

VOLLGAS IN UNSICHEREREN ZEITEN?

KEINE ANGST VOR NEUEINSTELLUNGEN

Eine Rezession im Anmarsch oder schon mittendrin? Volle Auftragsbücher, aber trotzdem Zukunftsangst?! Die Zeiten sind wieder einmal oder eigentlich immer noch unsicher. Unternehmen sollten dennoch nicht vor der Einstellung von Personal zurückschrecken, denn die Bedingungen sind derzeit günstig.

Eigentlich haben wir doch nun Übung im Meistern von Herausforderungen. Dennoch zögern viele kleinere Mittelständler gerade jetzt vor Neueinstellungen. Das ist schade und sehr kurzfristig gedacht. In Zeiten von Corona mussten wir lernen, dass Kandidaten wenig wechselwillig waren und lieber im sicheren Hafen beim damaligen Arbeitgeber blieben. Heute sind es die Arbeitgeber, die Kandidaten nicht aus ihren sicheren Häfen locken wollen. Schade, denn gerade jetzt hat sich der Kandidatenmarkt wieder geöffnet; sie sind wechselwillig oder zumindest gesprächsbereit. Unternehmen haben jetzt die Chance, sich als Top Arbeitgeber zu präsentieren und Kandidaten zu überzeugen.

DER KONKURRENZ EIN SCHRITT VORAUSS SEIN

Wachstum und der damit verbundene Bedarf an neuen Mitarbeitenden sind in Sichtweite. Dennoch herrscht bei Unternehmen aufgrund von Unsicherheit nach wie vor Einstellungsstopp. Dies wird Personalern vor eine enorme Herausforderung stellen, denn jetzt gilt es für sie mehr denn je, langfristig zu denken, die

Bewerber-Pipeline zu füttern und der Konkurrenz einen Schritt voraus zu sein. Die Vergangenheit hat deutlich gezeigt, wozu Versäumnisse hier führen. Erinnern wir uns nur an den Sommer 2022 zurück: Aufgrund eines erheblichen Personalmangels wurden Festivals abgesagt, versanken Flughäfen im Chaos und Lokale hatten nur eingeschränkt geöffnet, um nur wenige für alle sehr sichtbare Beispiele zu nennen. Die Personalkrise war in vollem Gang. Verantwortlich für den Personalmangel war laut Arbeitsmarktforschern des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nicht die Abwanderung von Arbeitskräften, die in besonders von der Corona-Pandemie betroffenen Branchen gearbeitet hatten. Der Mangel sei entstanden, da Unternehmen während der Krise weniger Personal eingestellt hätten.

WANDEL VOM ARBEITGEBER- ZUM BEWERBERMARKT

Manch einer wird nun anmerken, dass das Aufheben eines Einstellungsstopps nicht den Fachkräftemangel behebt. Richtig. Dieser

ist eine Folge von jahrelangen Versäumnissen in Sachen Personalmarketing und Personalentwicklung. Zudem wurden Personalanliegenheiten in vielen Firmen nicht als wichtiger Bestandteil der Unternehmensstrategie gesehen. Personal war jahrelang für viele Mittelständler nur das Lohn- und Gehaltsbüro. Bis heute ist in zahlreichen Unternehmen noch nicht angekommen, dass sie es sind, die sich um neue und alte Mitarbeitende bemühen müssen. Hier wird meist noch der patriarchalische Führungsstil gepflegt, der zwar ein Kümmern vorsieht, aber bitte nach Gusto des Chefs. Es daher nicht verwunderlich, dass manche Firmen weniger Probleme bei der Mitarbeiterfindung haben als andere. Gute Behandlung der Mitarbeitenden spricht sich herum und zieht neue Beschäftigte an. Das höchste Gehalt ist dabei weniger ausschlaggebend. Marktgerechte Bezahlung ist wichtig; wer aber glaubt, er bekommt nur über eine hohe Gehaltsstruktur neue gute Mitarbeiter, der irrt.

EINSTELLBREMSE LÖSEN

Wir können davon ausgehen, dass nach der jetzigen Krise diejenigen Unternehmen, die heute auf der Einstellbremse stehen, zu wenige passende Bewerber in ihren Talentpools haben, um das Wachstum zu bewerkstelligen. Sollte sich die Wirtschaft nach der Krise schnell erholen und Unsicherheiten verschwinden, wird es erneut einen harten Kampf um die qualifizierten Fach- und Arbeitskräfte geben. Darüber hinaus findet qualifiziertes Recruiting nicht über Nacht statt. Von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Einstellung und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn der Kandidaten können Monate liegen. Rechnet man den Onboarding-Prozess noch hinzu sind es schnell zwölf Monate und mehr, bis ein neuer Mitarbeitender voll einsatzfähig ist.

Es ist das Gebot der Stunde, jetzt zu rekrutieren, sich Talente zu sichern und sich den wichtigen Vorsprung vor anderen Arbeitgebern zu sichern. Dies bedeutet auch, Aktivitäten im Personalmarketing und in der Personalentwicklung zu forcieren. Gerade in

Constance Ast

Constance Ast ist Inhaberin der CBA Personalberatung GmbH mit Sitz in Stuttgart. Die Diplom-Kauffrau (Univ.) ist seit über 25 Jahren erfolgreich in der Personalberatung tätig. Ihr Schwerpunkt liegt auf mittelständischen produzierenden Unternehmen in Baden-Württemberg, für die sie Mandate im In- und Ausland im Bereich Interim Management und Executive Search übernimmt. Darüber hinaus engagiert sich Constance Ast ehrenamtlich als Vorsitzende des Vorstands LV Württemberg im Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) und als Senatorin im Senat der Wirtschaft unter anderem in der Kommission „Zukunft Personal und Arbeitswelt“.



dieser Zeit sollten Kontakte zu Schulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen nicht abbrechen. Eine intensive Personalplanung und -analyse liefert flankierend wertvolle Erkenntnisse über den künftigen Personalbedarf. In Krisenzeiten empfiehlt es sich hier, weiterhin den Fokus darauf zu halten und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Dies beinhaltet ebenso die Beleuchtung der Attraktivität der Unternehmenshomepage und der Karriere-seite; in der Regel die erste „Landing Page“ von neugierigen Bewerbern und Interessenten. Wichtig ist, dass alle Aktivitäten ständig passieren und nicht abbrechen, also eine Kontinuität haben, um im Bewusstsein der Zielgruppe zu bleiben und um neue Zielgruppen zu erschließen. Recruiting-Aktivitäten in Krisenzeiten sind keine Zeitverschwendung, sondern eine wichtige Investition und Grundlage für langfristigen Erfolg und Teil der Unternehmens- und Überlebensstrategie. ■

CONSTANCE AST

KURZ VORGESTELLT

Die CBA Personalberatung GmbH ist eine der führenden Personalberatungen in Baden-Württemberg mit Sitz in Stuttgart. Das Unternehmen ist spezialisiert auf Mandate in den Bereichen Executive Search, Interim Management und HR Services. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Begleitung und Betreuung von Unternehmen aus Kroatien und Bosnien-Herzegowina, die sich in Deutschland ansiedeln. Hier betreut die CBA-Personalberatung in Landessprache und stattet die Unternehmen mit zweisprachigem Personal interimistisch wie auf Dauer aus. Mit fundiertem Branchenwissen, jahrelanger Erfahrung und Verständnis für die Belange mittelständischer Unternehmen in Baden-Württemberg, findet die Gründerin und Inhaberin Constance Ast mit ihrem erfahrenen und engagierten Team für die Kunden die richtigen Lösungen. „Die Zusammenarbeit mit Kunden erfordert Vertrauen und Offenheit“, so Ast, „es ist unsere Aufgabe, sie richtig zu beraten und zur richtigen Zeit mit dem richtigen Personal auszustatten – solange sie es brauchen, so umfassend die Kunden es wünschen“. Die CBA-Personalberatung ist Mitglied im AIMP – Arbeitskreis Interim Management Provider.

www.cba-personalberatung.de