

WAS UNTERNEHMEN BEI DER PERSONALBESCHAFFUNG 4.0 BEACHTEN MÜSSEN

Veränderte Anforderungen von Beschäftigten an die Arbeitswelt und die Veränderung der Gesellschaft durch den fortschreitenden demografischen Wandel führen zwangsläufig zu einem geringen Bestand an Arbeits- und Fachkräften. Ein Wandel, an den sich sowohl Unternehmen als auch Jobanwärter anpassen müssen.

Der digitale Wandel bringt neue Anforderungen mit sich – und das für alle Beteiligten außer- und innerhalb der Unternehmenswelt. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter benötigen modernes Knowhow sowie die Zeit, um sich an die fortschrittlichen Arbeits- und Lernprozesse zu gewöhnen und auf die neuen Kundenanforderungen eingehen zu können. Doch oftmals fehlt es Betrieben an genau diesem Wissen, den notwendigen Kapazitäten und geeigneten Fachkräften.

„Immer mehr Unternehmen stehen vor der Herausforderung, geeignetes Personal für die entsprechenden Positionen zu finden“, sagt Consuela Utsch, Geschäftsführerin der Acuroc GmbH und AQRO GmbH sowie Expertin für Human Resource Management. Dabei ergeben sich durch die Digitalisierung zahlreiche Möglichkeiten zur Mitarbeitergewinnung. Diese müssen die Verantwortlichen nutzen, damit sie im Kampf um die besten Mitarbeiter wettbewerbsfähig bleiben.

MOBILITÄT IM FOKUS

Der Fachkräftemangel beschäftigt derzeit zahlreiche Unternehmen jeder Größenordnung. Veränderte Anforderungen von Beschäftigten an die Arbeitswelt und die Veränderung der Gesellschaft durch den fortschreitenden demografischen Wandel führen zwangsläufig zu einem geringen Bestand an Arbeits- und Fachkräften. Ein Wandel, an den sich sowohl Unternehmen als auch Jobanwärter anpassen müssen.

„Die Verantwortlichen sind angehalten, hier anzusetzen und die Personalbeschaffung in Zeiten der digitalen Transformation zu überdenken“, so Utsch. „Den Anfang machten bereits beschleunigte Bewerbungsprozesse. Egal ob per E-Mail eingereichte Unterlagen, Online-Assessment-Center oder auch Vorstellungsgespräche via Video-Chat – sie zählen mittlerweile vielmehr zur Regel als zur Ausnahme.“ E-Recruiting lautet das Stichwort. Ebenfalls immer mehr im Kommen: digitale Karriereberater wie beispielsweise Chatbots, moderne Auswahlssysteme und Job- sowie Talent-Recommendier. Bei Bewerbern sowie Personalern rückt Social Media gleichermaßen immer mehr in den Fokus. Das gilt sowohl für das Suchen und Finden von Mitarbeitern und Arbeitgebern als auch zur Präsentation

sowie zur Bekanntheitssteigerung des Unternehmens und der eigenen Person. Zu den beliebtesten Netzwerken und Job-Plattformen zählen beispielsweise LinkedIn oder XING, auf denen sich Bewerber und Unternehmen einander annähern. Hohe Akzeptanz haben inzwischen auch Apps erzielt. Damit gehen Unternehmen immer weiter auf die modernen Anforderungen der potenziellen Arbeitnehmer ein: Bewerbungen werden mobiler.

EMPLOYER BRANDING

Für eine dauerhaft positive Mitarbeitergewinnung bietet Employer Branding Unternehmen eine nachhaltige Lösung. Im Fokus stehen dabei der Aufbau sowie die Pflege einer Arbeitgebermarke. So können Geschäftsinhaber die Attraktivität ihres Betriebes sowohl für die aktuelle Belegschaft als auch für künftige Angestellte steigern. „Aspekte, die in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle spielen, sind unter anderem Unternehmenswerte, Karrieremöglichkeiten, leistungsgerechte Vergütungen, Transparenz oder auch eine ausgewogene Work-Life-Balance sowie Spielraum für Innovationen und weitere Gestaltungsmöglichkeiten“, erklärt Utsch.

Moderne Büroausstattung, Home-Office-Arbeitsplätze oder flexible Arbeitszeiten beeinflussen die Marke zusätzlich positiv und vereinfachen das Recruiting. Das Ergebnis: steigende Zufriedenheit sowie Motivation aufseiten der Angestellten. Damit wiederum wachsen die Unternehmensidentifikation und die Bindung der Belegschaft an den Betrieb. Zusätzlich steigt die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter – und eine höhere Anzahl qualifizierte Arbeitnehmer bedeutet langfristig auch eine Verbesserung der Effizienz. Dabei sollten Führungskräfte stets auf die optimale Zusammensetzung der Teams achten.

INNOVATIONSKRAFT STEIGERN

Bereits nach kurzer Zeit werden die ersten positiven Auswirkungen eines nachhaltigen Recruitings erkennbar, denn je vielfältiger Teams und Abteilungen zusammengesetzt sind, umso ausführlicher kann der Austausch stattfinden. Die vielseitige Zusammensetzung verschiedener Kulturen, Ausbildungen, Herkünfte und Geschlechter steigert die Anzahl der Persönlichkeiten und Blickwinkel – und das wiederum bildet die Grundlage für innovative Ideen. Zusätzlich werden auf diesem Weg neben Innovationskraft auch Kreativität und Motivation gesteigert.

„Um das Recruiting hierfür positiv voranzutreiben, benötigen Unternehmen allen voran einen Veränderungsmanager“, erklärt Utsch. „Dieser sollte bestenfalls IT-Affinität aufweisen, vielmehr jedoch muss er Mitarbeiter motivieren und einbeziehen können. Das bedeutet: Der Veränderungsmanager treibt im Wesentlichen die Kulturänderung sowie das Changemanagement des Einzelnen voran und verfügt im Idealfall bereits über Erfahrungen im Umgang mit Veränderungsprozessen.“ Dies ist von besonderer Bedeutung, um den notwendigen Mind Change in den Köpfen der Belegschaft zu vollziehen – das gilt sowohl für Mitarbeiter und Führungskräfte als auch für die Geschäftsführer. Nur wenn alle Beteiligten letztlich die gleiche Offenheit teilen und ihre Aktivitäten ineinandergreifen, kann Veränderungs- und Personalmanagement auch in Zukunft nachhaltig gelingen.