



Fachkräfte: Wer sucht, der findet?

In Österreich fehlt überall Personal. Um geeignete Kandidaten zu finden, holen sich immer mehr Unternehmen Unterstützung von Personalberatungsunternehmen. Diese haben alle Hände voll zu tun. Doch die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern ist schwieriger als je zuvor. **VON ANGELIKA GROß**

» Ob in der Pflege, im Tourismus oder im Bausektor: Der Bedarf an Arbeitskräften ist im ganzen Land groß. Das bestätigt auch die Mangelberufsliste für 2023, sie ist die bisher umfangreichste und beinhaltet 100 bundesweite und 58 regionale Berufe.

Gute Arbeitskräfte sind rar und schwer zu finden. Davon profitiert die Personalberatungsbranche. „In der Personalberatungsszene war 2022 mit Sicherheit das beste Jahr“, bestätigt Robert Koenes, Geschäftsführer der Iventa Personalberatung.

Doch neben zahlreichen Aufträgen brachte das vergangene Jahr auch neue Herausforderungen für die Personalierer. Mark Pollok, Mitglied im Vorstand bei Trenkwalders Personaldienste erzählt: „Wir müssen viel mehr Aufwand betreiben, um Mitarbeiter zu rekrutieren.“ Vorallem, so Pollok weiter, müsse man auf anderen Kanälen aktiv sein: „Knapp 60 Prozent der Arbeitnehmer in Österreich sind zwischen 20 und 30 Jahre alt. Die tummeln sich auf Instagram und TikTok. Wir müssen dahin gehen, wo die Bewerber sind.“ Was früher größtenteils

über das Arbeitmarktservice (AMS) lief, finde heute in den sozialen Medien statt.

Das bestätigt auch Robert Koenes von Iventa: „Wir mussten in eigene LinkedIn Recruiter und Xing Manager investieren, um auch dort gezielt auf die Leute zuzugehen.“

Doch auch das sei noch lange keine Garantie, um tatsächlich die passenden Kandidaten zu finden, erklärt Koenes: „Als ich vor zwölf Jahren in der Personalberatung angefangen habe, hat man Inserate geschrieben und daraufhin genügend Bewerbungen von geeigneten Kandidaten erhalten. Wir konnten aus dem Vollen schöpfen. Heute haben wir oft keine oder nur wenige Bewerber, die für den Job qualifiziert sind.“

„Früher konnten wir aus dem Vollen schöpfen. Heute haben wir oft keine oder nur wenige Bewerber, die für den Job qualifiziert sind.“

Robert Koenes, Geschäftsführer bei Iventa

Hinzu kommt, dass auf den unterschiedlichsten Jobplattformen mittlerweile ein Überangebot an Stellenanzeigen herrscht. Robert Koenes: „Erfolgreich ist man da nur, wenn der Bewerber auch reagiert. Man muss sich also bereits vorab fragen: Was muss ich dafür tun, dass er meine Ausschreibung nicht wegeklickt?“

Und das ist gar nicht so einfach: Eine Onlineumfrage der Jobplattform Hokify mit mehr als 1.000 Teilnehmenden zeigt: Knapp 60 Prozent der Job-suchenden entscheiden sich innerhalb weniger Minuten, ob sie sich für eine offene Stelle bewerben. Wenn sie das tun, müsse man jedenfalls rasch handeln, weiß Mark Pollok, von Trenkwalders: „Die Unternehmen müssen den Bewerberinnen und Bewerbern sehr schnell ein maßgeschneidertes Angebot machen, ansonsten ist der Bewerber weg. Der kritische Zeitpunkt sind 72 Stunden.“ Das deckt sich mit den Ergebnissen der Hokify-

JOB | BUSINESS NR. 49/22 **KURIER**

WIR SUCHEN

ZUR VERSTÄRKUNG UNSERES TEAMS

FÜR

SERVICE VERKAUF

Berufserfahrung und Englischkenntnisse erforderlich
 Vollzeit Teilzeit oder Aushilfe

Bitte bewerben Sie sich unter
 oder bringen Sie Ihre Bewerbung einfach persönlich vorbei

FOTO: TRENKWALDER, IVENTA, BORIS ROESSLER

Studie. Demnächst erwarten sich nahezu 60 Prozent der Befragten eine Rückmeldung innerhalb von drei Tagen. Knapp ein Fünftel erwartet sich sogar eine Antwort innerhalb von 24 Stunden.

Bei vielen Unternehmen sei das jedoch noch nicht durchgesickert, erzählt Robert Koenes von Iventa: „Es gibt Organisationen, die sind noch sehr altmodisch und in traditionellen Strukturen verhaftet. Dabei ist zeitnahe Antworten wichtiger denn je. 80 Prozent der Bewerber verliert man auf dem Weg, wenn man sich zu lange Zeit lässt.“

Die Suche nach Talenten sei jedenfalls nicht einfacher geworden, resümiert Koenes die ange-



Mark Pollok, Vorstand bei Trenkwalder



Robert Koenes, Geschäftsführer Iventa

spannte Lage: „Die Mischung aus Demographie, also die geburtenstarken Jahrgänge die in den kommenden Jahren in Pension gehen, und einer massiven Digitalisierung, in der wir bereits stecken – das wird eine Herausforderung.“

Der Bedarf an Fachkräften sei noch lange nicht gedeckt und man müsse es in Betracht ziehen, auch mehr Bewerber aus dem benachbarten Ausland zu rekrutieren, stellt Koenes fest. Dem stimmt auch Mark Pollok von Trenkwalder zu. Sein Fazit: „Der Markt wird nicht größer. Da können sich noch so viele Personalberater tummeln, der Teich wird nicht größer werden.“ ■