

Woher nehmen?

Warum sich in Zeiten des Fachkräftemangels die Zusammenarbeit mit einer Personalberatung lohnt.

Nach Jahren anhaltenden Aufschwungs sieht sich die Immobilienbranche schwierigen Zeiten gegenüber. Zwar gibt es Anzeichen für eine Entspannung, eine klare Trendwende ist allerdings noch nicht in Sicht. Umso wichtiger ist es nun, Mitarbeiter zu binden und sich im Bereich Fachkräftegewinnung gut für die Zukunft und den Anforderungen

des Markts entsprechend aufzustellen. Aber es gibt auch gute Nachrichten in der Immobilienbranche: Sinkende Zinsen, die wieder abnehmende Zahl der Insolvenzen und eine langsam wieder anziehende Nachfrage sind nur einige der positiven Signale, die wir derzeit aus den Unternehmen hören. Dennoch hat die Krise der vergangenen Jahre tiefe Spuren hinterlassen

und für Verunsicherung gesorgt – bei der Belegschaft von Unternehmen, bei potenziellen Fachkräften und auch bei Berufseinsteigern, die die Branche schon heute meiden und so den Mangel an Innovations- und Wirtschaftskraft von morgen vorbereiten.

Personalberater als Sparringspartner

Aus diesem Grund können Personalberater gerade jetzt einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Unternehmen im Wettbewerb um die besten Kräfte nicht nur in eine gute Position zu bringen, sondern auch dabei helfen, eine attraktive Arbeitgebermarke zu werden. Deshalb unterstützen wir beispielsweise unsere Klienten nicht nur bei der Besetzung offener Positionen, sondern beraten sie auch dabei, ihre Teams in puncto Jobprofile zukunftsfähig aufzustellen, an wichtigen unternehmensinternen Stellschrauben zu drehen und das Verständnis dafür zu wecken, dass Personalmanagement ein strategisches Unternehmensthema ist, keine temporäre Aufgabe, die erst dann anfällt, wenn jemand kündigt.

DIE AUTORIN



Bushra Nadeem

Gründerin, Managing Director ARTES
Recruitment GmbH
www.artes-recruitment.com



Positive Arbeitskultur trennt die Spreu vom Weizen.

Damit es so weit erst gar nicht kommt, ist es wichtig, eine starke Arbeitskultur zu etablieren, die dazu beiträgt, Personal langfristig zu binden, und die eine positive Strahlkraft nach außen entwickelt. Personalberater können Unternehmen dabei unterstützen und coachen, in diesem Bereich besser zu werden. Denn am Ende steht der Aufwand Mitarbeiter zu binden in keinem Verhältnis zu der Herkulesaufgabe und dem damit einhergehenden Verlust an Produktivität, wenn neue passende Kräfte gefunden und erfolgreich ins Team integriert werden müssen. Effektive und offene Kommunikation, die Beteiligung der Belegschaft an wichtigen Entscheidungen, Weiterbildung, das richtige Maß an Be- und Entlastung sowie echte Anerkennung und Incentives sind hier Schlüssel zum Erfolg – und Unternehmen tun gut daran, sich dieser essenziellen Aufgabe zu stellen.

Branchenkenntnis und Kontakte

Aber natürlich sind Teams trotzdem immer einem gewissen Wandel unterworfen – weil jemand das Unternehmen verlässt, eine Führungskraft für einen neuen Bereich gesucht wird oder in Phasen des Wachstums neue Leute benötigt werden. Der wichtigste Vorteil einer Personalberatung ist, dass sie – wenn sie auf die jeweilige Branche spezialisiert ist – genau weiß, wer sich für eine zu besetzende Position eignen könnte, oft über direkte Kontakte zu Kandidaten verfügt und durch gezielte Ansprache häufig Matches erreicht, die über das bloße Schalten einer Stellenanzeige nie zustande kommen würden, weil sich geeignete potenzielle Kräfte womöglich gar nicht angesprochen gefühlt

hätten – oder sich nicht beworben hätten, weil sich der latente Wechselwunsch in der Branche herumsprechen könnte und so vielleicht auch dem aktuellen Arbeitgeber zu Ohren käme.

Verbindungen schaffen

In unserem Unternehmen fungieren wir buchstäblich als Mittelsleute, die diskret und geräuschlos Netzwerke für Klienten und Kandidaten knüpfen – und darüber hinaus aus jahrelanger Erfahrung wissen, ob Unternehmen und Kandidaten zusammenpassen. Ein Lebenslauf oder eine Visitenkarte sagt letztlich nicht viel über Bewerber aus. Erst wenn subjektive wie objektive Kriterien erfüllt sind, sind die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass eine Verbindung entsteht, die den Ansprüchen und Erwartungen beider Seiten gerecht wird und den gemeinsamen Wertvorstellungen entspricht.

Perfect Match statt Hauptsache besetzt

Ein Fehler, den viele Unternehmen immer wieder machen, ist, Positionen schnellstmöglich nachzubesetzen, damit keine Teamlücken entstehen. Was aber auf den ersten Blick hilft, kann sich schnell als großer Fehler herausstellen, wenn 95 Prozent Passgenauigkeit eben doch nicht genug sind und eine erneute Akquiserunde gestartet werden muss. Personalberater können durch ihr Know-how über Jobprofil und Kandidat schon vorab Sorge dafür tragen, dass die Error-Gefahr minimiert wird und Unternehmen und Kandidat langfristig und nachhaltig von einer Verbindung profitieren. Dafür lohnt es sich, der Suche die entsprechende Zeit einzuräumen.

Jobprofile für transformative Zeiten

Was zudem gerade heute für den Einsatz einer spezialisierten Personalberatung spricht, sind die aktuell immer komplexer werdenden Anforderungen. So nimmt in der Immobilienbranche das Thema Nachhaltigkeit und ESG, also die Berücksichtigung von Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Sozialfragen in der Unternehmensführung, eine immer größere Rolle ein. Viele Unternehmen wollen und müssen sich hier zukunftssicher aufstellen, neue Experten einstellen oder ganze Abteilungen etablieren, ohne das Know-how zu haben, wer überhaupt gesucht wird. Dies auch, weil die Experten, die es dafür schon heute gibt, möglicherweise aufgrund ihrer alten Jobtitel, die eher wenig über ihr Skill-Set verraten, für Personaler ohne tieferen Einblick kaum identifizierbar sind. Auch Experten auf Zeit für Umstrukturierungen bzw. Change-Prozesse sind aktuell gefragt. Sie sollen Veränderungen im Unternehmen anstoßen und diese operativ ins Rollen bringen. Recruiter können helfen, passende Interim-Manager zu finden.

Personalpartner als Botschafter

Last but not least können Personalberatungen heute auch eine wichtige Botschafterrolle übernehmen. Viele Kandidaten sind angesichts zahlreicher Insolvenznachrichten im Markt in Bezug auf die Zukunftsfähigkeit potenzieller Arbeitgeber sehr vorsichtig und misstrauisch. In unserer Rolle als Partner können wir hier auch als Zweifel zerstreuende Botschafter fungieren und das Interesse potenzieller Kandidaten an einer möglichen neuen Position wecken.

Doch ganz gleich, ob ein Unternehmen bei Personalbedarf mit oder ohne Partner nach dem Perfect Match sucht, – wichtig ist vor allem, eine genaue Vorstellung von den Erwartungen an ein neues Teammitglied zu haben, aber auch davon, was man man ihm andererseits zu bieten hat. Und letztlich geht es auch darum zu verstehen, dass nur eine langfristige Zusammenarbeit für Unternehmen und Personal zur Win-win-Situation wird.

Tipp:
Netzwerke
und Expertise
nutzen