

Zu aktuellen Diskussion um Fachkräftemangel 2/2: 5 Tipps, die Ihren Fachkräftemangel beseitigen

 [berufebilder.de /2014/aktuellen-diskussion-fachkraeftemangel-fachkraeftemangel-beseitigen/](https://berufebilder.de/2014/aktuellen-diskussion-fachkraeftemangel-fachkraeftemangel-beseitigen/)

Serie lesen!

Wie ich im ersten Teil meines Beitrags bereits geschrieben habe: Manchen Unternehmen fällt es schwer, vakante Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen – nicht immer ist der Fachkräftemangel schuld. 5 Tipps, was Sie als Unternehmen tun können, um für Bewerber sexier zu werden:

1. Sex Sells!

Wie viel Sex-Appeal hat der Job? Der Spannungsbogen liegt zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Streuen Sie keine Erwartungen, die nicht gehalten werden können. Die Enttäuschung darüber, wenn die Stellenanzeige vom wirklichen Tagesgeschäft zu sehr abweicht, kann kaum aufgefangen werden.

Aber stellen Sie auch keine abschreckenden Anforderungskataloge auf. Wir erleben immer wieder, dass es die Extremen sind, die dominieren. – Gestalten Sie eine gesunde Mischung. Betrachten Sie den Job von außen und arbeiten Sie heraus, was die Position attraktiv macht.

2. Qualität entsteht durch Abstimmung

Anforderungsprofile, die nicht aktuell sind, die nicht marktkonform sind, die nicht zwischen Fach- und Personalabteilung abgestimmt worden sind, kosten wichtige Zeit.

Tipp: Nehmen Sie sich die Zeit und setzen Sie sich vor der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen mit dem Fachabteilungsleiter und ggf. mit den jeweiligen Teammitgliedern zusammen, um die fachlichen und vor allem die menschlichen Anforderungen an den Kandidaten abzuklären. Machen Sie sich aber auch ein Bild von den aktuellen Marktbedingungen.

3. Struktur sichert Ihren Rekrutierungsprozess

Fehlende Zeitplanung und fehlende Strukturen im Rekrutierungsprozess führen nicht nur dazu, dass Bewerber, noch nicht einmal durch automatisierte Emails, über den Erhalt ihrer Bewerbung informiert werden. Sondern auch dazu, dass Bewerber aufgrund zu langer Rückmeldezeiten, erst nach Wochen erfahren, ob Sie im Rekrutierungsprozess einen Schritt weiter sind.

Nach dieser Zeit lassen die Bewerbungsgespräche häufig noch länger auf sich warten. Qualifizierte Mitarbeiter, die aktiv auf der Suche nach einem neuen Job sind, stehen oftmals bis dahin nicht mehr zu Verfügung.

Tipp: Implementieren Sie einen Rekrutierungsprozess mit klar definierten Zeitpunkten, die sowohl Rückmeldungen, Termine für die nächsten Prozessschritte, als auch Fristen für einen Plan B beinhalten, wenn die Vakanz nicht vom Unternehmen selbst besetzt werden kann, um finanziellen Auswirkungen vorzugreifen.

4. Rekrutierungsmaßstäbe überdenken

Viele Unternehmen gehen an qualifizierte Kandidaten vorbei, weil Flüchtigkeitsfehler im Lebenslauf

gefunden werden, weil das Foto schlecht gemacht wurde oder weil der rote Faden nicht sofort eindeutig erkennbar ist.

Erschreckend, wenn man bedenkt, dass viele dieser Punkte durch ein kurzes Telefonat ausgeräumt werden können.

Tipp: Nehmen Sie sich für Ihre zukünftigen Kollegen die Zeit und schenken Sie Ihren Kandidaten auch die Aufmerksamkeit, die Sie von Ihnen erwarten. Überdenken Sie dafür, ob Ihre Rekrutierungsmaßstäbe noch zeitgemäß sind.

5. Dont's im Bewerbungsgespräch

Bewerbungsgespräch, die nicht auf Augenhöhe geführt werden, können schnelle auch zu seiner Absage seitens des Bewerbers führen.

Fachabteilungsleiter, die nur fachliche Fakten abhacken und Personalleiter, die die bekannten Standardfragen stellen, hinterlassen bei den wenigsten qualifizierten Kandidaten den Eindruck eines guten Teams, mit dem man langfristig zusammenarbeiten möchte.

Tipp: Der Bewerbermarkt hat sich gewandelt, Kandidaten sollten sich nicht mehr Unternehmen präsentieren müssen. Vielmehr sollte mit den Kandidaten ein offenes Gespräch geführt werden, um die Persönlichkeit eines Kandidaten erkennen zu können. Gleichzeitig bietet ein Gespräch auf Augenhöhe dem Unternehmen die Möglichkeit, auch bei Kandidaten, die abgelehnt werden, einen guten Eindruck zu hinterlassen.

Fazit

Durch einen qualitative Aufnahme des Kandidatenprofils, sowohl aus fachlicher als auch aus menschlicher Sicht, durch einen fokussierten Suchprozess über unterschiedlichste Kanäle und durch einen straffen Bewerbungsprozess, bekommen Sie nahezu alle Positionen zeitnah besetzt.