

"Der Arbeitsmarkt ist leergefegt"

Das Interview: Wie Personalsuche gelingen kann und wie der Kalaydo **Karrieretag** dabei hilft, verrät Berater Andreas Lackmann

Im Landkreis Böblingen herrscht de facto Vollbeschäftigung, zahlreiche High-Tech-Unternehmen suchen händeringend nach geeignetem Personal. Personalexperte Andreas Lackmann hat einige Tipps parat, wie die Personalsuche trotzdem gelingen kann.

VON JAN-PHILIPP SCHLECHT

Geeignete Fachkräfte zu finden, wird ja gerade im Südwesten für viele Unternehmen immer schwieriger. Wie schätzen Sie die Lage im Kreis Böblingen ein?

Ich denke, wir haben eine besondere Herausforderung im Kreis Böblingen, da die Region eine enorme wirtschaftliche Stärke mitbringt. Es ist ja bisweilen so, dass Unternehmen nicht mehr wissen, wo sie noch Leute herbekommen sollen. Jeder ist in Lohn und Brot und das verschärft die Situation zunehmend. Hinzu kommen die Großunternehmen wie Bosch und Daimler, die den Mitarbeitern zum Teil sehr viel bieten in puncto Sozialleistungen, Gehalt und auch Freiräume wie Home Office und mehr Freizeitausgleich schaffen. Das trifft vor allem Mittelständler bisweilen hart, die da nicht so gut mithalten können.

Welche Rolle spielt die Attraktivität der Region als solches?

Die ist eigentlich hoch: Die Nähe zum Schwarzwald, dem Bodensee oder dem Flughafen Stuttgart sind eigentlich große Pluspunkte. Dies kommt aber vielen von außerhalb nicht so recht an. Allerdings sind die Mietpreise auf dem Niveau von München, Hamburg und anderen Großstädten. Das macht es für viele schwierig hierherzukommen. Sie nehmen die Attraktivität nicht so sehr wahr, dafür aber die hohen Wohnpreise. Wir Schwaben tun uns traditionell schwer, unsere Stärken nach außen zu tragen.

Welche Branchen sind von dem Fachkräftemangel besonders betroffen?

Ich selbst arbeite als Personalexperte im IT-Bereich. Die Branche ist durchaus stark betroffen. Aber eigentlich gibt es keine, die nicht betroffen ist. Durch die stärkere Transparenz heutzutage sind viele bereit, wegen einer besseren Unternehmenskultur den Arbeitgeber zu wechseln. In Zeiten von kompletter Bewertbarkeit im Internet auf Portalen wie kununu.de kann sich kaum einer noch Schwächen leisten. Ansonsten bleibt er auf der Strecke.

Tun sich große Unternehmen bei der Suche nach Bewerbern grundsätzlich leichter?

Das auf jeden Fall. Die Möglichkeit, im Internet Informationen über sich zu streuen, haben große Unternehmen viel mehr als kleine. Hier gibt es mittlerweile das Phänomen der "Candidate Journey", also den Weg, den ein Arbeitnehmer geht, der sich beruflich verändern möchte. Der beginnt meist im Internet, man googelt erstmal nach seiner bestehenden Rolle. Und da haben die großen Konzerne natürlich Vorteile.

Wie können Mittelständler da punkten?

Nicht wenige schätzen die oft familiäre Atmosphäre bei Mittelständlern. Wichtig ist, dass ein Arbeitgeber das, was ihn auszeichnet, nach außen kommuniziert. Da haben gerade regionale mittelständische Unternehmen oft einen Vorteil gegenüber Konzernen. Sie können ihre regionale Verwurzelung ausspielen. Sie engagieren sich häufig überdurchschnittlich für ihre Mitarbeiter - etwa mit Sportveranstaltungen, Unternehmensfesten, lokalem Sponsoring oder der Unterstützung von Vereinen. Oftmals arbeiten dort mehrere Angehörige einer Familie. Das ist ein großer Vorteil, wenn man neue Kräfte für sich begeistern will.

Viele Firmen tun mittlerweile viel, um Nachwuchs zu finden - immer das Richtige?

Das Wichtigste ist, dass man sich die Zielgruppe genau anschaut und sich überlegt, worauf diese Wert legt. Wenn man sich die Shell-Studie anschaut, dann sieht man, wie wichtig das Thema Sicherheit den jungen Menschen ist. Die kommen aus der Schule und erleben eine Welt voller Stress. Man muss denen beispielsweise Sicherheit und Stabilität vermitteln, das zieht. Konkret könnte das etwa eine Übernahmegarantie nach der Ausbildung sein. Damit ist man schon weit vorne. Kleinigkeiten wie Gratis-Kaffee oder Gleitzeit-Regelungen werden häufig überschätzt.

Was zieht bei Bewerbern eher?

Eine Studie hat gezeigt, dass Mitarbeitern eine gute Unternehmenskultur wichtiger ist als kleine Gimmicks wie Tischkicker oder kostenfreies Obst. Wichtig ist, dass das Bild, was man nach außen erzeugt, mit dem übereinstimmt, was man tatsächlich auch im Betrieb lebt. Junge Menschen brauchen mehr und mehr Freiräume, aber genauso auch Sicherheit.

Sicher ist online der erste Weg, um offene Stellen zu finden und sich zu bewerben. Doch wie schlagen sich die klassischen Medien, allen voran die Zeitung, wenn es um Stellenanzeigen geht?

Das kommt immer darauf an. Es geht um die Frage, wie ein Unternehmen seine Bewerber-Zielgruppe erreicht. Wenn die Zeitung dort angesehen ist und gelesen wird - zum Beispiel bei Ärzten oder Anwälten - dann ist Print eine gute Wahl. Eine Stelle für einen IT-Entwickler wird in der gedruckten Zeitung eher wenig Erfolg haben. Ein guter Mix ist entscheidend.

Welche Rolle spielen Karrieremessen wie die von Kalaydo am Samstag?

Wenn da viele Besucher kommen, ist die Präsenz auf so einer Jobmesse das Beste, was ein Unternehmen tun kann. Wir hatten bei Hewlett-Packard auf solchen Jobmessen immer die beste Ausbeute an geeigneten Bewerbern. Im Internet lässt sich für die oft nur ein oberflächliches Bild vom Unternehmen gewinnen. Wenn die Firmen aber auch Leute aus den Fachabteilungen mitbringen, ist so eine Messe ein sehr gute Plattform, sich kennenzulernen und zu schauen, ob es mit einem Bewerber passt.

Gewinnt das Thema Headhunting zunehmend an Bedeutung?

Ich sehe das gespalten. Die Zeit ist momentan so, dass Headhunter auch nicht zaubern können. Der Arbeitsmarkt ist leergefegt. Headhunter haben eine bestimmte Methodik: Wenn die eine Stelle von einem Auftraggeber bekommen, nehmen sie sich viel Zeit, die geeignete Person zu finden. Das eignet sich aber vor allem für

Führungspositionen. Denn die haben beim Jobwechsel oft eine lange Vorlaufzeit durch längere Kündigungsfristen und nicht zuletzt auch eine Familie, die im Falle eines Umzugs mit dranhängt.



Bringt Bewerber und Firmen zueinander: Andreas Lackmann Foto: red