



Foto: Jupiterimages

Schwierige Suche

Die Krise von 2008 und 2009 hat zwar den Arbeitsmarkt arg gebeutelt, mittlerweile steigt aber wieder der Personalbedarf, allerdings bei gleichzeitig ansteigender Arbeitslosigkeit. Grund dieses Widerspruchs: 70 Prozent der Unternehmen haben Probleme, geeignete Mitarbeiter zu finden. Welche Recruiting Trends ergeben sich daraus?

Von Arthur Schwaiger

Gleich mehrere Erhebungen befassen sich mit den derzeit größten Herausforderungen im Bereich Human Resources: Die Jobplattform „Monster Worldwide Austria“ hat mit universitärer Unterstützung österreichweit in 500 Unternehmen die Schlüsselfaktoren in der Personalbeschaffung erhoben, ähnliche Umfragen stammen von der Jobbörse „careersma.at“ gemeinsam mit dem HRweb und vom „market“-Institut im Auftrag der Wirtschaftskammer.

Allen gemeinsam ist die zunehmende Bedeutung des demografischen Wandels, gleich 82 Prozent der Firmen gaben den Fachkräftemangel als größte Bedrohung an und die

Hälfte davon glaubt, dass sich diese Situation in den nächsten Jahren noch verschärfen wird. So konnten bereits 27,3 Prozent im Vorjahr ihre offenen Stellen nur „schwer“, 4,9 Prozent „gar nicht“ besetzen. Ein Faktum, das auch Mag. Thomas Kaufmann, Managing Partner für „Otti & Partner“ in Steiermark und Kärnten, bestätigt: „Ob im technischen oder kaufmännischen Bereich, Ein- oder Verkauf – derzeit sind einfach wenig Bewerber am Markt. Es ist schwierig, Konstrukteure, EDV-Spezialisten, Software-Entwickler, Projektleiter etc. zu finden, ja sogar Bilanzbuchhalter.“ In den Markt drängen zwar auch Ausländer, meistens scheitert es

aber bereits an den mangelnden Deutschkenntnissen. Hinzu kommen regionale Aspekte, z.B. in der Obersteiermark: „Da ist es nicht leicht, qualifiziertes Personal aus der Region selbst zu finden. Die Montanuni und die Unternehmen in ihrem Windschatten heuern ja bereits teilweise selbst neue Leute an.“ Kaufmann sieht diese Gesamtentwicklung ziemlich dramatisch: „Wir steuern auf eine Situation zu, die in zehn bis 15 Jahren bedrohlich sein könnte.“ Weitere Faktoren, die zusätzlich für Brisanz sorgen, seien das zunehmende Personalleasing und auch die mangelnde Bereitschaft zur Mobilität: „Oft sind 15 Kilometer zur Arbeitsstätte schon zu

viel, der Grad der Mobilitätsfreude ist natürlich bei höher bezahlten Jobs entsprechend größer.“ Auch geschlechtsspezifisch habe der Arbeitsmarkt so seine Tücken: „Warum sind 95 % der Bewerber für einen Job als Einkäufer Männer?“

Was gesetzliche Rahmenbedingungen betrifft, sieht Kaufmann den Einfluss auf den Personalsektor eher gering: Die nunmehrige Pflicht zur Angabe eines Mindestgehaltes könne er nicht wirklich nachvollziehen, das scheine mehr ein Feigenblatt für die offiziell gleiche Entlohnung für Männer und Frauen zu sein, aber diese Gleichstellung sei ohnedies gesetzlich verankert. „Weit wichtiger halte ich die staatliche Herausforderung, dem Arbeitsmarkt durch die Förderung der Lehre Impulse zu geben, das ist außerdem für einen jungen Ausländer auch die beste Chance zur Integration.“

Ohne Internet geht (fast) nichts

Einen weiteren Trend stellt das Internet als wichtigster Rekrutierungskanal dar: 85,8 Prozent aller offenen Stellen veröffentlichen die Unternehmen auf ihrer Website, mehr als zwei Drittel zusätzlich in Online-Jobportalen. Nur noch 30 Prozent der Jobs werden in Printmedien angeboten, gar nur 24 Prozent dem Arbeitsservice. Korrespondierend mit dieser Entwicklung verhalten sich auch die Einstellungen: Rund 70 % der Jobs werden an Internet-Bewerber vergeben, 16,5 Prozent erfolgen über Printmedien, 6,2 Prozent über das AMS und 7,2 Prozent über andere Kanäle, wie Personalberatungen oder Headhunter. Auch die Zufriedenheit der Firmen mit Karriere-Portalen spricht eine deutliche Sprache: 83,1 Prozent sind „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ mit den dort rekrutierten Mitarbeitern. Noch erwähnenswert in diesem Kontext ist der Umstand, dass sich jedes fünfte Unternehmen über ein zu knappes HR-Budget beklagt, was dem Inter-



Managing Partner Mag. Thomas Kaufmann kommentiert die aktuellen Trends im Recruiting: „Unternehmer und Personalisten müssen flexibler werden.“ Foto: Schwaiger

net in die Hände spielt. So senkten gleich 40 Prozent ihre Kosten im Personalmarketing. Fazit: Der Einsatz von Informationstechnologie bringt also zeitliche, qualitative und finanzielle Verbesserungen.

Social Media werden zwar von mehr als der Hälfte der Unternehmen als positiv bei der Personalbeschaffung betrachtet, doch die tatsächliche Nutzung zeigt (noch) ein anderes Bild: Auf das Karriere-Netzwerk „Xing“ greifen laut Erhebung nur knapp acht Prozent regelmäßig zurück, um Stellen auszusuchen, aber jeder Vierte macht sich dort über einen bereits bekannten Kandidaten zusätzlich schlau. Rund ein Fünftel der Unternehmen nutzt „Facebook“, hauptsächlich um das eigene Image zu kommunizieren.

Mehr Flexibilität gefragt

Mit rund 6.000 Bewerbern in seiner Datenbank kennt Kaufmann den schwierigen Recruiting-Markt in der Steiermark und in Kärnten, wo die Luft noch dünner sei. Welche Trends erkennt er noch?

- Stark verändert hat sich der Kontakt mit Kandidaten: „Früher war eine Bewerbung eine abgeschwächte Form von Inquisition, heute muss ein Personalist eine Beziehung zu Bewerbern aufbauen.“
- Firmen sind im Allgemeinen noch zu starr und suchen meist einschlägige Bewerber: „Sie versteifen sich auf ein ganz spezifisches Profil und wollen oft jemanden, der etwas schon immer gemacht hat. Leute, die umgesattelt haben, aber auch in Frage kämen, scheiden dann von vornherein aus, was schade ist. Da müssen Personalisten noch umdenken.“
- Flexibler werden müssen die Manager auch bei der Definition ihres Idealkandidaten: „Der soll halt am liebsten zwischen 25 und 35 Jahre alt sein, also bereits erfahren sein, und trotzdem neuen Elan bringen. Aber den ‚perfekten‘ Bewerber gibt’s immer seltener.“
- Es kommt immer mehr in Mode, dass Unternehmer alle drei bis fünf Jahre Jobs umbesetzen.
- Jobbewerber sind derzeit wechselwilliger als noch vor ein paar Jahren während der Krise.

Wo sollen also Unternehmer ansetzen, um in Zukunft leichter zu qualifizierten Bewerbern zu kommen? Die Studien und Befragungen sehen drei Top-Herausforderungen: 1. in der Mitarbeiterbindung: Nur wer sich in seinem Job verwirklichen kann, ist zufrieden, 2. im Employer Branding: Eine positive Arbeitgebermarke ist Goldes wert, und 3. im internen Arbeitgeberimage. Eines ist somit für Personalisten wie Bewerber klar, leichter wird Recruiting für niemanden. <

Zehn Jahre Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit

Die Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) wurde 2002 als Beratungs- und Förderplattform für die Umsetzung von Maßnahmen des nachhaltigen Wirtschaftens in steirischen Unternehmen vom Land Steiermark, der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft (SFG) und der Wirtschaftskammer Steiermark (WK) gegründet. „Durch WIN-Beratungsprojekte wurden in den letzten zehn Jahren betriebliche Investitionen zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz getätigt, wodurch quantifizierbare jährliche Einsparungen von etwa 10,5 Millionen Euro erzielt werden konnten“, bilanzierte kürzlich LR Johann Seitinger und HR DI Dr. Wilhelm Himmel, Nachhaltigkeitskoordinator des Landes Steiermark. Stolz verwies LR Dr. Christian Buchmann darauf, dass 2011 rund 40 Prozent aller Energieberatungen Österreichs in der Steiermark stattgefunden haben. WK-Direktor Mag. Thomas Spann ergänzte, dass allein in den letzten drei Jahren 615 Förderanträge (Auszahlungssumme 562.000 Euro) über die WK abgewickelt wurden. Die Jubiläumsveranstaltung fand im Grazer Schubert Kino statt, dessen GF Mag. Anton Primschitz bereits selbst von WIN profitiert hat. <



PreisträgerInnen und Powerserv-MitarbeiterInnen beim Powerserv Leo Award im Casino Velden Foto: Powerserv

Auszeichnung

And the award goes to... Personaldienstleister Powerserv zeichnete am 24. Mai 2012 seine besten ZeitmitarbeiterInnen aus. Die 13 PreisträgerInnen der Region Kärnten wurden im exklusiven Ambiente des Casinos Velden prämiert – mit dabei rund 200 Unternehmensvertreter und Wirtschaftstreibende. „Wir sind stolz, das Land Kärnten und die Wirtschaft zu unterstützen und durch die Schaffung von Arbeitsplätzen einen bedeutsamen Beitrag zu leisten“, so Alfred Wabnig, Regionaldirektor Kärnten. <

BESUCHEN SIE UNS AUCH IM INTERNET 
WWW.WIRTSCHAFTS-NACHRICHTEN.COM