

Personal - 25.06.2015

Tipps für die Mitarbeitersuche

Wie Betriebe den richtigen Bewerber finden

Zufriedene Angestellte bringen zufriedene Kunden. Doch dafür gilt es, erst einmal geeignete Mitarbeiter zu finden, was insbesondere aufgrund von Fachkräfte- und Lehrlingsmangel schwierig ist. Mit diesen Tipps jedoch fällt die Suche nach dem richtigen Bewerber leicht. - Von Jessica Morof



Foto: Alexander Rath/fotolia

Betriebe sollten Bewerber mehr als ein Mal zum Gespräch einladen, um herauszufinden, ob er zu ihnen passt.

Sommerbeginn heißt Bewerbungsbeginn. Das gilt für Abschlussklassen an Schulen aber auch für Unternehmen, die nach neuen Auszubildenden suchen. Denn im August beginnt das nächste Ausbildungsjahr. Wer nicht schon den passenden Bewerber gefunden hat, sollte sich schleunigst um geeigneten Nachwuchs kümmern. Denn allein 2014 blieben im Handwerk etwa 20.000 Lehrstellen unbesetzt. Und das bedeutet nicht nur einen Engpass im aktuellen Ausbildungsjahr, sondern macht gleichzeitig die **Stellenbesetzung in der Zukunft** schwieriger.

Denn jeder unbesetzte Ausbildungsplatz bedeutet eine Fachkraft weniger in den kommenden Jahren. Und schon jetzt zeigt sich, dass die Besetzung für viele Betriebe zum Problem wird. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit im Monat Mai 2015 zeigt: Für Betriebe in Deutschland dauerte es im Durchschnitt **bereits drei Tage länger**, eine freie Stelle zu besetzen, als noch zur gleichen Zeit im Jahr zuvor. In Fertigungsberufen waren es sogar sieben Tage mehr; in den Bauberufen fünf. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Arbeitslosen je vakanter Stelle im Vergleich zum Vorjahr. Den richtigen Bewerber zu finden und für sich zu gewinnen, wird also zur Herausforderung.

"Kleine Betriebe haben es immer schwerer als große Unternehmen", fügt Alexander Kubis, Leiter der Abteilung Stellenerhebung beim Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg, hinzu. Das Institut untersucht, wie Betriebe bei der Besetzung freier Arbeitsplätze vorgehen. Wichtige Faktoren seien dabei der **Bekanntheitsgrad und die Aufmerksamkeit**, die der Arbeitgeber erregt. Deshalb sollten insbesondere kleine Handwerksunternehmer bei der Mitarbeiterakquise strukturiert vorgehen - vor, während und auch nach der Bewerbungsphase.

Vorbereitung der Bewerbersuche

Aufmerksam machen

Wer kurze Zeit vor dem neuen Ausbildungsjahr beginnt, Ausbildungsstellen auszuschreiben, hat schlechte Chancen. "Mein Tipp für Handwerker heißt: Nutze deine Chancen und kümmere dich früh um Nachwuchs", sagt Jörg Knoblauch. Der Personalexperte und Keynote-Speaker hilft Unternehmern, die richtigen Mitarbeiter zu finden. Es lohne sich beispielsweise, in **Zeitungen auf sich und seinen Betrieb** aufmerksam zu machen. Möglichkeiten sind auch Jobmessen, bei denen potenzielle Auszubildende mit Unternehmen zusammenkommen, ein Tag der offenen Tür oder Betriebsführungen für Schüler. So

entstehen erste Kontakte, die gegebenenfalls zu Praktika oder Bewerbungsgesprächen führen können.

Stelle beschreiben

Um passende Mitarbeiter zu finden, müssen Unternehmer wissen, worauf es ihnen selbst ankommt. Eine **detaillierte Stellenbeschreibung** ist aus diesem Grund besonders wichtig: Es gilt, den Betrieb vorzustellen sowie festzuhalten, welche Herausforderungen die Stelle mit sich bringt und welche Anforderungen sie an den Bewerber stellt. Auf diese Weise bewerben sich im Idealfall nur diejenigen, die wirklich geeignet sind.

Stelle ausschreiben

Hier gilt: Breit aufstellen. "Je kleiner der Betrieb ist, desto mehr Suchwege muss er in der Regel nutzen", sagt Kubis vom IAB. Am häufigsten würden die eigene Webseite, Zeitungen und persönliche Kontakte genutzt. Danach folgen Arbeitsagentur, Internetstellenbörsen und immer häufiger auch Initiativbewerbungen. Doch **drei Suchwege** seien besonders erfolgreich: "Es hat sich gezeigt, dass persönliche Kontakte sehr wichtig sind." Im Jahr 2014 brachte diese Suche etwa 30 Prozent der Befragten zum Erfolg. Mit Zeitungsannoncen fuhren 18 Prozent gut und zwölf Prozent konnten dank Arbeitsagentur ihre Stelle besetzen.

Bewerbungsphase

Mitarbeiter einbeziehen

Auch in der Bewerbungsphase zeigt sich, dass eigene **Netzwerke der Belegschaft** vielversprechend sind. Denn die Angestellten wissen, worauf es bei der Arbeit ankommt und wer zum Team passt. Bereits bei der Stellenbeschreibung, aber auch beim Bewerbungsgespräch sollte deshalb bestehendes Personal hinzugezogen werden.

Schnell reagieren

Sobald Bewerbungen auf die Stellenbeschreibung hin eintreffen, heißt es: Schnell sein, aber nichts überstürzen. "Modern geführte Betriebe brauchen heutzutage zwei Wochen, um einen passenden Mitarbeiter zu finden", erläutert Knoblauch. Dafür müssten sie **innerhalb der ersten beiden Tage nach Bewerbungseingang** direkt ein Treffen vereinbaren.

Sorgfältig auswählen

Handwerksbetriebe führen laut Knoblauch meist nur ein Gespräch mit dem Bewerber. Darin unterhalten sie sich über fachliche Qualifikationen und finanzielle Vorstellungen. Wenn diese passen, werde man sich relativ schnell einig. "Doch das ist tödlich", warnt er. Denn Gründe für eine spätere Kündigung sind meist nicht fachliche Schwächen. Wahrscheinlicher ist, dass es **charakterlich nicht passt**. Deshalb sollte der Betrieb ein erstes, allgemeines Gespräch führen. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, folgt daraufhin ein zweites Treffen, an dem auch ein Angestellter teilnimmt. Das gewährleistet, dass der oder die Neue ins Team passt.

Nachbereitung

Ziele setzen : Hat sich der Handwerksbetrieb für einen Bewerber entschieden, folgt die sechsmonatige Probezeit. Auch diese zählt für Knoblauch noch zum Findungsprozess, denn erst bei der Arbeit zeigt sich, ob wirklich alles stimmt. "Die Probezeit ist deshalb mit Meilensteinen zu versehen", erläutert der Personalexperte. Mitarbeiter und Geschäftsführer beziehungsweise Personalverantwortliche sollten sich **gemeinsam Ziele für die kommenden Monate** setzen und diese in regelmäßigen Abständen überprüfen. Das zeigt, ob der neue Angestellte fachlich wie auch charakterlich passt.

Ist dies nicht der Fall, müssen Handwerker laut Knoblauch auch "das Rückgrat haben, die Trennung herbeizuführen". Dann beginnt der Bewerbungsprozess zwar wieder von vorne, doch auf lange Sicht bringt es eine zufriedene Belegschaft und damit zufriedene Kunden.

© deutsche-handwerks-zeitung.de 2015
Alle Rechte vorbehalten