

# Zu aktuellen Diskussion um Fachkräftemangel 1/2: Warum finden manche Firmen keine Mitarbeiter?

---

 [berufebilder.de /2014/diskussion-fachkraeftemangel-finden-firmen-mitarbeiter/](http://berufebilder.de/2014/diskussion-fachkraeftemangel-finden-firmen-mitarbeiter/)

Serie lesen!

Das Thema Fachkräftemangel sorgt für rege Diskussionen – in jüngster Zeit nicht zuletzt auch durch das [Buch von Martin Gaedt](#), der ein differenziertes Bild des Themas zeichnet: Haben wir am Ende vielleicht gar keinen Fachkräftemangel?

## Stellen, die seit sechs Monaten vakant sind

Für jedes Unternehmen, das händeringend nach passenden Mitarbeitern sucht, muss diese Frage klingen wie Hohn. Aber vielleicht geht es ihnen ja ähnlich wie einem unserer Kunden:

Wir wurden von einem mittelständischen Unternehmen beauftragt, einen Leiter Projektmanagement zu rekrutieren. Das Unternehmen selbst hatte die Vakanz bereits sechs Monaten ausgeschrieben, allerdings kaum Bewerbungen erhalten und die Bewerbungen, die eingegangen sind, entsprachen nicht den Vorstellungen der Fachabteilung.

## Die speziellen Herausforderungen mittelständischer Unternehmen

Erwähnt werden sollte, dass der Klient vor einigen Herausforderungen steht, die viele insbesondere mittelständische Unternehmen haben:

- Das Unternehmen ist Marktführer in seinem Segment, auf dem Bewerbermarkt allerdings relativ unbekannt.
- Der Standort des Unternehmens liegt in einer, besonders für junge Kandidaten, nicht attraktiver Region.
- Die monetären Rahmenbedingungen der Vakanz sind im Vergleich zu anderen Unternehmen nicht besonders überzeugend, da sich die Rahmenbedingungen am Standort und am aktuellen Gehaltsniveau des Teams orientierten.

## Wenn wichtige Informationen fehlen

Direkt zu Beginn wurde ein weiteres Problem deutlich. Im Telefongespräch mit dem Personalleiter wurde schnell klar, dass relevante Informationen zu der Position fehlen. Beim Klärungstermin vor mit Fachabteilung und Personalabteilung erlebten wir, was wir auch aus einer Vielzahl anderer Prozesse kennen:

Nämlich dass die Fachabteilung ein breites Anforderungsprofil an die Position stellt und dieses dann bis zur Stellenbeschreibung auf eine Schlagwortliste reduziert wird, wodurch wichtige Punkte verloren gehen oder an Bedeutung verlieren.

## Eine Stunde Zeit am Anfang spart 10 Stunden im Prozess

Erst im gemeinsamen Gespräch mit allen Verantwortlichen konnten das Profil, die Zielrichtung und die menschlichen Faktoren eindeutig geklärt werden. Nur so kann ein komplettes und realistisches Bild an den Bewerber vermittelt werden. Leider nimmt sich nicht jedes Unternehmen die Zeit für ein solches Gespräch. Dabei sollte eine gute Suche immer mit einer umfangreichen Aufnahme beginnen.

Insbesondere, weil wir immer wieder erleben, dass Personalberater erst von Unternehmen beauftragt werden, wenn die jeweiligen Vakanzen seit mehreren Monaten nicht besetzt werden konnten. Dies führt dazu, dass der Druck der Fachabteilung, die Position schnell mit Kandidaten zu besetzen, enorm groß ist. Eine Stunde Zeit am Anfang spart 10 Stunden im Prozess.

### **Wenn Entscheidungen sich verzögern**

Als wir durch eine breit angelegte Suche und direkte Kontakte innerhalb von vier Wochen die ersten qualifizierten Kandidaten präsentierten, mussten wir feststellen, dass andere Prioritäten aktuell wichtiger waren und ein Feedback seitens der Entscheider Wochen auf sich warten ließ.

Die dann anschließenden Bewerbungsgespräche sollten sich ebenfalls um drei Wochen später verspäten. Zu diesem Zeitpunkt standen dem Unternehmen von den möglichen fünf Kandidaten nur noch zwei zur Verfügung.

### **Was qualifizierte Kandidaten abschreckt**

Die anderen qualifizierten Kandidaten hatten in der Zwischenzeit einen Arbeitsvertrag bei anderen Unternehmen unterschrieben. Zwar konnte einer der verbleibenden Kandidaten für die Position gewonnen werden, aber die Frage, ob Prozesse so langwierig sein müssen, bleibt bestehen.

5 Tipps, wie Sie mit einem fokussierten Suchprozess die passenden Kandidaten für Unternehmen finden, können Sie morgen im zweiten Teil dieses Beitrags hier auf [BERUFEBILDER.DE](http://BERUFEBILDER.DE) lesen.