

Die Talentsucher

Kaum ist die Wirtschaftskrise überwunden, prognostizieren Experten schon einen neuen „War for Talents“. Wie Personalberater mittelständisch geprägte Unternehmen dabei unterstützen können.

Erst Ende September beklagte der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) Hans Heinrich Driftmann den steigenden Fachkräftemangel in Deutschland. Rund 400 000 Ingenieure, Meister und gut ausgebildete Facharbeiter würden schon heute fehlen, der deutschen Wirtschaft damit 25 Milliarden Euro Wertschöpfung entgehen, sagte er gegenüber der Zeitung „Die Rheinpfalz“. Nach dem „Mittelstandsbarometer 2010“, den die Unternehmensberatung Ernst & Young halbjährlich im Juli 2010 unter rund 700 Mittelständlern durchführte, wollen 24 Prozent der Betriebe neue Mitarbeiter einstellen. Dabei scheint es indes nicht so leicht zu sein, bestehende Vakanzen rasch zu füllen: Immerhin 73 Prozent der Befragten berichten von Schwierigkeiten bei der Suche nach neuen Mitarbeitern, jeder siebte bezeichnet es sogar als sehr schwierig, ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Mittelständler haben spezielle Bedürfnisse

Da liegt es nahe, sich zur Rekrutierung eines geeigneten Kandidaten Hilfe von einem Personalberater zu holen. Davon versprechen sich die Unternehmen eine größere Hebelwirkung durch Netzwerk, Kontakte und Kandidaten-Pool des Beraters, erhoffen sich eine Zeitersparnis bei den aufwendigen Bewerbungsprozessen. Oft wird der externe Berater als parallele Schiene zur eigenen Suche aus der Personalabteilung heraus genutzt. Die international aufgestellten Platzhirsche der Recruitment-Branche wie Egon Zehnder oder Ray & Berndtson Executive Search und auch die Human Resources-Sparten der großen Unternehmensberatungen bedienen aller-



Christoph Dyckerhoff ist Personalberater in Mannheim.

Bild: zg

dings die speziellen Bedürfnisse von Mittelständlern in der Breite oft nur unzureichend.

Eine Chance für die lokalen Berater, mittelständischen Firmen und Familienunternehmen ihre Alleinstellungsmerkmale aufzuzeigen und für sie umworbene Spezialisten im Maschinen- und Anlagenbau zu akquirieren. „Viele Mittelständler agieren bereits hochprofessionell“, sagt der Mannheimer Personalberater Christoph Dyckerhoff. „Unsere Zeiten sind extrem schnelllebig. Wer sich am Markt behaupten will, schafft das nur, wenn er den Wandel aktiv gestaltet.“ Und die Basis eines jeden Unternehmens seien die Mit-

arbeiter, die diesen Wandel mittragen und durch ihre Fähigkeiten unterstützen. Die besondere Stärke des Mittelstands sieht der Diplom-Kaufmann und Ethik-Berater beim Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) in seiner regionalen Verwurzelung und der damit verbundenen Identitätsstiftung. „Persönlich empfundene Verantwortung der Führungskräfte“, so Dyckerhoff, sei ein Kernelement in mittelständisch geprägten Betrieben. In international ausgerichteten Aktiengesellschaften sei man häufig zu sehr auf die Quartalsergebnisse fokussiert. „Da bleibt die Personalentwicklung dann oft auf der Strecke.“

In seiner inzwischen 20-jährigen Beratungserfahrung als geschäftsführender Partner von Dyckerhoff & Partner hat er sich selbst eine Unternehmensphilosophie verordnet, die auf einem ethischen Wertesystem beruht. Vor dem Glauben, alleine mit einer üppigen Vergütung könne man die besten Talente an Bord locken, warnt Christoph Dyckerhoff: „Das Gehalt ist ein Tool, aber nie das wichtigste.“ Um Mitarbeiter langfristig zu halten und zu motivieren, brauche es eine entsprechende Unternehmenskultur. Also ihnen eine Umgebung zu bieten, in der sie sich wohl fühlen. Außerdem spielten die Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung, eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeits- und Privatleben eine wichtige Rolle.

Richtige Mischung trägt zum Erfolg bei

Im Zuge der spürbaren Wirtschaftsbelebung suchten wieder mehr Firmen händierend nach Spezialisten, insbesondere in technischen Berufsfeldern wie Umwelttechnik oder Erneuerbare Energien, aber auch gut vernetzte Führungstalente seien gefragt. Die Bereiche „Executive Search“, die Gewinnung von Führungskräften, das Headhunting und Coaching zählt Dyckerhoff zu seinen Kernkompetenzen. „Die richtige Mischung aus bewährten Mitarbeitern und frischem Wind von außen trägt entscheidend zum Unternehmenserfolg bei“, sagt er. Wer es geschafft hat, nach außen und innen eine positive Gesamtatmosphäre aufzubauen, wird demnach auch mehr Chancen haben, gute Mitarbeiter zu gewinnen. „Denn der aufmerksame Bewerber wird immer von vielen Feinheiten auf das große Ganze schließen.“ ▶▶