FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE – Gerade bei KMU zeigt sich eine zunehmende Tendenz, dass die Firmen durch ein eigenes Suchverfahren mit Bewerbenden Kontakt aufnehmen.

Ohne Kreativität läuft nichts mehr

Bei der Suche nach den besten Fach- und Führungskräften stehen die KMU sehr oft mit Grossunternehmen in Konkurrenz. Das Beratungsunternehmen Ernst & Young zeigt in einer halbjährlich bei 700 KMU durchgeführten Studie auf, dass nahezu drei von vier KMU Schwierigkeiten haben, neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Und jeder zweite Betrieb fürchtet Umsatzeinbussen aufgrund des Mangels an Top-Fachkräften.

Kontaktliste als Suchhilfe

Kreativität und neue Wege sind gefragt, um zum rechten Zeitpunkt die richtigen Mitarbeitenden für die zu besetzenden Funktionen zu finden. Eine Möglichkeit der kontinuierlichen und langfristigen Suche nach geeigneten Mitarbeitenden ist der Aufbau einer Kontaktliste mit Menschen, die bei anderen Unternehmen arbeiten und für das eigene Unternehmen interessant sein können. Das erscheint vielleicht auf den ersten Blick unlogisch, doch der Vorteil liegt auf der Hand. Wer ohne Zeitdruck kritisch prüft und seine Kontaktliste gut nachführt, kann bei Bedarf schnell und zielgerichtet auf eine Vakanz reagieren. Gerade bei KMU zeigt sich eine zunehmende Tendenz, dass Unternehmen durch ein eigenes Suchverfahren mit Bewerbenden Kontakt aufnehmen.

Head Hunting oder Job Hunting

Ein anderer Weg kann die Zusammenarbeit mit einem Personalvermittler sein, der unter Umständen auch potenzielle Kandidaten direkt anspricht. Im Personalbeschaffungsprozess steht der Begriff der Direktansprache für die Kontaktnahme des Headhunters mit der hoch qualifizierten Fach- und Führungskraft. Diese Ansprache kann verdeckt oder offen erfolgen. Auf jeden Fall soll im Erstkontakt der entscheidende und gute Eindruck des Arbeitgebers und die Attraktivität der zu besetzenden Stelle vermittelt werden. Doch das geht genauso erfolgreich auch umgekehrt.

Aktive Interessenten

Gute und hochqualifizierte Bewerber warten heute nicht mehr, bis das vielleicht zutreffende Stelleninserat erscheint. Sie melden sich direkt bei ihrem Wunschunternehmen. Bei Fach- und Führungskräften werden fast immer Kommunikationsstärke, Zielorientierung und unternehmerisches Denken und Handeln als Kompetenzen gewünscht und erwartet. Warum sollen sie nicht auch schon ganz zu Beginn des Bewerbungsprozesses diese Qualitäten zeigen?

Wir raten in unseren Coachings den Kandidaten, die Direktansprache als Aktivbewerbung zu nutzen und per Telefon, Mail, Social Media oder gar persönlich den ersten Kontakt zum potenziellen Arbeitgeber herzustellen. Ein gelungener Anruf oder Auftritt kann ein Wettbewerbsvorteil sein. Der Königsweg ist dabei aber die gezielte Ansprache beim Entscheidungsträger. Dazu müssen die interessierten Bewerber sich schon mal durchfragen und intensiv recherchieren. Den Entscheidungsträgern im KMU muss sehr schnell und ohne Ballast klar sein, was der Bewerber zu bieten hat. Erfolgsaussichten hat, wer ein Unternehmen gezielt anspricht, die Geschäftsfelder und das Umfeld des Unternehmens kennt und präzise darlegen kann, was sie oder er dem Unternehmen bieten kann. Solche Bewerber wissen, dass sie genau in dem Wunschunternehmen arbeiten und wirken wollen; sie haben sich im Job Hunting gut vorbereitet.

Neue Prozesse schlank aufgleisen

Der aktuelle Arbeitsmarkt bietet sich geradezu an, den Weg der aktiven und zielorientierten Bewerbung zu gehen. Rückfragen bei Personalabteilungen und Personalentscheidern bei KMU haben gezeigt, dass sie grundsätzlich offen für diese Art des ersten Kennenlernens sind. Wenn es dem Bewerbenden glückt, den Entscheidungsträger zu erreichen, dann sind erfolgreiche Gespräche sehr gut möglich. Beide Seiten können ihre Anliegen formulieren und sich Klarheit über eine mögliche Zusammenarbeit verschaffen.

Doch nicht in allen Unternehmen sind die Wege für die Direktbewerbungen schon gut vorgespurt. Oft betritt man Neuland, wenn sich eine qualifizierte Fach- und Führungskraft selbst beim Unternehmen meldet, um Möglichkeiten der Mitarbeit zu sondieren. Hier gilt es, die Prozesse schlank aufzugleisen, um sich damit einen weiteren und zudem noch sehr kostengünstigen Kanal zur Mitarbeitersuche zu erschliessen.

Ulrike Clasen,
Netzwerk Kadertraining, Aarau

LINK

ww.gate2job.ch