

Studie von Hays und PAC

IN DER PERSONALPLANUNG GIBT ES NOCH EINIGES ZU TUN

Ob es den Fachkräftemangel wirklich gibt, ist seit einigen Jahren ein teils heftig diskutiertes Thema. Ohne klare Erkenntnisse. Zumindest ergibt die aktuelle Studie von Hays und dem Analyse- und Beratungsunternehmen PAC zur Personalbedarfsplanung und -beschaffung, dass die breite Mehrheit der Unternehmen mit der aktuellen Deckung ihres Personalbedarfs nicht zufrieden ist. Befragt wurden 303 Führungskräfte aus allen relevanten Fachbereichen in Unternehmen unterschiedlicher Größe.

Es sind vor allem zwei Punkte, aus denen sich diese Unzufriedenheit speist: Zum einen benötigen Unternehmen immer häufiger – und schneller – Mitarbeiter, die über Spezialwissen verfügen. So entstehen beispielsweise um Themen, die den Markt treiben, wie Cloud Computing, Big Data oder Industrie 4.0, neue Berufsbilder. Zum anderen sind passende Spezialisten oft rar gesät. Daher sinkt die Zahl der geeigneten Bewerber auf offene Stellen.

Zwischen der Personalabteilung und den Fachbereichen wird noch zu wenig kommuniziert

Schnelle Ansätze, um diese unbefriedigende Situation zu lösen, sind nicht in Sicht. Die Studie zeigt aber einige Stellhebel auf, an denen Unternehmen arbeiten sollten. Einer dieser Hebel liegt in der strategischen Planung des Personalbedarfs. Sicher: 80 Prozent der befragten Unternehmen verfügen über eine Strategie, wie sie ihren Personalbedarf planen. Doch die Personalabteilung, die hier den Hut aufhat, klärt laut eigenen Aussagen die Personalbedarfsplanung fast nur mit dem Vorstand ab und schließt die Fachbereiche mehr oder weniger aus: „Zwischen der Personalabteilung und den Fachbereichen wird noch zu wenig kommuniziert und nicht ausreichend vernetzt gehandelt“, bewertet Dirk Hahn, Vorstand der Hays AG, die gängige Praxis in vielen Unternehmen.

Die Folgen dieser wenig abgestimmten Planung liegen auf der Hand: Viele Fachbereiche entwickeln eine eigene Insellösung für ihren Personalbedarf und setzen diese dann auch operativ um. Kein Wunder, dass so flächendeckend Unzufriedenheit entsteht. Immerhin scheint die Erkenntnis zu reifen, dass eine einheitliche und durchgängige Personalplanung ein Zusammenspiel aller beteiligten Bereiche erfordert. Hier sehen die befragten Manager den größten Verbesserungsbedarf.

Eine konzertierte Personalplanung wäre also ein erster Baustein, um den Personalbedarf besser zu decken. Ein weiteres wichtiges Element ist, in die Planung nicht nur die Bedarfe an Festangestellten zu integrieren, son-

dern auch die für externe Fachkräfte. Denn der Einsatz selbstständiger Experten und Mitarbeiter in Arbeitnehmerüberlassung ist mittlerweile eine weitverbreitete Praxis in vielen Bereichen – von der IT- über die Forschungs- bis hin zur Produktions- und Finanzabteilung.

Die Planung externer Spezialisten ist noch nicht Bestandteil der strategischen Personalplanung in Unternehmen

Trotzdem spielt dieser Aspekt in den strategischen Überlegungen keine Rolle. Der Einsatz externer Fachkräfte geschieht in aller Regel ad hoc und kurzfristig, um einen aktuellen Bedarf zu decken. Ganz anders sieht dies bei Festanstellungen aus. Diese werden in den meisten Unternehmen sehr wohl langfristig und strategisch geplant. Dass die Planung der externen Spezialisten noch nicht auf dem Radar einer strategischen Personalplanung erscheint, liegt auf der Hand: Ein wesentlicher Mehrwert ihres Einsatzes liegt genau darin, kurzfristig auftretende Ressourcen- und Know-how-Engpässe umgehend zu schließen.

Aber in Zukunft wird dies nicht mehr genügen, um Unternehmen in den schnelllebigen Märkten personell gut aufzustellen. Die überwiegende Mehrheit der in der Studie befragten Unternehmen setzt zwar für die Zukunft darauf, fest angestellte Mitarbeiter zu binden. Doch fast die Hälfte der Studienteilnehmer will daneben oder alternativ dazu den Pool an externen Mitarbeitern ausbauen. Das heißt, der Einsatz externer Spezialisten wird eher zu- als abnehmen. Umso wichtiger wird dessen strategische Planung: „Dabei sollte berücksichtigt werden, welche Märkte ausgebaut und welche neuen Services oder Produkte eingeführt werden sollen. In einem zweiten Schritt gilt es dann zu klären, was für diese Ziele an festen Stellen zu kalkulieren ist und welche Aufgaben besser von externen Experten gelöst werden können“, skizziert Hahn einen integrierten, alle Ressourcen umfassenden Ansatz für die Personalplanung.



Die komplette Studie finden Sie unter:
www.hays.de/studien