



## Ideenwechsel im Recruiting: Fachkräfte und Querein- steiger für die Massivum- formung gewinnen

Der Fachkräftemangel setzt die Massivumformung zunehmend unter Druck – vor allem klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) stehen in einem harten Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Was aber, wenn man den Fokus von starren Berufsbildern auf individuelle Fähigkeiten verschiebt? Ulrich Kosanke und Lars Zimmermann von der SRD Syscon GmbH zeigen im Interview, wie sich mit innovativen Rekrutierungsmethoden nicht nur Fachkräfte, sondern auch Quereinsteiger finden lassen, die perfekt in die Branche passen und geben Hinweise, warum dieses „Umdenken“ der Schlüssel zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft sein kann.

## AUTOREN

**Ulrich Kosanke**

ist Senior Recruiting Expert bei der SRD Syscon GmbH, spezialisiert auf Direktvertrieb und innovative Recruiting-Ideen

**Dipl. Wirtsch.-Ing. Lars Zimmermann**

ist Geschäftsführer der SRD Syscon GmbH, Vertriebs-/SmartCoach, Recruiter mit Expertise im Maschinenbau

Die Massivumformung steht vor einer großen Herausforderung: dem akuten Mangel an Fachkräften und geeigneten Quereinsteigern. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geraten zunehmend unter Druck. Während Großkonzerne mit attraktiven Gehältern, umfangreichen Sozialleistungen und prestigeträchtigen Karrieremöglichkeiten locken, kämpfen KMU oft mit begrenzten Ressourcen um qualifizierte Mitarbeiter. Diese ungleichen Wettbewerbsbedingungen führen zu erheblichen Problemen: Produktionsausfälle, Verzögerungen bei der Auftragsabwicklung und eine spürbare Verlangsamung der Innovationskraft.

Ein weiteres Problem ist die mangelnde Flexibilität traditioneller Rekrutierungsprozesse. Potenzielle Fachkräfte und Quereinsteiger werden oft übersehen, weil ihre Vorerfahrungen oder Berufsbezeichnungen nicht exakt zu den ausgeschriebenen Stellen passen. Dabei verfügen viele Quereinsteiger über die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um sich in neue Tätigkeiten einzuarbeiten und wertvolle Beiträge zu leisten. Die starre Fokussierung auf bestimmte Berufsbezeichnungen und Berufserfahrungen verstärkt jedoch den Fachkräftemangel, da die Vielfalt potenzieller Bewerber nicht voll ausgeschöpft wird.

Angesichts dieser Problematik wird deutlich, dass konventionelle Rekrutierungsmethoden häufig an ihre Grenzen stoßen. Neue, innovative Ansätze sind gefragt, um sowohl Fachkräfte als auch Quereinsteiger nicht nur zu finden, sondern auch erfolgreich an das Unternehmen zu binden. Zu diesem Schwerpunktthema „Umdenken im Recruiting“ führte die Fachzeitschrift Massivumformung ein Interview mit Ulrich Kosanke, Senior Recruiting Expert, und Lars Zimmermann, Sales/Smartcoach & Recruiting Expert, von der SRD Syscon GmbH, einem spezialisierten Personaldienstleister für Fachkräfte und Quereinsteiger in kaufmännischen und technischen Berufen.

In diesem Gespräch erläutern die Experten, wie sie mit unkonventionellen Methoden, wie zum Beispiel der Fokussierung auf Kompetenzen statt auf starre Jobtitel, KMU dabei unterstützen, die passenden Fachkräfte und Quereinsteiger zu identifizieren und zu rekrutieren. Diese andere Strategie in der Rekrutierung kann ein zentraler Schlüssel sein, um die dringend benötigten Mitarbeiter für die Unternehmen der Massivumformung zu gewinnen und damit die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit langfristig zu sichern.

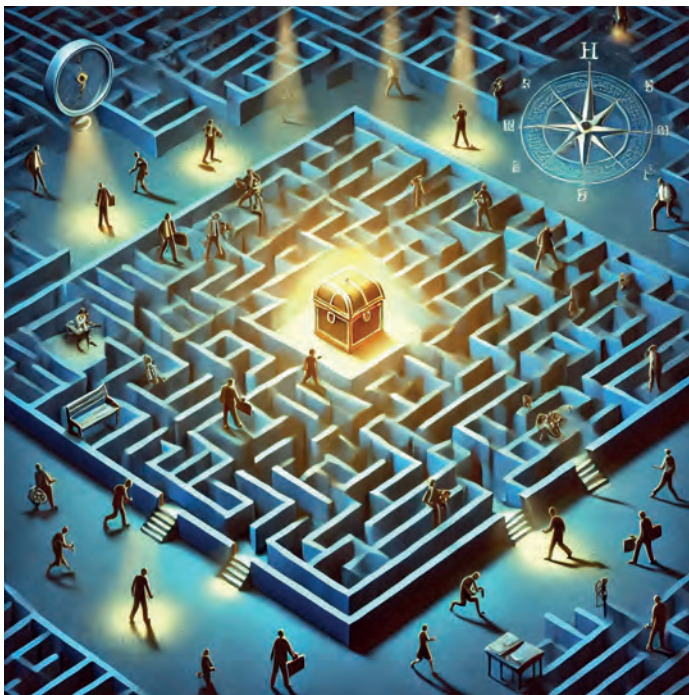


Bild: KI-generiert

**?** Zunächst: Was unterscheidet Ihre Rekrutierungsmethode von traditionellen Ansätzen?

**!** Ulrich Kosanke: Traditionelle Methoden konzentrieren sich stark auf Jobtitel und Branchen. Wir hingegen suchen gezielt nach den Fähigkeiten, die ein Kandidat mitbringt, unabhängig davon, in welchem Bereich er bisher tätig war.

**?** Wie genau nutzen Sie Datenbanken, um potenzielle Kandidaten zu finden?

**!** Lars Zimmermann: Wir durchsuchen große Datenbanken, unter anderem die der Agentur für Arbeit. Dabei konzentrieren wir uns auf Fähigkeiten und Qualifikationen, nicht auf Namen oder Lebensläufe. So finden wir auch Kandidaten, die vielleicht gar nicht aktiv auf der Suche sind.

**?** Alle reden vom Fachkräftemangel! Welche Bewerber finden Sie auf dem freien Markt?

**!** Ulrich Kosanke: Langfristig orientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter denken bei einem Jobwechsel oft über eine ganz neue Tätigkeit nach, sind dabei aber meist nicht besonders kreativ. Hier kommen wir ins Spiel: Wir unterstützen diese Menschen, indem wir ihnen neue Perspektiven aufzeigen und sie mit Unternehmen in Kontakt bringen, an die sie selbst nie gedacht hätten. Entscheidend ist dabei, diese potenziellen Kandidaten möglichst früh anzusprechen – in einer Phase, in der sie noch nicht aktiv nach einem neuen Job suchen. Wir nennen das die „U-Boot-Phase“, in der die großen Digitalkonzerne noch keinen Zugriff auf sie haben. In dieser Phase haben wir praktisch ein Exklusivrecht und können den Kandidaten frühzeitig auf passende Unternehmen aufmerksam machen.

**?** Wie stellen Sie sicher, dass die gefundenen Kandidaten auch wirklich geeignet sind?

**!** Ulrich Kosanke: Nachdem wir potenzielle Kandidaten identifiziert haben, führen wir Gespräche, um ihre Eignung für die jeweilige Position zu prüfen. Dabei achten wir nicht nur auf die fachliche Eignung, sondern auch auf die Motivation und Flexibilität der Bewerber.

**?** Gibt es ein Beispiel, an dem Sie Ihre Methode veranschaulichen können?

**!** Lars Zimmermann: Ja, zum Beispiel mit Facharbeitern von Werften, die sich neu orientieren müssen. Wir haben ihre Fähigkeiten analysiert und sie in Branchen vermittelt, die sie vorher nicht in Betracht gezogen hätten, wie etwa den Blitzschutzbau.

**?** Warum werben Sie nicht bei anderen Unternehmen um Fachkräfte?

**!** Lars Zimmermann: Das brauchen wir nicht, denn durch unseren Nischenansatz treffen wir auf

Menschen, die wir durch aktive Ansprache auf KMU und Branchen aufmerksam machen, die sie bisher kaum oder gar nicht kannten. Diese Menschen haben aber durchaus die Fähigkeiten und das Basiswissen, um sich mit ihrer intrinsischen Motivation schnell entsprechendes Fachwissen anzueignen.



Wie reagieren die Unternehmen auf diesen unkonventionellen Ansatz?



Ulrich Kosanke: Die Reaktionen sind durchweg positiv, vor allem aus dem Mittelstand. Diese Unternehmen schätzen die Flexibilität und die Möglichkeit, auf individuelle Fähigkeiten, statt auf starre Jobprofile zu setzen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist es oft entscheidend, Mitarbeiter zu finden, die vielseitig einsetzbar sind und sich schnell auf neue Herausforderungen einstellen können. Unsere Methode ermöglicht es ihnen, genau diese Talente zu identifizieren, was zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und langfristigen Mitarbeiterbindung führt. Darüber hinaus eröffnet sie KMU die Chance, unkonventionelle Talente zu entdecken, die bei herkömmlichen Auswahlverfahren möglicherweise übersehen werden. Dies trägt wesentlich zur Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit dieser Unternehmen bei.



Können Sie kurz die größten Herausforderungen bei diesem Ansatz umreißen?



Lars Zimmermann: Eine Herausforderung ist die anfängliche Überzeugungsarbeit bei den Unternehmen. Sie müssen bereit sein, über den Tellerrand zu schauen, um sich auf ungewöhnliche Bewerber einzulassen.



Wie passt Ihre Methode in die Zukunft des Recruitings?



Ulrich Kosanke: Unsere Methode ist zukunftsweisend, weil sie die Kompetenzen in den Mittelpunkt stellt. In Zeiten, in denen traditionelle Karrierewege immer seltener werden, ist dieser Ansatz besonders wertvoll. Die Arbeitswelt entwickelt sich ständig weiter und die Anforderungen an Arbeitnehmer ändern sich rasant.



Bild: KI-generiert

Unser Verfahren ermöglicht es, Bewerberinnen und Bewerber nicht nur nach ihrem bisherigen Werdegang, sondern vor allem nach ihren tatsächlichen Kompetenzen und Potenzialen zu beurteilen. So können Unternehmen flexibler auf zukünftige Herausforderungen reagieren und sicherstellen, dass sie die richtigen Talente für die sich wandelnden Anforderungen der Zukunft gewinnen. Damit ist unsere Methode nicht nur zeitgemäß, sondern auch zukunftssicher.



Was raten Sie Unternehmen in der Massivumformung?



Lars Zimmermann: Offen sein für neue Wege im Recruiting. Die besten Mitarbeiter sind oft diejenigen, die auf den ersten Blick nicht perfekt ins Profil passen. Mit dem richtigen Ansatz können Sie diese Talente für Ihr Unternehmen gewinnen.

Herr Kosanke, Herr Zimmermann, wir danken Ihnen für dieses interessante und kurzweilige Gespräch.



SRD Syscon GmbH  
Osterlinder Straße 11  
38228 Salzgitter  
Telefon: +49 5341 9031330  
E-Mail: info@srdsyscon.de  
Internet: www.srdsyscon.de