

Wege aus dem Arbeitskräftemangel

„Sie als Unternehmer haben es in der Hand, ob die Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen oder beim Wettbewerb arbeiten. Für beide werden nicht genug Mitarbeiter am Markt sein.“

Über den Fachkräftemangel gibt es vieles zu lesen. Wir sind überzeugt, es ist mittlerweile ein Arbeitskräftemangel, da auch für einfache Tätigkeiten zu wenig qualifiziertes und engagiertes Personal vorhanden ist. Dieser Arbeitskräftemangel wird für manche Branchen (z.B. Gastro, Handel, Handwerk) künftig auch zur entscheidenden, wirtschaftlichen Überlebensfrage werden!

Verschärft kommt noch hinzu, dass sich mittlerweile der Arbeitsmarkt gewandelt hat – vom Arbeitgeber- zum Bewerber-Markt. Die Bewerber entscheiden, mit wem sie arbeiten, da jeder Arbeitssuchende viele Angebote hat. Viele Personen brauchen auch nicht mehr zu suchen, denn sie werden von aktiven HR-Kräften gefunden.

Im Unterschied dazu können Unternehmen nicht mehr unter einer Vielzahl von Kandidaten auswählen, sondern können sich freuen, wenn sich ein bis zwei passende Kandidaten melden. Auch bei den Wünschen und Idealvorstellungen sollten Unternehmen Abstriche machen und zusätzlich interessanten Kandidaten Zugeständnisse bei den Rahmenbedingungen machen, damit sich die Kandidaten trotz anderer Angebote für das eigene Unternehmen entscheiden.

Ein Beispiel für die Herausforderungen bei unserer Recruiting- und Beratungstätigkeit:

Ein kleiner Gewerbebetrieb mit wenigen Mitarbeitern hat im letzten Jahr einige seiner Arbeitnehmer verloren und das Unternehmen kann nun nicht genügend Aufträge, welche vorhanden sind, abwickeln, um die Fixkosten zu decken.

Der Grund für den Verlust der Mitarbeiter war darin begründet, dass das Unternehmen auf die Wünsche der Mitarbeiter die Arbeitsprozesse und Arbeitszeiten flexibler zu gestalten nicht hören wollte. Es hat dazu nicht einmal Gesprächsbereitschaft von der Firmenleitung gegeben. Themen, wie eine 4-Tage Woche, eine flexible Urlaubsplanung sowie Gleitzeit waren in diesem Betrieb nicht üblich. Die Bereitschaft seitens des Unternehmens ein Gespräch auf Augenhöhe zu führen, um mögliche Lösungen oder Alternativen zu finden, war nicht vorhanden.

Das alte Sprichwort: **„Durch`s Reden kuman d`Leid zaum.“** hat mehr Bedeutung, denn je. Zum Leidwesen des Unternehmens haben einige Mitarbeiter andere Arbeitsstellen gefunden, die deren Wünsche gerne ermöglichten. Die Firmenleitung hat sich sofort auf die Mitarbeitersuche begeben, um den Abgang zu ersetzen, was jedoch allein mit guten Inseraten am aktuellen Arbeitsmarkt selten Erfolg bringt. Vielmehr ist Personalarbeit ein ständiger Prozess, den HR-Abteilungen mit viel Aufwand und Engagement erfüllen. (Mitarbeitergespräche, Recruiting, Entwicklung, Zufriedenheitsabfragen usw.)

Die Herausforderung für Führungskräfte ist es künftig nicht nach den idealen Kandidaten zu suchen, sondern mit den möglichen Bewerbern eine Lösung für den gemeinsamen Erfolg zu finden.

Dies betrifft nicht nur Großunternehmen, sondern jedes Unternehmen, das für seinen Fortbestand Mitarbeiter benötigt. Moderne Unternehmen haben dazu eine erfolgreiche Personal-Strategie und liegen damit klar im Vorteil, wenn es um die Bewältigung der neuen Marktbedingungen geht. Nur etwas zu tun, wenn es „gerade brennt“, ist in diesen Zeiten zu wenig. Bei dieser Vorgehensweise kann man Glück haben oder eben auch nicht. So würde auch niemand einen Lottoschein kaufen, um ein Unternehmen bei Engpässen mit Kapital zu versorgen. Auch hier würde das Glück über den Unternehmens-Erfolg entscheiden.

„In wirtschaftlich schwierigen Zeiten werden die Menschen wieder vermehrt arbeiten müssen.“ oder „Das wird schon wieder.“ sind Aussagen, die wir von manchen Unternehmern hören.

Das mag schon so sein, jedoch geht die Generation der Babyboomer in Pension und es kommen weniger Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt, als ausscheiden werden. Diesen Umstand zeigt schon der demographische Wandel in der Alterspyramide und viele junge Arbeitssuchende haben darüber hinaus unterschiedliche Sichtweisen und Anforderungen an Ihre künftigen Arbeitgeber. Weiters bringt auch der gesellschaftliche Wandel viele Veränderungen mit sich.

Tatsache wird sein, dass es nicht für alle Unternehmen genug Arbeitskräfte geben wird. Manche Unternehmen werden ihre leeren Stellen besetzen können und manche eben nicht. So wird der Arbeitskräftemangel zur Schicksalsfrage für den weiteren Erfolg mancher Unternehmen.

Darum beginnen wir unsere Aufträge zur Personalsuche, zum Head-Hunting und zur Beratung immer mit einem kostenlosen Informations-Gespräch, um herauszufinden, „wo der Schuh drückt!“

Für die kontinuierliche Personalarbeit gibt es HR-Abteilungen für große Unternehmen und es gibt UNS, die CS-Beratung. Die externe Personalabteilung für KMUs. Sie bezahlen nur den Teil der Arbeit, den sie wirklich brauchen. Wir sind darauf spezialisiert, kleine und mittlere Unternehmen dabei zu begleiten, Wettbewerbsvorteile im Bereich des HR zu generieren. Unsere Aufgabe in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden besteht darin, einerseits bestehende Mitarbeiter zu binden und andererseits neue Mitarbeiter zu finden. Wenn notwendig, unterstützen wir bei der Änderung der bestehenden Personalstrategie und bei der Anpassung an die geänderten Arbeitsmarktverhältnisse. Dazu gehören nicht nur die Bereiche Personalsuche, -auswahl und -entwicklung sowie die Vergütung, sondern es erfordert oftmals auch eine Anpassung des Unternehmens und der Führungskultur sowie der Prozessorganisation.

So finden wir gemeinsam mit unseren Kunden die Wege aus dem Arbeitskräftemangel!

Autor:

Christian Schernthaler,
Geschäftsleitung CS-Beratung

Kompetenz | Empathie | Zuverlässigkeit

- Modern denkend
- Sehr breites Wissen über verschiedenste Berufssparten und Branchen mit dem dazugehörigen Netzwerk.
- Kreative Lösungskompetenz
- Sehr gutes Gefühl für Menschen

- 30 Jahre Erfahrung in Führung und Begleitung
- 25 Jahre Leitung und Geschäftsführung in der Arbeitskräfteüberlassung
- 10 Jahre Verantwortung und Führungsaufgaben in einer Non Profit Organisation
- 8 Jahre Beratung in Personalthemen, Personalsuche und Headhunting

Als Berater und Coach begleitet er Unternehmer in unterschiedlichsten Branchen in den Themen Personalsuche, Mitarbeiterbindung, emotionales Führen und die Umsetzung von „New Work“ in praxistaugliche Modelle. Dazu gehört auch die Frage, wieviel Digitales benötigt der „analoge“ Mensch und umgekehrt.

Er teilt sein Know-how gerne mit seinen Geschäftspartnern, da der gemeinsame, unternehmerische Erfolg in einer veränderten Arbeitswelt zählt.



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde das generische Maskulinum verwendet; es sind jedoch stets alle Geschlechteridentitäten mitgemeint.