

ARBEITSWELT - Neue Bedürfnisse machen die Personalrekrutierung auch in den KMU immer komplexer. Gut ausgebildete Fachkräfte gehen in der Stellensuche neue Wege im Job Hunting.

Die Zukunft liegt in der Vielfalt

Der demografische Wandel, die globale Vernetzung und der wachsende Fachkräftemangel stellen an jedes KMU und auch an jedes Grossunternehmen neue und ganz individuelle Anforderungen. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung, sich an die schnell wandelnden und komplexen Umwelten anzupassen. Das bedeutet, die Rekrutierungen klug und effizient zu gestalten, um die passenden Mitarbeitenden zu finden - Leute, die betriebliche Innovationsfähigkeit erhalten und Geschäftsprozesse erfolgreich gestalten.

Wechselnde Rollen

Die Trends der neuen Arbeitswelt sind Mobilität, Flexibilität und Individualität. Moderne Technologien beeinflussen das Leben immer stärker. Die Grenzen zwischen Freizeit und Beruf verschwimmen dadurch zusehends. Für verschiedene Funktionen kann jeder Ort jeder Zeit ein Arbeitsplatz sein. Das bietet Chancen für gut ausgebildete Fachkräfte. Sie suchen ein kreatives und dynamisches Umfeld, in dem sie sich einbringen und nach ihrem Rhythmus arbeiten können. Die neuen Arbeitsformen der Zukunft in wechselnden Rollen - Freelance-Tätigkeiten, Teilzeit-Angestellte, Subunternehmer, Selbständige, Projektmitarbeiter auf Zeit - werden auch in den KMU immer wichtiger. Kleinere Unternehmen können sich in der Regel schnell auf neue Marktgegebenheiten einstellen. Nun sind sie gefordert, auch gegenüber ihren Mitarbeitenden



Die Personalrekrutierung hat sich gewandelt: Neue Wege führen zur Unterschrift der „richtigen Person“ auf dem Arbeitsvertrag.

mit dem Einsatz flexiblerer Beschäftigungsformen schnell zu reagieren. Die Konsequenz schlägt sich auch in der Beurteilung von Lebensläufen nieder. Häufigere Stellenwechsel und der Wechsel vom Angestellten zur Selbständigkeit und wieder zurück werden immer mehr zur Normalität.

Neue Rekrutierungstools

Die nächste Herausforderung für KMU ist der Umgang mit den neuen Rekrutierungstools. Matthias Möllene, Leiter des Center for Human Resources Management an der Hochschule für Wirtschaft Zürich: «Für mehr als 90 Prozent der Schweizer läuft die Jobsuche über das Internet.» KMU kommen gar nicht mehr daran vorbei, das Web als einen Kanal für die Personalsuche zu nutzen. Neben den klassi-

schen Jobbörsen entstehen in letzter Zeit vermehrt spezifische Portale, die bestimmte Bereiche und Branchen abdecken. Doch das Web ist auch in der anderen Richtung zu einer Rekrutierungsplattform geworden. Für die Stellensuche gewinnt die Nutzung von Karrierenetzwerken wie LinkedIn, Facebook oder Xing in der letzten Zeit immer mehr an Bedeutung. KMU, die passendes Personal suchen, können sich die Informationen über ideale Bewerber über die im Web veröffentlichten Lebensläufe holen und werden selbst regelrecht zu Headhuntern. «Die Rekrutierung in KMU ist professioneller geworden», meinte Professor Urs Fueglistaller, Direktor des Schweizerischen KMU-Instituts der Universität St. Gallen, kürzlich in einem Interview. Zentral ist für ihn die

Tatsache, dass man im Rekrutierungsprozess mehr in die Tiefe geht und auch vermehrt mit externen Partnern zusammenarbeitet, um sich das notwendige Know-how anzueignen.

Aktive Stellensuchende

KMU gehen die Aufgaben der Rekrutierung oft sehr pragmatisch an. Das ist in vielen Fällen ein guter, gangbarer Weg. Mit dem Wissen um die Veränderungen in der Arbeitswelt und dem Willen, sich darauf einzulassen, sind schlanke Prozesse für passgenaue Rekrutierungen in KMU gut umzusetzen. Dabei können sie von einem weiteren Trend profitieren. Gut qualifizierte Stellensuchende gehen immer mehr selbst wie «Jobhunter» vor und holen ihrerseits über alle Kanäle Informationen über Unternehmen und mögliche Stellen ein. Sie melden sich aktiv bei den Unternehmen, ohne dass eine Stellenausschreibung erfolgt ist. In Zukunft werden vermehrt nicht nur die bekannten Unternehmen mit Bewerbungen überschüttet. Zunehmend melden sich Interessierte auch direkt bei KMU mittels Aktivbewerbungen und bieten so ihr Wissen und ihre Kompetenzen an. Unter diesen Bewerbungen kann dann auch die berühmte «Stecknadel im Heuhaufen» gefunden werden. Eine grosse Chance, wenn sich dieser Trend weiter festigt, denn solche Aktivbewerbungen sprechen auch für das gute Image des Unternehmens.

*Ulrike Clasen,
Netzwerk Kadertraining*