungsgesprächen. Tun sie es nicht! Spätestens in der Probezeit wird es offenbar und im schlimmsten Fall hat man 6 – 12 Monate Zeit verloren und zwar auf beiden Seiten.

Was sollten Unternehmen also tun?

1. Unternehmen perspektivisch ausrichten.
man kann keinen Status quo erhalten
2. Gutes Bewerbermarketing / verstehen, was einen Arbeitgeber für den Bewerber attraktiv macht und nicht umgekehrt
3. Realistische Vorstellung von Stelle, Bewerber und Umfeld
4. Schnelle Entscheidungen und zeitnahes Reagieren
5. Viel mehr Engagement auf die Einarbeitung legen

Denken sie daran, dass die Geschwindigkeit für Veränderungen ständig zunimmt und dass man gewohntes und auch lieb gewonnenes nicht festhalten kann. Was übrigens auch schon Goethes Faust zu spüren bekam.

Homeoffice, Cloudcomputing, Videokonferenzen, flexible Arbeitsplätze etc. sind nicht nur inzwischen state of the art sondern müssen Vorbild für alle anderen Kollegen und Vorgesetzten sein, die immer noch glauben, sie könnten den Status quo bewahren. Technologie und Generationen-Mix erleichtern unsere Zusammenarbeit ungemein. Es geht hierbei nicht mehr darum ob, sondern nur noch darum wie und wann.