

„Deal or no deal“ – Der Wettstreit um die besten Kandidaten in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft

Waren die letzten Jahre stark von zunehmendem Kosten- und Wettbewerbsdruck geprägt, kommt in den nächsten Jahren das „Finden und Halten“ von qualifizierten Fach- und Führungskräften als zentrale Herausforderung hinzu.

FACHKRÄFTEMANGEL · FÜHRUNGSKRÄFTEMANGEL · ARBEITGEBERIMAGE · PERSONALBESCHAFFUNG · MITARBEITERBINDUNG · REKRUTIERUNG · HUMAN RESOURCES

War for talents

Dies bestätigt eine Befragung der 1.000 größten Unternehmen Deutschlands, in der 67,6 % der Unternehmen eine negative Geschäftsentwicklung für das kommende Jahr erwarten, aber dennoch zum Zeitpunkt der Erhebung Neueinstellungen planen. Dabei befürchten über 90 % einen starken Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter, und rund 68 % finden derzeit nicht genügend qualifiziertes Personal (Quelle: monster-Roadshow 2009).

Der Mittelstand hält sogar jede dritte Vakanz für schwer besetzbar und mehr als 6 % für gar nicht besetzbar. Laut der „Mittelstand-in-Deutschland-Studie“ muss der Mittelstand 53.000 Stellen mit Fach- und Führungspersonal besetzen, für die es nicht ausreichend Kandidaten gibt. Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften ist trotz anhaltender Arbeitslosigkeit bereits ausgedünnt – kurzfristige Lösungen sind derzeit nicht in Sicht. Gleiche Entwicklungen sind seit einigen Jahren in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft zu beobachten.

Um diesen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen, müssen „althergebrachte“ Personalbeschaffungswege mit neuen kombiniert werden.

Neben den traditionellen Rekrutierungswegen, wie das Schalten von Anzeigen in Printmedien und Internet-Stellenbörsen, wird das Suchen in Lebenslaufdatenbanken und Netzwerkplattformen sowie ein positives Arbeitgeberimage zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die Nutzung des Internets und dessen Möglichkeiten können dabei unterstützend wirken.

1. Arbeitgeberimage

Einen Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Rekrutierung von Fach- und Führungskräften stellt ein positives Arbeitgeberimage dar. Dies ist umso wichtiger, als sich immer mehr potenzielle Kandidaten vor einem Stellenwechsel detaillierte Unternehmensinformationen beschaffen. Ein positives Arbeitgeberimage führt zu mehr potenziellen Bewerbern auf vakante Positionen. Der Aufbau eines positiven Arbeitgeberimages kann durch Web 2.0 positiv unterstützt werden. Im Gegensatz zu Web 1.0, in dem Unternehmen einseitig Inhalte zum Unternehmen zur Verfügung stellen, findet im Web 2.0 ein Informationsaustausch zwischen den potenziellen Kandidaten und dem Unternehmen statt. Hier werden Unternehmen zunehmend von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern bewertet. Wichtig dabei ist, dass sich über diese Beiträge langfristig ein positives Image bildet.

2. Rekrutierungswege

Die passende Ansprache der potenziellen Fach- und Führungskräfte ist für die erfolgreiche Suche und die langfristige Mitarbeiterbindung von essenzieller Bedeutung. Dabei wird es zukünftig immer wichtiger, die zu besetzende Position, das Unternehmen und die Anforderungen an den zukünftigen Mitarbeiter konkret und detailliert zu beschreiben. Auf dieser Basis kann dann die passende Rekrutierungsstrategie entwickelt und umgesetzt werden. Eine Kombination aus der Suche in:

- Bewerberdatenbanken
- Netzwerkplattformen (z. B. „Xing“ etc.)
- (spezialisierten) Internet-Stellenbörsen (z. B. „Monster“, „Sozialwesen.de“, „Socialnet“, „Altenarbeit.de“ etc.)
- Printmedien (regionale/überregionale Zeitungen und Fachzeitschriften)

wird zunehmend zum Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Besetzung der freien Stellen.

FAZIT

Je professioneller und zielgruppengenaue die Personalsuche gestaltet wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass der passende Mitarbeiter gefunden wird und desto erfolgreicher werden Unternehmen Mitarbeiter an sich binden können. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass

- bekannte Wege, wie Bewerberdatenbanken, Anzeigenschaltungen etc., nach wie vor aktuell sind,
- neue Wege der Kontaktaufnahme wie z. B. über Web 2.0 interessante Möglichkeiten zur innovativen Personalbeschaffung bieten,
- Passgenauigkeit an Bedeutung gewinnt, um die „passenden“ Fach- und Führungskräfte zu finden und zu binden,
- ein starkes Arbeitgeberimage immer wichtiger beim „Kampf um die richtigen Kandidaten“ wird.

Helmtrud Abs

Adveris Unternehmensberatung GmbH
Seniorberaterin
Tel. 02 51/8 71 76-325
helmtrud.abs@adveris.de