

## ➡ Arbeitskräftemangel – Wir senken einfach die Anforderungen – Richtige Entscheidung? ⬅

In gewissen Branchen und für gewisse Funktionen besteht ein sehr grosser Mangel an Bewerbern. In der Zwischenzeit dürfte aber allen klar geworden sein – wir haben keinen Fachkräftemangel sondern einen Arbeitskräftemangel!

◆ Das heisst ganz klar: Die Mitarbeitersuche wird viel länger dauern als in den letzten Jahren. ◆

Erstaunlicherweise bringen das viele Führungskräfte nicht mit der eigenen Unternehmung in Verbindung und setzen so das HR unter Druck.

Da liegt es nahe, dass wir einfach die Anforderungen senken bis wir einen Bewerber finden. Waren die Anforderungen im Anforderungsprofil nicht zu hoch angesetzt, besteht das Problem, dass die Aufgaben bestehen bleiben. Aber kann der neue Mitarbeitende am Schluss die Aufgaben noch lösen?

Jeder neue Mitarbeiter sollte die Chance erhalten in seiner Aufgabe erfolgreich sein zu können!

Damit ist die Absenkung der Anforderungen nur vermeintlich eine Chance für den weniger gut qualifizierten Bewerber. Da die Erwartungen des Vorgesetzten bestehen bleiben, wird er die Aufgaben nicht erfolgreich erledigen können und es kommt zu einer Überlastung und früher oder später zur Trennung.

Welches sind wirkliche «Muss-Kriterien»? Welche Anforderungen können nach unten korrigiert werden? Welche Organisationsanpassungen sind intern vorzunehmen, damit die fehlenden Kompetenzen durch andere ausgeführt werden können. Welche Ausbildungsmassnahmen extern/intern sind vorzusehen und wer von den bestehenden Mitarbeitenden wird zusätzlich mit Ausbildungsaufgaben belastet? Wurden diese Personen angefragt, ob sie diesen Mehraufwand mittragen?

### ! WICHTIG: !

Die gesamte Organisation wird zusätzlich belastet. Also kann, trotz grosser Not, nicht leichtfertig rekrutiert und nach kurzer Zeit eine Trennung eingeleitet werden. Wie lange werden das die eigenen Mitarbeitenden mitmachen?

Die Anforderungen an das Recruiting steigen. Es gilt eine Prognose zu erstellen, ob der ausgewählte Bewerber den vorgesehenen Schritt erfolgreich bewältigen kann.

Eine professionelle Selektionsdiagnostik kann die Daten liefern. Die Persönlichkeit (Leistungswille, Durchhaltewillen, Motivation, Lernbereitschaft etc.) zeigt die Bereitschaft und die kognitiven Fähigkeiten (Intelligenzstrukturtest) zeigen auf, ob alle Informationen aufgenommen werden können.

Die Frage lautet ganz einfach ?:

Verfügt der Bewerber über das Potenzial, die gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen und passt er ins Team, weil er von diesem getragen werden muss.

### 👉 Problem: 👈

Woran scheitern viele «Potenzialeinstellungen»? Nach der Einstellung ist das Problem gelöst und die gesamte Entwicklungsplanung wird ad acta gelegt.