



Fotos: Bera GmbH

Ein Potenzialanalyse-Tool kann helfen, die üblichen Bauchentscheidungen bei der Stellenbesetzung durch eine wissenschaftlich fundierte Grundlage zu ersetzen.

# „Gute Bewerber sind wie die Nadel im Heuhaufen“

Im Schnitt 143 Tage beträgt die Zeit zwischen der Ausschreibung einer offenen Stelle und deren Neubesetzung. Das hat die Bundesagentur für Arbeit aktuell ausgerechnet. Bera-Geschäftsführer Bernd Rath erklärt, wie die Besetzung mithilfe von KI-Tools optimiert werden kann.

*Warum fällt die Personalgewinnung Unternehmen aktuell so schwer?*

**Bernd Rath:** Bewerber sind rar. Gute Bewerber sind wie die Nadel im Heuhaufen und die Situation wird sich aufgrund des Ausscheidens der Babyboomer noch weiter verschlechtern. Der Frust bei den Personalern ist groß. Sie stehen im Spannungsfeld zwischen den unterschiedlichen, sich teilweise widersprechenden Erwartungen und Anforderungen der Geschäftsführung, der Fachabteilungen, der bestehenden Belegschaft sowie der Bewerber.

*Was ist Ihre Erfahrung: In welchen Bereichen brauchen Unternehmen die meiste Unterstützung?*

**Rath:** In einem hart umkämpften Kandidatenmarkt versuchen viele Mittelständler immer noch, neue Mitarbeiter ausschließlich mit einfachen Stellenausschreibungen zu gewinnen, doch in Zeiten des Fachkräftemangels funktioniert das nicht mehr. Um erfolgreich Fach- und Führungskräfte zu rekrutieren, muss die gesamte Klaviatur der möglichen Instrumente bespielt werden. Außerdem ist ein breites Zahlen-

Daten- und Fakten-Wissen über Performance-Marketing, SEO und Direktansprache nötig. Daher bedienen sich Unternehmen der Expertise externer Personaldienstleister, um überhaupt geeignetes Personal zu finden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Tempo, denn qualifizierte Bewerber sind sehr schnell vom Markt. Personalauswahlentscheidungen werden in vielen Unternehmen oft zu langsam getroffen.

*Und wie sieht Ihr Lösungsansatz dafür aus?*

**Rath:** Es geht immer stärker darum zu schauen, ob Kandidatinnen oder Kandidaten und Unternehmen zusammenpassen. Beim Perfect Match spielt neben der fachlichen Eignung die Passung zwischen Unternehmenskultur und der Persönlichkeit beziehungs-

weise den Fähigkeiten und Arbeitspräferenzen der Kandidaten eine immer größere Rolle. Unserer Meinung nach ist das der entscheidende Faktor für die nachhaltige Besetzung von Stellen.

*Wie kann dieser Perfect Match gefunden werden?*

**Rath:** Wir nutzen für die richtige Vorauswahl unter anderem ein wissenschaftlich fundiertes und langjährig erprobtes Potenzialanalyse-Tool. Damit werden die sonst so üblichen Bauchentscheidungen bei der Stellenbesetzung durch eine wissenschaftlich fundierte Grundlage ersetzt. Ganz gleich ob Fachkraft oder Topmanager, auf Basis von objektiven Informationen erreichen wir eine erhöhte Entscheidungsqualität bei der Personalauswahl.

*Welche Erfahrungen haben Sie mit Ihrer Vorgehensweise bislang gemacht?*

**Rath:** Wir haben eine Besetzungsquote von 100 Prozent. Das liegt nicht nur ausschließlich an dem Tool, sondern

darin, dass wir Zufall durch Wirksamkeit und Effizienz ersetzen. Im Branchenvergleich liegt die Erfolgsquote durchschnittlich bei 40 Prozent.

*Gibt es weitere Einsatzmöglichkeiten für dieses Analyseinstrument?*

**Rath:** Das Verfahren lässt sich auch bei der Organisations- und Personalentwicklung einsetzen. Es kann helfen, Mitarbeiterpotenziale im Unternehmen aufzudecken oder Teams aufzubauen und zu entwickeln.

*Lassen Sie uns in die Zukunft schauen: Was sind Ihrer Meinung nach die Trendthemen im HR-Management?*

**Rath:** Die Personalarbeit rückt ins Zentrum strategischer Unternehmensführung. Bei der Zukunftssicherung wird das verfügbare Personal eine entscheidende Rolle spielen. Die Digitalisierung wird vieles schneller machen, gerade was die Administration betrifft. Die Idee, dass Künstliche Intelligenz das passende Personal auswählt, mag

für die erste Vorauswahl stimmen, ist ansonsten aber eher unwahrscheinlich, denn die seltener werdenden Fachkräfte, die geringere Qualifizierung und immer komplexere Anforderungen zwingen uns zum Kompromiss. Computer können aber nur 0 und 1. In Zukunft werden wir jedoch häufiger Schwächen mit anderen Stärken ausgleichen müssen. Daher werden erfahrene Personalberater die neuen KI-Tools bedienen, sich aber weiterhin um die wichtigere soziale Kompatibilität von Mitarbeitenden und Unternehmen kümmern. *Interview: tz*

## Zur Person

Bernd Rath ist Geschäftsführer des Personaldienstleisters Bera GmbH.



HSt