

Konflikt Fachkräftemangel

Umdenken beim Rekrutieren

Technikexperten sind rar und Firmen konkurrieren um sie. Welche Veränderungen notwendig sind, um passende Mitarbeiter zu finden und zu halten, zeigt das Beispiel von Matsuura in Wiesbaden. Das Unternehmen hat mit Hilfe von Georgios Papanikolaou von der Offenbacher Personalberatung „people grow“ seine Rekrutierungsabläufe optimiert und sich auf die veränderten Bedürfnisse von Mitarbeitern eingestellt.

Die Matsuura Machinery GmbH ist ein Unternehmen, das mit rund 40 Mitarbeitern Maschinen für unterschiedliche Branchen wie Luft- und Raumfahrttechnik oder Werkzeugbau entwickelt, produziert und vertreibt. Damit die angestrebte Qualität erreicht werden kann, werden in allen Bereichen hochspezialisierte Kräfte benötigt.

Dass diese nicht leicht zu finden sind, wurde für Firmenchef Bert Kleinmann in der vergangenen Zeit immer mehr zum Problem: „Wir haben uns vorgenommen, unsere Serviceleistung jährlich um zehn Prozent zu steigern. Dafür benötigen wir dringend Fachkräfte, die das umsetzen.“ Ein Umdenken war notwendig und wurde in Angriff genommen. Das hat sich ausgezahlt. In den letzten dreieinhalb Jahren hat die Firma acht technische Fachpositionen erfolgreich besetzt, vom Servicetechniker im Außendienst bis zum Verkaufsingenieur.

Externes Know-how

Das hat Kleinmann mit Hilfe des Offenbacher Personalberaters Georgios Papanikolaou geschafft, der nicht nur maßgeblich die Rekrutierung übernimmt, sondern das Unternehmen vor allem zur Gestaltung der Positionen berät. Der Manager betrachtet dies als eine sinnvolle Investition. Er berichtet: „Das Arbeitsklima hat sich verbessert und die Einstellungen sind langfristig ein Erfolg. Gegangen ist bisher lediglich einer der neuen Mitarbeiter.“ Zudem gelinge es jetzt, Bewerber für besonders schwierig zu besetzende Stellen zu finden.

Anzeigen schalten und auf passende Bewerbungen hoffen gehört bei Matsuura der Vergangenheit an. Kleinmann hat irgendwann zur Kenntnis genommen, dass Fachkräfte in höheren Positionen kaum auf diese meist standardisierten Texte

reagieren. Nun spricht Papanikolaou für ihn gezielt Menschen an und stellt den Kontakt her. Der Matsuura-Chef erarbeitet mit dem Personalberater genau die Qualifikationsprofile, die ein neuer Mitarbeiter mitbringen sollte.

Wertschätzende Atmosphäre

Ebenso wichtig jedoch: Die beiden legen vor der Suche fest, welche persönlichen Eigenschaften und welche Anforderungen an das Verhalten eine Position mit sich bringt. So war es beispielsweise für die Stelle eines Anwendungstechnikers wichtig, dass der neue Mitarbeiter auf Menschen zugehen kann und über kommunikative Stärken verfügt.

Papanikolaou erklärt: „Nur wenn ein Mensch bei seiner Arbeit seine Talente und Eigenschaften voll einbringen kann, kann er darin aufgehen. Und Herrn Kleinmann ist es wichtig, dass seine Mitarbeiter sich für sein Unternehmen begeistern.“

Deshalb achtet er bei den Vorstellungsrunden von Anfang an darauf, dass Bewerber einen Eindruck bekommen, wie ihr Arbeitsplatz sich anfühlen wird. Das sei eine der Voraussetzungen dafür, dass gegenüber den Mitarbeitern eine wertschätzende Atmosphäre herrscht. „Jeder soll sich bei uns ernst genommen fühlen und sich entsprechend seiner Persönlichkeit einbringen können“, sagt der Geschäftsführer.

Von Kollege zu Kollege

Um Bewerbern die Gelegenheit für ein umfassendes Bild von ihrem neuen Arbeitsplatz zu geben, bringen Kleinmann und Papanikolaou sie bei Einstellungsgesprächen mit ihren möglichen künftigen Kollegen zusammen. Das schafft auf beiden Seiten

Nur wenn ein Mensch bei seiner Arbeit seine Talente und Eigenschaften voll einbringen kann, kann er darin aufgehen.



Georgios Papanikolaou mit einer Bewerberin, der er die Fertigungshalle von Matsuura zeigt. Foto: „people grow“

ein konkretes Gefühl dafür, ob jemand zu einer Aufgabe und deren Gegebenheiten im Unternehmen passt. Statt Lebensläufe durchzukauen, setzen die beiden bei der Rekrutierung lieber auf den persönlichen Kontakt. Deshalb bekommt der Bewerber die Gelegenheit, die Räumlichkeiten und Produktionsstätten anzusehen. Denn er soll sich einen Eindruck verschaffen können, wie sein Arbeitsplatz aussieht – und ob er sich dort wohlfühlen kann.

Konflikt gelöst

Die geringe Fluktuation im Betrieb zeigt: Die Mitarbeiter sind mit dem neuen Konzept bei Matsuura zufrieden. Das Problem Fachkräftemangel ist für den Maschinenbauer gelöst.

www.people-grow.com
www.matsuura.de



Autorin:
Evamarie Mackenbrock
Telefon (0175) 4025492
mackenbrock@pr-pilot.de

Rechtsanwälte und Notare
KNOLLE SOCIETÄT



VERTRAUEN AUF ERFAHRUNG

Olaf Meister 4 NOTAR
Thorsten Wolf 7-8 NOTAR
Dr. Hans-Joachim Leonhardt 2-3 NOTAR
Silvia Lackenbauer 5
Michael Ruthardt 5
Stefan Hering, LL.M.
Luisa Stein, LL.M. 6

Fachanwälte für:
1 Arbeitsrecht · 2 Familienrecht · 3 Gewerblichen Rechtsschutz
4 Handels- und Gesellschaftsrecht · 5 Insolvenzrecht
6 Miet- und Wohnungseigentumsrecht · 7 Steuerrecht · 8 Verwaltungsrecht

KNOLLE SOCIETÄT MENTOR SOCIETÄT
Berliner Straße 40 | 63065 Offenbach am Main | Telefon 069/829900
www.knolle.de | www.mentor-ag.de