



ICH BRENNE FÜR MEINEN JOB...



SYBILLE HEINEMANN E.K.
PERSONAL- UND
MANAGEMENTBERATUNG





BLOGBEITRAG - EIERLEGENDE WOLLMILCHSAU

Sandra Pisch - Masterstudent
Sozialwissenschaften



Ich bin frei, denn ich bin einer Wirklichkeit nicht
ausgeliefert, ich kann sie gestalten.



~ Paul Watzlawick ~

EIERLEGENDE WOLLMILCHSAU

- ERWARTUNGEN & REALITÄT AUF DEM ARBEITSMARKT

Unternehmen setzen häufig unrealistische Erwartungen an Recruiter und an die Kandidaten, indem sie nach der „**eierlegenden Wollmilchsau**“ suchen. Doch was ist mit dieser Redewendung genau gemeint? Sie beschreibt etwas oder jemanden, der allen Ansprüchen genügt und alle Bedürfnisse befriedigt, was jedoch **in der Realität nicht möglich** ist. Diese Vorstellung symbolisiert das Fantasiertier, dass zwar alle nützlichen Eigenschaften vereint, jedoch nicht existiert. Viele Unternehmen erhoffen sich genau das vom Arbeitsmarkt: einen Kandidaten, der perfekt auf die ausgeschriebene Stelle passt. In der Praxis sieht das jedoch anders aus und ist sogar oft unmöglich. Doch wie kommt es zu dieser Abweichung zwischen den Vorstellungen der Unternehmen und der Realität?



jetzige Arbeitsmarkt-Situation

Der deutsche Arbeitsmarkt sieht sich derzeit mit großen Herausforderungen durch den **demografischen Wandel** konfrontiert. Dadurch, dass die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach in den Ruhestand gehen, schrumpft das Angebot an Arbeitskräften.

Das ist positiv für die Arbeitnehmer, da diese mehr offene und unbesetzte Stellen zur Auswahl haben, während Unternehmen immer mehr in Konkurrenz zueinander stehen. Zwar kommen auch neue potentielle Arbeitskräfte aus dem Ausland nach Deutschland, jedoch müssen diese oft zunächst die deutsche Sprache lernen.



qualifikatorischer Mismatch

Das führt u.a. dazu, dass trotz einer höheren Arbeitsnachfrage die Stellen nicht besetzt werden können, da **Qualifikationen fehlen**. Es kommt zu einem **qualifikatorischen Mismatch**: die vorhandenen Qualifikationen der Bewerber und die gesuchten Qualifikationsanforderungen der Unternehmen entfernen sich immer weiter auseinander. Hinzu kommt, dass sehr gut qualifizierte Personen eine immer höhere Bezahlung erwarten können. Es wird also immer schwerer die offenen Stellen zu besetzen, da die Qualifikationen entweder nicht ausreichen oder die Erwartungen (z.B. Gehaltswunsch) der Bewerber an das Unternehmen zu hoch sind. Hinzu kommt, dass in unterschiedlichen Regionen ein **unterschiedliches Arbeitskräfteangebot** herrscht.

Der Talentpool wird kleiner und die Erwartungen an den Arbeitgeber steigen.

Die Unternehmen müssen verstehen, dass sie nun in Konkurrenz um die potentiellen Bewerber stehen und ihre **Erwartungshaltungen und Angebote anpassen**.

Maßnahmen

Maßnahmen zur Verbesserung der Angebote könnten unter anderem Weiterbildungen umfassen, die die Qualifikationen der Arbeitskräfte verbessern und auf die verschiedenen Arbeitsaufgaben vorbereiten. Zudem ist auch ein verstärktes **Employer Branding** wichtig, also die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen. Bei schlechten Bewertungen im Internet (wie z.B. auf „Kununu“) springen schon einige Bewerber beim Recruitingprozess ab, daher ist ein gutes Image von Vorteil. Die potentiellen Bewerber können von einer guten Unternehmenskultur überzeugt werden. Weiterhin spielt Authentizität für Arbeitgeber eine große Rolle, um potentielle Bewerber von sich zu überzeugen. Die Unternehmen müssen sich modernisieren und den Trends für **bessere Arbeitsbedingungen** folgen, um die passenden Bewerber nicht nur kurzfristig zu rekrutieren, sondern auch langfristig an ihr

Unternehmen zu binden.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem Wandel, wo viele nach Sinn, Selbstständigkeit und Flexibilität streben. Die Anforderungen der Arbeitnehmer sind u.a. ein gutes Gehalt, ein positives Arbeitsklima, flexible Arbeitszeiten sowie Arbeitsort, eine gute Work-Life-Balance und langfristige berufliche Perspektiven. Besonders wichtig für den Erfolg des Unternehmens sind dabei **Anpassungsfähigkeit, Anpassungsgeschwindigkeit sowie Flexibilität**.

Lebensläufe sind wichtig, aber es sollten auch die Soft Skills und die Kompetenzen der Bewerber beachtet werden.

Jedoch wird dies von vielen Unternehmen nicht umgesetzt. So sehen sich Recruiter oft mit veralteten Ansichten konfrontiert, die auf dem heutigen Arbeitsmarkt nicht mehr anwendbar sind.

Ausblick

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Unternehmen sich zukünftig den neuen Realitäten am Arbeitsmarkt gegenüberstellen müssen. Ansonsten haben sie auf Dauer keine Möglichkeit den notwendigen Personalbestand zu erhalten oder aufzubauen,

was schließlich dazu führen wird, dass Produktionsziele und somit auch Zusagen an Kunden nicht mehr erfüllt werden können. Unternehmen müssen aufhören, nach der ‚eierlegenden Wollmilchsau‘ zu suchen, da

diese nicht existiert. Stattdessen müssen sie sich den neuen Realitäten des Arbeitsmarktes stellen und realistische Erwartungen an ihre Recruiting-Prozesse haben.

potentielle Maßnahmen:

Wie bereits erwähnt, herrscht derzeit ein großer Wettbewerb um wenige vorhandene Ressourcen, da Angestellte auch zukünftig durch Frührente, Altersteilzeit etc. abnehmen werden. Im Folgenden werden nun ein paar Vorschläge für Maßnahmen aufgezeigt, die zum Erfolg gegen Fachkräftemangel führen können, jedoch keine Garantie sind.

Active Sourcing & Personalmarketing werden immer wichtiger, anstatt nur externe Stellenanzeigen zu schalten. Das Outsourcing des internen Recruitings wird von Personalfirmen wie unserer übernommen. Das schafft mehr Bewerbungen und gleichzeitig kann der Einstellungsprozess durch vorgezogene Gespräche beschleunigt werden.

kurzfristige Maßnahmen (Personal finden)	mittelfristige Maßnahmen (Personal binden)	langfristige Maßnahmen (mehrere offene Ansätze)
<p><u>Modernisierung des Recruitings</u> authentische Videos, Bewerbungsprozess vereinfachen mit z.B. einfachen Kontaktbögen</p>	<p><u>Erweiterung der Mitarbeiterangebote</u> Sonderrabatte auf Dienstleistungen & Waren</p>	<p><u>Anpassung Schichtsysteme</u> Lösung zu finden, ist schwierig</p>
<p>langjährige Mitarbeiter als <u>Botschafter für die Arbeitgebermarke</u> "Corporate Influencer" (bei erfolgreicher Anwerbung belohnt)</p>	<p><u>Investition in Sozialbereiche</u> u.a. Wasserspender, Verkaufsautomaten erneuern</p>	<p><u>Anpassung von Prämiensystemen</u> mehr Lohn zur Entlastung? Umsetzung ohne Probleme wird schwierig</p>
<p><u>Modernisierung der Qualifizierung</u> u.a. Übersetzung von Dokumenten & Prozessbeschreibungen</p>	<p><u>Ausweitung des Ausbildungskonzeptes</u> Leute ausbilden & im Unternehmen behalten</p>	<p><u>Prozessdesign & Automatisierung</u></p>
<p><u>Outsourcing des internen Recruitings</u> (schnellerer Bewerbungs- und Einstellungsprozess)</p>		

Abbildung nach: Lay, Christian & Niebling, Christian (2023): Fachkräftemangel – Mythos oder Realität? In: Inka Knappertsbusch, Gerlind Wisskirchen (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit. New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 23-30.

LITERATUR

Duden (o.D.): Wollmilchsau, die. <<https://www.duden.de/rechtschreibung/Wollmilchsau>> <Zugriff: 04.03.2024>

Lay, Christian & Niebling, Christian (2023): Fachkräftemangel – Mythos oder Realität? In: Inka Knappertsbusch, Gerlind Wisskirchen (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit. New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 23-30.

Obst, Thomas (2023): Historische Wende am Arbeitsmarkt in Deutschland – Wie der demografische Wandel das Wachstum bremst. In: Inka Knappertsbusch, Gerlind Wisskirchen (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit. New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 13-22.

Wißfeld, Susanne (2023): Employer Branding auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft – Was müssen Unternehmen Arbeitskräften bieten? In: Inka Knappertsbusch, Gerlind Wisskirchen (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeit. New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 315-322.

* Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Artikel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders gekennzeichnet – auf alle Geschlechter.

* Titelbild wurde mit Adobe Firefly erstellt.