



Rennen um die besten Köpfe

Die Krise hat das wachsende Problem des Fachkräftemangels nur verschleiert, nicht gelöst. Wie Sie Ihre Teams fit für die Zeit danach machen.

Beim Baukonzern Bilfinger Berger, weltweit mehr als 60.000 Beschäftigte, gab es im Internet ganze 22 Karriereseiten mit eigenen Jobbörsen. Und in dieser Zahl waren die Stellenanzeigen in Print- und Online-Medien sowie die Aufträge an Personalagenturen und Headhunter noch nicht einmal mit enthalten. Das Ergebnis: ein permanenter Wust an schriftlichen und elektronischen Bewerbungen – und unvermeidliche Engpässe bei der Bearbeitung. Auch Synergien waren schwierig, in dem Fall meint „Synergie“ die Prüfung einer Bewerbung auf Stelle A für ihre Eignung auch auf Stelle B. Kein Wunder also, dass Christof Baumgart dringend Optimierungsbedarf sah. Denn der vielzitierte Mangel an Fach- und Führungskräften besteht trotz der Krise weiter, davon ist der Leiter des Service-Centers Weiterbildung bei Bilfinger Berger überzeugt. Schlimmer noch: Mit dem Aufschwung werde er sich verschärfen. Das Rennen um die besten Köpfe mache derjenige, der

am schnellsten reagiert und ein intaktes Betriebsklima vorweisen kann.

Mittlerweile sieht sich der Multibaukonzern gut aufgestellt: Ein Online-Bewerber-Management-System vereinfacht alle Prozesse. Interessenten geben ihre Daten über ein Online-Portal ein, welches die Personaler über eine interne IT-Plattform managen. Rekrutierer aller Konzernbereiche greifen auf den gemeinsamen Bewerber-Pool zu, detaillierte Suchfunktionen helfen ihnen, den richtigen Bewerber in kürzester Zeit für eine vakante Stelle zu finden. Gleichzeitig wächst die Datenbank. Das Mehr an personenbezogenen Informationen ist für eine bessere und gezieltere Personalförderung nutzbar.

Was bei Bilfinger Berger inzwischen gut funktioniert, verursacht bei vielen KMU noch immer Probleme. Wie das Marktforschungsunternehmen Lünendonk in Kaufbeuren warnt, ist bei ih-

nen der Fachkräftemangel das „meist verkannte“ Problem, deshalb lassen sie qualifiziertes Personal oftmals ziehen, statt genauer zu sondieren und Leistungsträger zu halten. Zudem würden das Internet bei der Personalsuche und Datenbank-Managementlösungen bei der Personaldatenauswertung noch immer zu wenig genutzt. Positiv sei, dass trotz krisenbedingter Kosteneinsparungen und Restrukturierungen so viel Stammpersonal wie möglich gehalten werde. Demotivierend wirkten sich alle krisenbedingten, einschneidenden Maßnahmen aus – besonders wenn sie von oben herunter ohne Vorankündigung und Informationen über versuchte Gegenmaßnahmen beschlossen werden. Gewerkschaften sprechen in solchen Fällen von „Rambo-Manier“. Laut Lünendonk-Marktforscher Hartmut Lürßen schöpfen KMU alle klassischen Einsparmöglichkeiten aus, um Entlassungen zu vermeiden. Vom Einstellungsstopp und dem Auslaufen befristeter Arbeitsverhältnisse über die Absenkung der Reise- und Bewirtungsbudgets und das Verschieben von tariflich vereinbarten Gehaltserhöhungen bis hin zum Verzicht auf Gehaltsteile oder Sondervergünstigungen und die Absenkung der Arbeitszeit mit entsprechender Gehaltskürzung. Demotivierend und „à la Rambo“ wird jedoch empfunden, wenn Maßnahmen ohne Ankündigung, Erklärung und Diskussion erfolgen. Negativ auch, wenn

Leser-Service

Weiterbildung per Fernlehrgang, Rezepte fürs Betriebsklima, sinnvolle Franchise-Konzepte – weiterführende Experteninterviews zum aktuellen Special finden Sie im Download-Center auf www.creditreform-magazin.de. Oder wir schicken sie Ihnen per E-Mail zu – eine Anfrage an creditreform-service@fachverlag.de (Stichwort: Fit für die Zukunft) genügt.

„Wer kann mir heute garantieren, was ich in der Zukunft bekommen werde?“

Absichten nur nebelartig angekündigt werden, so dass Gerüchte und Ängste entstehen. Dies sorgt für ein allgemein schlechtes Betriebsklima und bestärkt Leistungsträger in ihren Abwanderungsgedanken. „Es ist erwiesen, dass die eigentliche Belastung für Mitarbeiter aus den Umständen resultiert, unter denen sich die Veränderungen vollziehen – und weniger aus den Veränderungen an sich“, mahnt Susanne Rausch, Geschäftsführerin bei act value management consult in Berlin. „Sprach- und Beziehungsfähigkeit ist die Grundlage von Führungskompetenz und das wichtigste Werkzeug für Führungskräfte in Krisenzeiten“, betont auch Klaus-Dieter Schulz, Leiter der Seminare „Crashkurs Führungskompetenz“ und „Training Führungskompetenz“ der WSF Wirtschaftsseminare in Frankfurt (aktuelle Termine auf Seite 23).

Zerstörerisch auf ein Betriebsklima wirkt sich auch aus, wenn die Krise lediglich als Vorwand dient. Das Kölner Institut der deutschen Wirtschaft kommt zu dem Ergebnis, dass MINT-Fachkräfte – Mathematiker, Ingenieure, Naturwissenschaftler und Techniker – zunehmend gefragt sind. KMU müssten sich hierauf einstellen und sich gleichzeitig mit professionellen Personalsuch- und -fördermaßnahmen auseinandersetzen. Beispielsweise mit dem E-Recruiting, der Personalakquise über die unternehmenseigene Webseite und über Online-Stellenbörsen sowie dem Personencheck über Google & Co. „Immer mehr KMU erkennen die Reichweiten-, Kosten-, Zeit- und Handlingsvorteile, die E-Recruiting bietet“, bestätigt Tim Weitzel, Inhaber des Lehrstuhls für Informationssysteme in Dienstleistungsbereichen der Uni Bamberg. Und Marco Bertoli, Geschäftsführer Central Europe bei Monster Worldwide, ergänzt: „Die elektronischen Bewerberprofile können mit Profilen aktueller und ehemaliger Mitarbeiter in einer Datenbank gespeichert und mit Hilfe einer modernen Software ohne viel Zeit- und Arbeitsaufwand gemanagt werden.“ Damit spricht er unter anderem die Auswahl und Förderung von Personen, anhand der gespeicherten Informationen, für neue, andere oder höhere Aufgaben im Unternehmen an.

Tessa Kiefer



HDI
GERLING

Das fragen Ihre Kunden zu Recht, und jetzt können Sie eindeutig darauf antworten: TwoTrust Klassik. Diese Altersvorsorge erzielt mit Sicherheit und Flexibilität eine der höchsten garantierten Renten – und das in allen drei Schichten: als Basisrente und Privatrente sowie in der bAV als Direktversicherung und Unterstützungskasse. Mit TwoTrust Klassik gehen Ihre Kunden einfach auf Nummer sicher.

Wir denken weiter.

Besuchen Sie uns
auf der DKM:
Halle 3 B, Stand B 08.

www.hdi-gerling.de/twotrust