

### **3.3.5.3 Personal suchen**

#### **1.1 Interne Personalbeschaffung**

Normalerweise sollte man immer der internen Personalbeschaffung den Vorrang geben, da dadurch etliche Vorteile entstehen. Ob die interne Personalsuche im Einzelfall sinnvoll ist, hängt jedoch von verschiedenen Faktoren ab und sollte immer genau überprüft werden. Es kann durchaus auch sinnvoll sein, eine Kombination von interner und externer Suche durchzuführen.

Eine Deckung des Personalbedarfs aus dem eigenen Unternehmen kann entweder mit oder ohne Änderung bestehender Arbeitsverhältnisse vonstatten gehen. Möglichkeiten sind beispielsweise Versetzungen, Umschulungen, Übernahme von Lehrlingen ins Festangestelltenverhältnis, Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitverträge etc.

##### 1.1.1 Vorteile interner Personalbeschaffung

- Der Mitarbeiter kennt das Unternehmen, Ansprechpersonen, Abläufe, die Unternehmenskultur und kann dadurch viel schneller produktiv arbeiten
- Die Suche nach Personal kann grundsätzlich kostengünstiger und schneller erfolgen
- Die Möglichkeit, sich intern weiterentwickeln zu können, hat eine hohe Motivationswirkung auf die bestehenden Mitarbeiter
- Das Unternehmen kennt Stärken, Schwächen und Leistungen des Kandidaten bereits und kann eher abschätzen, worauf es sich einlässt

##### 1.1.2 Schwierigkeiten bei interner Personalbeschaffung

- Der Umgang und das Absageverfahren bei Bewerbern, die nicht geeignet scheinen
- Vorgesetzte, welche sich querstellen und ihre besten Mitarbeiter nicht abgeben wollen
- Mitarbeiter, die sich übergangen fühlen und dadurch Motivationschwierigkeiten bekommen
- Akzeptanzprobleme von bestehenden Mitarbeitern bei der Ernennung eines Vorgesetzten aus den eigenen Reihen
- Die Gefahr eines gewissen Grades an Betriebsblindheit bei internen Kandidaten

##### 1.1.3 Möglichkeiten zur internen Personalsuche

Über die richtigen Kommunikationswege werden geeignete potenzielle Kandidaten für den Posten gesucht. Je nach Unternehmen variieren diese Wege stark. Wichtig dabei ist, die Dienstwege einzuhalten um das Arbeitsklima nicht zu stören.

Folgende Möglichkeiten zur internen Personalsuche stehen zur Verfügung:

- Anschlagbrett
- Hauszeitung/ Personalzeitung
- Intranet
- Interne Vakanzliste
- Spezielle Rundschreiben
- Bildung von Nachwuchsgruppen mit Kandidaten für spezifische Stellen
- Direktansprache von geeigneten Mitarbeitern

#### **1.2 Externe Personalbeschaffung**

Ist man aus irgendwelchen Gründen zum Schluss gekommen, eine externe Suche sei gewinnbringender, sollte man im Sinne des Personalmarketing möglichst professionell auftreten.

#### 1.2.1 Vorteile externer Personalsuche

- Externe Bewerber bringen frischen Wind und eventuell neues Know-How mit
- Bei der externen Suche können gezielt die gewünschten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt gesucht werden
- Externe Kandidaten können bei komplizierten internen Teamkonstellationen bessere Akzeptanz erreichen
- Externe Bewerber haben weniger Vorurteile und sind weniger betriebsblind

#### 1.2.2 Möglichkeiten zur internen Personalsuche

- Stelleninserate in Printmedien/ Fachzeitschriften
- Ausschreibungen via Internet/ Jobbörsen
- Zusammenarbeit mit Stellenvermittlern/ Personalberatungsbüros
- Zusammenarbeit mit Headhunters
- Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)
- Auftritt an Hochschulen, Fachtagungen
- Plakatwerbung
- Radio/TV-Werbung
- Werbung via bestehender Mitarbeiter durch Direktansprache von Bekannten

Je nach Arbeitsmarktsituation und speziellen Bedürfnissen ist es sinnvoll, die Beschaffungsmöglichkeiten sowie die interne und externe Suche zu kombinieren, um das bestmögliche Resultat zu erzielen. Heute werden die Jobinserate in den Printmedien sowie im Internet kombiniert geschaltet