

SinnWin, Mag. a Claudia Schenner-Klivinyi,
im STWI Interview zu Personalsuche, März 2018



„Die Personalsuche als Nadel im Heuhaufen“
STWI, 23.03.2018

Nr. 8 · 23. März 2018 · Thema · 5
Steirische Wirtschaft

Thema

Die Personalsuche als Nadel im Heuhaufen

Bestand offener Stellen und offener Lehrstellen in der Steiermark

Offene Stellen	8.505
Offene Lehrstellen	668
	550

Branchen mit den meisten offenen Stellen

Sonstige	19,7 %
Beherbergung/Gastr.	9,2 %
Herstellung v. Waren	9,8 %
Dienstleistungen	1,5 %
Handel, Kfz-Rep.	15,6 %
Bauwesen	10,6 %

VON KARIN SATTLER
KARIN.SATTLER@WKSTMK.AT

Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: 8.505 offene Stellen sind Anfang März aktuell beim AMS Steiermark gemeldet – ein Plus von 1.759 Stellen oder 26,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Dunkelziffer dürfte aber weitaus höher sein, schätzen Experten.

In vielen Branchen fehlen Fachkräfte, gutes Personal ist gefragter denn je. Wie die Suche gelingt – und wie man Mitarbeiter langfristig hält.

gel zieht sich mittlerweile quer durch die Wirtschaft – nicht nur im technischen Bereich, sondern auch in der Gastronomie und im Handwerk wird händierend nach Personal gesucht. Wir haben mit Personalchefs und Headhuntern (siehe Statements) gesprochen, wie sie auf der Suche nach der Nadel im Heuhaufen agieren – und Unternehmensberater um ihre Expertise gebeten, wie man Personal auch längerfristig hält.

Beim Logistikriesen Knapp weiß man ein Lied vom Fachkräftemangel zu singen: 64 offene Stellen spuckt die Online-Jobplattform des Unternehmens allein am Standort in Graz aus. „Wir sind laufend auf der Suche nach qualifizierten Technikern“, sagt Knapp-Personalleiter Ingo Spörk. Das Logistikunternehmen wächst jährlich um rund 150 Mitarbeiter. Entsprechend aktiv ist das Unternehmen etwa in Sachen Employer Branding und Kooperationen mit den Fachhochschulen und Universitäten.

Anderer Branche, gleiches Problem: Auch im Viersternhotel Höflehner in Haus im Ennstal berichtet man von personellen Engpässen. Sehr gutes Personal sei schwer zu finden, so Hotelier Gerhard Höflehner, daher bildet der Betrieb selbst aus. „Eine starke Arbeitgebermarke aufzubauen, ist derzeit für den Gesamterfolg des Unternehmens wichtiger, als nach Gästen zu buhlen“, ist er überzeugt.

Wenn es um die Besetzung von Schlüsselpersonal geht, ist nicht selten das Know-how von Headhuntern gefragt, die auf ihr globales Netzwerk zurückgreifen, um die Position optimal zu besetzen. So wie David Ertler von Ertler Executive Search, der binnen zehn Jahren ein Netzwerk mit 40.000 weltweiten Kontakten aufgebaut hat. „Ich komme ganz ohne Stelleninserate aus, sondern arbeite zur Gänze auf Basis persönlicher Kontakte. Diskretion ist in meinem Beruf oberstes Gebot“, erklärt er.

Wesentlich schwerer als die großen Player tun sich in Sachen Personalsuche jene Betriebe, die kein großes Marketingbudget haben. Doch auch ohne stündteure Kampagnen können sich Betriebe als attraktive Arbeitgeber in Stellung bringen, ist Claudia Schenner-Klivinyi von der Unternehmensberatung SinnWin überzeugt. „Monetäre Anreize stehen nicht mehr an erster Stelle, heute muss die Work-Life-Balance passen.“ Wer also auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehe – etwa bei der Arbeitszeitregelung oder mit Gesundheitsangeboten –, werde beim Match um die besten Köpfe punkten, ist sie sicher.

Ins selbe Horn stößt auch Unternehmensberater Samander Yazdani (Involution) Sein Credo: Je glücklicher die Mitarbeiter, desto höher auch ihre Loyalität zum Unternehmen. Mit der Zufriedenheit der Mitarbeiter steige auch die Produktivität und sinke die Fluktuation, so Yazdani. „Zahlreiche Studien belegen, dass zufriedene Mitarbeiter den Job nicht wechseln wollen.“

„Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist ein gutes Employer Branding wichtig. Dieser Aufbau erfolgt am besten durch Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und Kommunikation darüber. Zwei Modelle dazu sind das geförderte Audit Beruf und Familie und Betriebliches Gesundheitsmanagement, deren Umsetzungen durch Gütezeichen sichtbar werden.“

8.505 offene Stellen sind zur Zeit beim AMS Steiermark gemeldet – ein Plus von 1.759 Stellen oder 26,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die Dunkelziffer dürfte aber weitaus höher sein, schätzen Experten.

90 Prozent der Beschäftigten sind nicht bereit, den Job zu wechseln, sagen Experten. Je höher die Zufriedenheit im Unternehmen, desto niedriger die Wechselbereitschaft.

4 of 32

EXPERTENTIPPS

Ingo Spörk, Personalchef Knapp
© KANSA/Marja

„Der Kampf um Talente spielt sich auf breiter Basis ab. Wir wachsen jährlich um rund 150 Mitarbeiter und sind laufend auf der Suche nach qualifizierten Technikern. Wir setzen viele Aktivitäten im Employer Branding, pflegen intensive Kooperationen mit Ausbildungsinstitutionen und arbeiten für die Besetzung von Schlüsselpositionen auch mit Personalberatern zusammen.“

Claudia Schenner-Klivinyi, Unternehmensberaterin
© W&A

„Zahlreiche Studien belegen, dass zufriedene Mitarbeiter den Job nicht wechseln wollen.“

Gerhard Höflehner, Hotelier in Haus im Ennstal
© W&A

„Sehr gute Mitarbeiter fallen nicht vom Himmel, sondern müssen aktiv geschult werden. Wir bilden seit jeher selbst Fachkräfte aus, um einem Mangel vorzubeugen. Wenn man sich als attraktiver Arbeitgeber präsentiert, kann man eine starke Arbeitgebermarke aufbauen – und das ist momentan für den Gesamterfolg des Unternehmens wichtiger, als nach Gästen zu buhlen.“