

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND



Interview mit Wolfgang Brickwedde

Gründer und Direktor des Institute
for Competitive Recruiting (ICR)

? **Wie verorten Sie den Fachkräftemangel: Mythos oder Realität?**

Ich plädiere für ein klares Sowohl-als-auch: Einerseits stellt der Mangel an Fachkräften für viele Unternehmen, ob in der IT oder in der Pflege, eine reale strategische und praktische Herausforderung dar. Tatsächlich müssen heute schon Aufträge abgelehnt werden, da die Fachkräfte fehlen. Alle Zeichen deuten darauf hin, dass das Thema in den nächsten Jahren nicht abebben wird. Andererseits dient der Fachkräftemangel vielen Verantwortlichen auch als Generalausrede für eine verfehlte und altbackene Rekrutierungspolitik.

? **Welchen Handlungsbedarf sehen Sie auf Seiten der Unternehmen, um dem Fachkräftemangel wirkungsvoll zu begegnen?**

Zunächst ist mir wichtig, dass die Rekrutierung aus der Kostenecke herauskommt, also Ausgaben für Recruiting nicht mehr als Kostenfaktor, sondern als strategische Investition begriffen werden. In einigen Unternehmen lässt sich diese Tendenz schon beobachten. Dann werden die notwendigen Ausgaben für Recruiting als notwendige Investition für mehr Umsatz und Gewinn betrachtet.

Bei den konkreten Maßnahmen würde ich zwischen Pflicht und Kür unterscheiden. Dass Unternehmen ein stärkeres Augenmerk auf das Wohlbefinden und die Ausstattung der Mitarbeiter richten, Frauen bei der Stellenplanung gleichermaßen berücksichtigen oder stärker in die Ausbildung der Mitarbeiter investieren, sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Es ist geradezu ein Muss, um überhaupt erfolgreich Fachkräfte rekrutieren zu können.

Die Kür besteht darin, sich bei der Gewinnung von Fachkräften wirkungsvoll von den Mitbewerbern zu unterscheiden. Die Ausgangsfrage hierzu lautet: „Warum sollte sich eine Fachkraft für das Unternehmen interessieren?“ Für eine erfolgreiche Rekrutierung ist heute ein bewerberzentriertes Mindset erforderlich, das vielfach noch nicht vorhanden ist. Nicht die Fachkräfte müssen sich bewerben, sondern die Unternehmen.

Ausgehend von einer bewerberzentrierten Sicht sollten die Rekrutierungsmaßnahmen, zum Beispiel der Aufbau der Karriereseite, die Formulierung und Platzierung von Stellenanzeigen oder das Onlinebewerbungsformular, kritisch hinterfragt und justiert werden. Dabei lassen sich auch Erkenntnisse aus dem E-Commerce oder dem Performance-Marketing nutzen. In der zielgruppenorientierten Ansprache ist das Marketing der Rekrutierung schließlich um Jahre voraus.

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND

Darüber hinaus sollten die Unternehmen dazu übergehen, Kandidaten proaktiv zu identifizieren und zu umwerben – Stichwort Active Sourcing. Die Anzahl der Bewerber, die aktiv nach Jobangeboten suchen, wird nämlich immer kleiner. Eine aktive Ansprache eignet sich im Übrigen auch und insbesondere für Unternehmen, die nicht über ein herausgehobenes Arbeitgeberimage verfügen. Denn maßgeblich für die erfolgreiche Rekrutierung ist letztlich ein attraktives Jobangebot in einem passenden Umfeld.

Die für die Rekrutierung Verantwortlichen sollten schließlich noch die Möglichkeiten des Einsatzes neuer Technologien ernsthaft prüfen – nicht weil eine künstliche Intelligenz besser rekrutieren kann, sondern weil sich durch den Technologieeinsatz Routineaufgaben automatisieren lassen und so Ressourcen für ein strategisches und aktives Personal-Sourcing frei werden.

Wie sollten Bildung und Politik idealerweise auf den Fachkräftemangel und die damit verbundenen Herausforderungen reagieren?

Im Hinblick auf die Bildung halte ich es für erforderlich, dass die Menschen inhaltlich und methodisch besser an die Anforderungen der modernen Wirtschaft herangeführt werden. Wir können es uns dauerhaft nicht leisten, die Leute heute immer noch so auszubilden wie vor 40 Jahren, wenn die Kinder in China schon in der Grundschule KI auf dem Lehrplan haben.

Von der Politik würde ich mir schließlich wünschen, dass die Hürden für die Einstellung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland gesenkt werden. Etwas wird hierbei schon getan. Aber für einige Tätigkeiten ist es enorm schwierig, überhaupt geeignete Bewerber zu finden. Wenn die Politik hier zusätzliche Bremsklötze einbaut, werden Chancen verbaut.

Das Interview führte Dr. Andreas Stiehler.



Alle Ergebnisse zu unserer Studie finden Sie hier.