

WIRTSCHAFT

AMS Kitzbühel lud Unternehmerinnen und Unternehmer zu einem spannenden Thema ein

Tipps für die Mitarbeitersuche

Das AMS Kitzbühel lud vergangene Woche zu einem Frühstück für Arbeitgeber ein und es zeigte sich einmal mehr: Die Personalfrage ist eine besonders drängende. Wie es vielleicht gelingen kann, geeignete Mitarbeiter zu finden, führte Unternehmensberaterin Sabrina Prantl aus.

Kitzbühel | Unternehmer quer durch alle Branchen folgten vergangene Woche der Frühstückseinladung des AMS Kitzbühel zum Thema „Recruiting neu gedacht“. Gute Mitarbeiter werden händierend gesucht, die Hauptursachen dafür sind die aktuelle, recht gute Konjunkturlage sowie die Bevölkerungsentwicklung.

Gleich zu Beginn des Treffens stellte AMS-Leiter Manfred Dag klar: „Es gibt nicht die eine, glücklichmachende Maßnahme, sondern viele kleine Stellschrauben, an denen man ansetzen kann.“ Diese Stellschrauben wurden von Unternehmensberaterin Sabrina Prantl (P+K Beratung) aufgezeigt. Sie empfiehlt allen Unternehmen, egal ob klein oder groß, ein entsprechendes Bewerbungs-Management. Denn „im Verlauf einer Bewerbung hat das Unternehmen 30 Berührungspunkte mit den Kandidaten“, so Prantl. Diese Begegnungen sollte man nutzen, denn einerseits sind auch die Bewerber potenzielle Kunden für das Unternehmen, andererseits kann eine positive Erfahrung schon beim Unternehmens Einstieg dazu beitragen, den neuen Mitarbeiter an die Firma zu binden. „Die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitsplatz ist eine emotionale“, führt Prantl aus. Äußere Parameter wie etwa das Gehalt sind na-



Die Unternehmensberaterinnen Sabrina Prantl und Ingrid Königshofer zeigten gemeinsam mit AMS-Leiter Manfred Dag auf, welche Wege man bei der Mitarbeitersuche gehen kann.

Foto: Galehr

türlich wichtig, aber eben auch oft untereinander vergleichbar. Schon gleich zu Beginn des Bewerbungsprozesses kann ein Chef sein Unternehmen in das beste Licht rücken (Stichwort: „Employer Branding“ – der eigene Betrieb als Marke). Professioneller Umgang mit allen Kandidaten – auch jenen, die nicht in das Anforderungsprofil passen – hilft dabei, den guten Ruf der Firma zu fördern. Generell zahlt es sich aus, sich in die Bewerber hinein zu versetzen und ihren Bedürfnissen nachzuspüren.

In der Kürze liegt die Würze

Je nach Job, der zu vergeben ist, kann sich das Auswahlverfahren mitunter recht lange hinziehen. Hier gilt es, möglichst straff organisiert zu sein, denn: „Je länger der Prozess dauert, desto mehr sinkt die Motivation der Bewerber.“ Zeit ist ein wichtiger Faktor, das betrifft

sowohl Zu- als auch Absagen. Kleine Gesten lohnen sich. Eine kurze Mitteilung bzw. Dank an den Bewerber mit der Zusage, sich baldmöglichst zu melden, hilft, den Interessenten „bei der Stange zu halten“.

Viele Kanäle und Personalisierung

Überhaupt erst das Interesse für eine Stelle zu wecken ist ebenfalls eine der Königsdisziplinen in der Personalsuche. Hier gilt es, möglichst viele Kanäle zu bespielen. Es nützt übrigens die eleganteste Ausschreibung nichts, wenn sich die potenziellen Bewerber nichts unter der angebotenen Tätigkeit vorstellen können. „Die Ausschreibung muss zum Unternehmen passen und zur Person, die ich erreichen will. Schreiben Sie hin: Wer sind Sie? Wofür stehen Sie?“ Personalisierung ist das Zauberwort – keine leeren Floskeln und seelenlose Bilder. Wer einen Job anzubieten hat,

sollte eine Kontaktperson für die Bewerber dazuschreiben. „Lernen Sie vom Marketing – arbeiten Sie mit Emotionen“, so Sabrina Prantl. AMS-Leiter Manfred Dag steuert einen weiteren wichtigen Tipp aus der Praxis bei: „Die Ausschreibungen bzw. das Anforderungsprofil schränken oft sehr stark ein – hier steigen viele Bewerber aus, weil sie den einen oder anderen Punkt nicht erfüllen.“ Bei der anschließenden Diskussion berichteten die anwesenden Unternehmer von ihren Erfahrungen in der Personalsuche. Oft setzen die Chefs ihre eigenen Mitarbeiter als Multiplikatoren ein, um Arbeitskräfte zu finden. Gleichzeitig führte Manfred Dag aus, welche Wege über das AMS offen stehen. Dag verwies auf das Potenzial, das bei älteren Arbeitssuchenden zu finden ist. Zudem gab er einen Ausblick auf den „European Job Day“.

Elisabeth Galehr