

Gute Zeiten für Recruiter im Mittelstand

Weil sie wechselwilligen Kandidaten ein Gefühl von Sicherheit vermitteln, haben mittelständische Unternehmen seit einigen Monaten leichtes Spiel bei der Mitarbeitersuche. Zum einen steigt die Zahl der Bewerbungen, zum anderen verändern sich die Profile der Bewerber.

Lieferengpässe und veränderte Zinssätze zwingen viele Unternehmen – allen voran Projektentwickler – in die Knie. Wenn Projekte zurückgestellt werden oder sich Strategien im Bereich Transaktionen umkehren, wirkt sich das auf den Personalbedarf aus. „Für Projektentwickler, die gut aufgestellt sind, bieten sich nun jedoch gute Chancen, sowohl im Projektanfang als auch bei der Personalgewinnung“, stellt Sascha Köneke, Senior Berater bei Westwind Real Estate Executive Search, seit einigen Wochen beim Recruiting und beim Headhunting fest. Zwar nehme die Wechselbereitschaft aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage im Moment tendenziell ab, weil nur wenige Kandidaten bereit sind, ein berufliches und somit ein finanzielles Risiko einzugehen. Doch „gute Unternehmen sind immer attraktiv“, fasst Köneke zusammen und erklärt: „Festzuhalten bleibt, dass der Faktor Stabilität an Bedeutung gewinnt.“ Der Personalberater bezieht sich damit auf Unternehmen, die für Bewerber jetzt deshalb interessant werden, weil sie in den vergangenen Jahren wenig risikoreich investiert haben und daher eine durchgehende Finanzierungslage aufweisen können. „Start-ups, die vor der Pandemie zu beliebten Kandidatenzielen zählten, sowie risikoffinere Akteure haben in dieser Hinsicht gegenüber etablierten Unternehmen an Attraktivität verloren“, zieht Köneke ein Fazit. Und er ergänzt: „Dadurch ergeben sich auch für solide Mittelständler außerhalb von Metropolregionen bei der Fachkräftesuche Chancen qualifiziertes Personal zu gewinnen.“

Diesen Trend bestätigt John Bothe. Er ist Geschäftsführer der mittelständischen Silver-

lake Real Estate Group, die gerade auf großer Rekrutierungsmission ist – erfolgreich. „In den letzten sechs Monaten ist die Zahl vielversprechender Bewerber bei uns gestiegen“, berichtet er. Je nach ausgeschriebener Position kämen inzwischen etwa drei- bis viermal so viele Interessenten auf das Unternehmen zu als noch vor einem halben Jahr. „Wir sehen diese Situation als gute Möglichkeit, uns auf Mitarbeiterseite weiterzuentwickeln“, sagt der Geschäftsführer. Denn das familiengeführte Unternehmen sei aufgrund neuer Mandate auf Wachstumskurs in allen Geschäftsbereichen, die die Projektentwicklung, Bestandswohnungen sowie Property- und Asset-Management umfassen.

Die Mittelständler locken Kandidaten mit sicheren Arbeitsplätzen

Dabei habe sich nicht nur die Zahl der Bewerbungen bei Silverlake erhöht. „Wir merken, dass im Moment das Interesse von Kandidaten steigt, die sich bis vor einiger Zeit gar nicht bei einem Unternehmen unserer Größe beworben hätten“, sagt Bothe, der die Unternehmensgruppe mit rund 80 Mitarbeitern leitet. Unter den Interessenten sieht er einige Kandidaten, die von großen Konzernen abwandern, und beschreibt die Großen als Unternehmen, die „in den vergangenen Jahren risikofast in Immobilien investiert haben“. Silverlake hingegen habe seit der Gründung 2015 auf „sehr konventionelle Finanzierungen“ gesetzt. „Das kommt uns nun als Sicherheit zu Gute.“

Gerade bei jungen Immobilienleuten sieht er noch einen weiteren Aspekt, der einen Arbeitgeber mit unter 150 Mitarbeitern derzeit attraktiv mache. „Im Mittelstand gab es im Vergleich zu Konzernen schon immer flachere Hierarchien und kürzere Kommunikationswege – und zwar bis hin zum

Chef. So bleiben Talente nicht unbemerkt und die Chance auf einen schnellen Aufstieg im Unternehmen steigt“, sagt Bothe. „Wer jung und motiviert ist, sieht darin die Chance, sich selbst gut weiterentwickeln zu können“, fasst er zusammen. Das gelte insbesondere im Bereich der ESG-Themen (ESG steht für Environmental Social Governance). Silverlake baut seine Angebote hier derzeit aus. Der Geschäftsführer weiß deshalb, dass Experten auf diesem Gebiet schwer zu bekommen sind. „Nicht zuletzt ist die ganze Herausforderung rund um diesen Themenkomplex noch neu in der Branche. Das macht es umso schwerer, erfahrene Kandidaten zu finden.“ Weil sich aber immer mehr motivierte Menschen bei Silverlake bewerben, will das Unternehmen in sie investieren und durch entsprechende Fortbildungen eigene Fachleute heranziehen.

Wer weniger ankauf, der braucht mehr Asset- und Property-Manager

Führungskräfte sucht das Unternehmen aktiv mit der Hilfe von Headhunter. Auch in den Netzwerken des bestehenden Teams und der Führungskräfte sei Silverlake in der letzten Zeit vermehrt fündig geworden. Um Kandidaten abzuwerben, setzt das Unternehmen darauf, gezielt die Unternehmensphilosophie zu kommunizieren. Dafür zeigen sich laut Bothe immer mehr Kontakte offen und lassen sich auf einen Wechsel in den Mittelstand ein, obgleich der so eigentlich gar nicht geplant war.

Noch vor kurzem haben für viele Positionen auf niedrigeren Ebenen, beispielsweise für Tätigkeiten als Hausmeister, Techniker oder auch in der Buchhaltung, vor allem Quereinsteiger eine Bewerbung bei Silverlake eingereicht haben, so Bothe. Inzwischen beobachtet er, dass sich die Quote an Bewerber

mit immobilienpezifischer Ausbildung erhöht. Besonders wechselwillig seien Kandidaten für Positionen im kaufmännischen Bereich. Bothe vermutet, „wer bedingt durch seine Aufgaben Einblicke in die Zahlen und die Auftrags- und Finanzlage seines Arbeitgebers hat, dem fallen kleinste Veränderungen auf. Wer jetzt clever ist, weiß diese Veränderungen einzuschätzen und schaut sich mit Weitsicht nach etwas anderem um, bevor eine Kündigungswelle durch Stellenabbau im eigenen Unternehmen eintritt.“

David Peter, CEO und Gründer der Connex-Gruppe, rechnet in den kommenden ein bis zwei Jahren damit, dass sich vor allem Strategieänderungen von großen Wohnungskonzernen auf deren Mitarbeiterstrukturen auswirken. Dadurch betreffe eine Umorientierung vor allem Spezialisten aus bestimmten Fachgebieten.

„Dadurch, dass sich die Strategien großer Unternehmen von Ankauf zu Verkauf ändern, werden sich einige Ankaufspezialisten entweder innerhalb der Unternehmen umorientieren müssen oder sich etwas Neues suchen, wenn Stellen abgebaut werden“, sagt Peter. Gleichzeitig rechnet er damit, dass Mitarbeiter im Asset- und Property-Management, die schon jetzt schwerer zu finden seien als andere Berufsbilder, zunehmend an Bedeutung gewinnen werden, weil Unternehmen einen stärkeren Fokus auf die Bestandspflege legen werden statt einzukaufen. „Hier wird der Bedarf eher noch weiter steigen“, prophezeit der Connex-Chef.

Bei Connex seien im Moment rund 30 Festangestellte tätig. Viel größer soll das Team nach Peters Wünschen nicht werden, „um Reibungsverluste bei Übergaben zwi-

schen einzelnen Abteilungen zu vermeiden.“ Auf Halde Fachkräfte einstellen will er deshalb nicht, auch weil er damit rechnet, dass die Auswahl für die Arbeitgeber bald noch weiter steigen könnte. Zudem kann er sich vorstellen, dass der Mittelstand für diejenigen attraktiver wird, die sich weiterentwickeln wollen, oder für Berufseinsteiger. In seiner eigenen Firma besetze er Positionen oft danach, wer für eine Aufgabe passt, statt nach vorgegebenen Karrierestufen, wodurch viele Stellen immer wieder intern besetzt würden.

Zudem hat Peter eine weitere Gruppe von Fachkräften ins Auge gefasst, um eine große Auswahl an Kandidaten für sein Unternehmen zu haben: Handwerker und Ingenieure, die aus der Ukraine nach Deutschland kommen und hier langfristig eine Arbeit suchen. Als Mittelständler sieht er gute Chancen, diese Handwerker als Subunternehmer für sich zu gewinnen, „weil die Bearbeitung von Auftragsrechnungen im Mittelstand schneller geht als bei großen Konzernen“, begründet er. Diese Pläne stecken jedoch noch in den Kinderschuhen, da aufwendige Behörden-gänge die Strategie derzeit noch ausbremsen. Erste Kontakte habe eine Mitarbeiterin aber schon hergestellt. „Sie ist Ukrainerin und somit gab es keine Sprachbarrieren. Sie hat einigen Ukrainern bei der Einreise geholfen. Dass sie die Kontakte hergestellt hat, obwohl es nicht ihre Aufgabe gewesen wäre, ist ein Zeichen dafür, dass es bei einem Team nicht nur auf die Größe, sondern vor allem auf die Motivation ankommt.“

Janina Stadel



Fachleute zieht es zunehmend in Richtung Mittelstand.
Quelle: stock.adobe.com, Urheber: pressmaster