

Wo es nicht zusammen passt

1. April 2014, 10:51

Personalberater Martin Hofstetter (Karriereschmiede) zur Paradoxie auf dem Arbeitsmarkt

Steigende Arbeitslosigkeit trotz Job-Rekord. Die aktuelle Arbeitsmarktentwicklung wirkt paradox: 2013 war die Beschäftigungsquote in Österreich höher denn je gleichzeitig nimmt die Arbeitslosigkeit zu. Als Hauptursachen gelten mangelhafte bzw. nicht arbeitsmarktrelevante Ausbildung, der Zustrom von Arbeitskräften aus den benachbarten Ostländern und der scheinbar nicht enden wollende Personalabbau in heimischen Unternehmen – der jedoch nicht immer nur deshalb vollzogen wird, weil Firmen Verluste schreiben, sondern um ganz einfach noch mehr Gewinn zu machen.

Die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage

Der Pool von verfügbaren Arbeitskräften ist größer denn je, und dennoch stehen viele Unternehmen vor dem Dilemma, dass sie wichtige Positionen oft nicht alleine und zum Teil auch nicht mit Unterstützung durch Headhunter besetzen können. Warum? Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass in vielen Fällen nicht ein utopisches, zu streng formuliertes Anforderungsprofil die Ursache ist, sondern dass es sich entweder um Jobs handelt, die sich keiner besonders großen Attraktivität erfreuen (wie z.B. der Verkauf), oder um solche, für die von vorneherein nur ein sehr kleiner Bewerbermarkt existiert, weil die Materie noch relativ neu ist (z.B. Suchmaschinenoptimierung, kurz SEO) oder relevante Ausbildungszweige den Markt nicht mit genug potentiellen Mitarbeitern versorgen (z.B. Mediaberatung).

Das Problem mit dem zu kleinen Bewerbermarkt wird verschärft, wenn zu viele Unternehmen und Headhunter um die wenigen verfügbaren Kandidaten buhlen, was diese früher oder später vergrault und dazu führt, dass sie von Stellenangeboten überhaupt nichts mehr wissen wollen. Genau diese Entwicklung ist z.B. in der SAP-Branche zu beobachten, wo Kandidaten zwar im Schnitt zwischen fünf verschiedenen – verzweifelt suchenden – Unternehmen wählen können, aber nach einem „Job-Bombardement“ nicht mehr veränderungsbereit, ja nicht einmal mehr gesprächsbereit sind.

Hinterfragenswerte Recruiting-Praktiken

Viele Unternehmen suchen die sprichwörtliche „Nadel im Heuhaufen“ und investieren hohe Summen in die Personalsuche (Inserate, Headhunter, etc.). Ist der richtige Personenkreis "eingezirkelt" und sind die wenigen Idealkandidaten endlich bereit für ein Gespräch, bewirken ebendiese Unternehmen durch zu lange Reaktionszeiten, langwierige Selektionsprozesse (zu viele Gesprächsrunden) oder zu ambitionierte Gehaltsverhandlungen, dass ihre Wunschkandidaten abspringen und ein Angebot eines anderen Unternehmens oder ein Gegenangebot ihres aktuellen Arbeitgebers annehmen.

Am Ende müssen die betreffenden Unternehmen entweder wieder bei Null beginnen oder sich auf die Suche nach Young Professionals begeben und sie zu jenen Schlüsselkräften aufbauen, die sie so dringend benötigen. Eine Maßnahme, die immer mehr Unternehmen ergreifen. Schade nur, wenn der topausgebildete, fertige Nachwuchs kurze Zeit später von Marktbegleitern abgeworben wird. (derStandard.at, Martin Hofstetter)

Martin Hofstetter ist geschäftsführender Gesellschafter der Karriereschmiede Personalberatung