

Recruiting von technischen Top-Talents

Die Nachricht schlug ein wie eine Bombe - Daimler plant im Kampf um technische Talente spezielle Tarifverträge für Elektroingenieure und Software-Experten einzuführen. Hierbei geht es im Speziellen um Themen wie die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen, großzügige Boni-Programme und vieles mehr. Wie schon seit vielen Jahren prognostiziert, ist der Markt für Software-Experten und andere Spezialisten äußerst umkämpft. Um gute Leute rekrutieren bzw. halten zu können, müssen Konzerne inzwischen mehr Geld in die Hand nehmen und auch darüber hinaus mehr als bisher bieten.

Und bei Siemens? Dem aufmerksamen Mitarbeiter bietet sich ein sehr inhomogenes Bild:

Siemens bietet einerseits Infostände bei Jobbörsen und Universitäten, hat eigene Recruiting-Büros bei großen Messen, schaltet ganzseitige Annoncen in Fachjournalen – alles nur um Talente zu werben. So werden neben Werkstudenten, Bachelor- oder Masteranden auch Doktoranden geworben und betreut, deren „Mitarbeit auf Zeit“ mehrere Jahre umfasst. Der große Vorteil dieser „Vernetzung“ liegt auf der Hand. Wir als Siemens rekrutieren die Besten eines Jahrganges und im Gegenzug geben wir den Studierenden einen Einblick in die Funktionsweise eines Konzerns. Allerdings funktioniert dieser „Deal“ meist nur so lange, bis das Studium beendet und eine Festanstellung gesucht wird. Und hier liegt das Problem! Wenn nicht gerade zufällig eine passende Stelle im internen Stellenmarkt zu finden ist, wird es äußerst schwierig, auch den Besten eine Perspektive im Hause Siemens anzubieten.

Siemens muss aufwachen, um im künftigen „War for talents“ bestehen zu können

Meist gibt es im direkten Umfeld der betreuenden Einheit keine Planstelle und so müsste der junge Leistungsträger irgendwie im Unternehmen vermittelt werden - was aber in Zeiten von „Own your carrier“ aufgrund einer durchoptimierten und im Zuge dessen verkleinerten Personalabteilung nicht wirklich funktioniert. Stattdessen, und das ist der häufigste Fall, wird der Suchende auf den internen Stellenmarkt verwiesen. Na toll, und schade! Könnten doch Teamfähigkeit und Performance dieser Jobaspiranten aufgrund ihres meist mehrjährigen Engagements bei Siemens sehr genau eingeschätzt werden - im Gegensatz zu Bewerbern, deren Vita wir nur aus Hochglanz-Lebensläufen zu kennen glauben.

Was dagegen sehr oft geschieht, ist Folgendes:

Das junge Talent antwortet auf maximal zwei Headhunter-Anfragen und bekommt einen Job außerhalb von Siemens ohne den ganzen Bewerbungsstress und der damit verbundenen Frustration. Dumm gelaufen für Siemens! Erst wurde viel Arbeit und somit auch Zeit (und das heißt Geld) in die Ausbildung des Absolventen gesteckt, um schlussendlich doch auf der Zielgeraden zu versagen? An dieser Stelle muss man natürlich fragen, wie können wir das besser machen? Denn nicht nur unsere Produkte, sondern auch unsere personelle Zukunft muss den damit verbundenen Anforderungen entsprechen – dann funktioniert es auch mit dem Erfolg von morgen. Partner im Betrieb (PiB) setzt sich dafür ein, dass talentierte Berufseinsteiger mit Siemens-Erfahrung aktiv innerhalb des Konzerns vermittelt werden. Wie dies ausgestaltet wird, ist mit den Verantwortlichen zu diskutieren. Wichtig ist, dass wir uns aktiv bemühen, die Talente auch zu halten, denn deren Zahl ist und bleibt begrenzt und auch die Firma Siemens ist nicht mehr allein unter den Top Arbeitgebern in Deutschland. Der „Kampf um die technischen Talente der Zukunft“ ist im vollen Gange und Siemens sollte diesen nicht verschlafen! Beim Recruiting unseres Managementnachwuchses kann Siemens das ja auch!