

Vier Eckpfeiler im Kampf gegen den Fachkräftemangel

- HR-Management für Fortgeschrittene: Neues White Paper zeigt, wie Unternehmen in der neuen Arbeitswelt wettbewerbsfähig bleiben

Eschborn, XX. Januar 2016 – Deutschland droht nach aktuellen Prognosen eine Lücke von 6 Millionen Arbeitskräften in 2030, das ist ein Siebtel der arbeitenden Bevölkerung von 43 Millionen. Kaum ein anderes Land hadert so sehr mit seiner demografischen Situation wie Deutschland. Dazu kommen globale Arbeitsmarkt-Entwicklungen, die herkömmliche Personalstrategien auf den Kopf und Firmen weltweit vor große Herausforderungen stellen. Beim Weltwirtschaftsforum 2016 in Davos steht die Zukunft der Arbeit nicht umsonst auf der Tagesordnung. Das neue White Paper der ManpowerGroup „[Human Age 2.0 – Future Forces at Work](#)“ – auch auf Deutsch erhältlich – zeigt HR-Profis, wie sie die Probleme meistern können.

„Fachkräftemangel hat viele Ursachen – die demografische Entwicklung ist nur eine davon, und sie ist nicht auf Deutschland begrenzt“, erklärt Herwath Brune, Vorsitzender der Geschäftsführung der ManpowerGroup Deutschland. In China etwa wird bis 2050 jeder vierte Bürger über 65 Jahre alt sein. Gründe sind die bis 2015 geltende Ein-Kind-Politik sowie die verbesserten Lebensumstände. Weltweit gehen Angebot und Nachfrage bei Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen auseinander, weil Jobanforderungen komplexer werden und sich immer schneller ändern. Das Thema Ausbildung spielt dabei eine wichtige Rolle. In Deutschland führt die „Akademisierung der Massen“ zu fehlenden Fachkräften im Handwerk und in Gesundheitsberufen. In China führt sie zu „Brain Drain“, da hochqualifizierte Talente in andere Länder auswandern oder präferiert bei westlichen Unternehmen in China arbeiten. „Wir befinden uns im ‚Human Age‘, in dem personelle Ressourcen die wichtigste Voraussetzungen für den Unternehmenserfolg sind“, so Deutschland-Chef Brune. „In diesem Spannungsfeld müssen Unternehmen Lösungen finden, wie sie trotz Talentknappheit die richtigen Leute zur richtigen Zeit am richtigen Ort haben.“ Im White Paper werden dafür vier wichtige Eckpfeiler identifiziert.

Vier Eckpfeiler für das HR-Management der Zukunft

1. Arbeit wird flexibel – Widerstand zwecklos

Moderne Jobs sind immer seltener Industrie- oder Handwerksjobs, da Maschinen



handwerkliche Tätigkeiten übernehmen. Auch einfache Büroberufe werden weniger, dafür steigt der Bedarf an Führungskräften und Fachkräften mit speziellen Schlüsselkompetenzen wie IT. Dies sind anspruchsvolle Berufe, die eine lange Ausbildungszeit benötigen und für die es keine bewährten Teilzeitmodelle gibt. Unternehmen, die Fachkräfte binden und hinzugewinnen möchten, bleibt nichts anderes übrig als auch für diese Positionen flexible Arbeitsmodelle anzubieten. Gleiches gilt für gefragte Berufe aus Handwerk und Gesundheit. „Es ist weniger Aufwand, gut ausgebildeten Eltern attraktive Wiedereinstiegsmodelle zu bieten, als sie zu verlieren und neue rekrutieren und einarbeiten zu müssen“, sagt ManpowerGroup Deutschland Chef Herwarth Brune. In der Wohlstandsgesellschaft wird eine ausgewogene Work-Life-Balance immer wichtiger – und der Fachkräftemangel zwingt die Unternehmen, sich anzupassen. Die Digitalisierung macht flexible Arbeit zum Beispiel im Home-Office oder auf dem Arbeitsweg mit mobilen Geräten leichter.

2. Bewerber: Nicht fragen, wer passt – sondern wer wird passen

Gezielt Frauen zu adressieren, die nach längerer Erziehungspause wieder in den Job einsteigen, ist ein bewährtes Mittel, den Kandidatenpool zu vergrößern. Diese Ressource wird jedoch nicht ausreichen, den Fachkräftemangel einzudämmen. Das Recruiting sollte daher auf Migranten, ältere Arbeitnehmer, Geringqualifizierte und Bewerber mit Handicap ausgeweitet werden. Auch das ist keine neue Idee – jedoch setzen immer noch wenige Unternehmen diese Maßnahmen in aller Konsequenz um. „Die Firmen schauen zu sehr darauf, was ein Bewerber schon mitbringt für einen bestimmten Job, und nicht darauf, was für Potenzial sie haben und welchen Job sie in Zukunft ausüben könnten“, so Brune. Unabdingbar für die erfolgreiche Integration ist neben Qualifikationsmaßnahmen ein professionelles „Onboarding“, also die Einführung in das Arbeitsumfeld, und ganz wichtig, die regionale Kultur. In diese Maßnahmen sollte gut investiert werden. Die USA und Frankreich zeigen, wie wichtig die Integration von Migranten für die Wirtschaft ist – in diesen Nationen herrscht kein Fachkräftemangel.

3. Personalentwicklung 3.0 – adé Karriereleiter

Die Zeit der Arbeitsstelle fürs Leben ist vorbei, in regelmäßigen Abständen eine Hierarchiestufe nach oben zu klettern für viele kein erstrebenswertes Ziel. Die große Herausforderung für das HR-Management ist, die Karriere eines Mitarbeiters individuell zu begleiten und zu unterstützen. „Karriereleitern werden zu Karrierepfaden, die auch mal die eine oder andere Abzweigung nehmen“, erklärt der ManpowerGroup-Chef. Es ist daher wichtig, die Personalentwicklung mit dem Mitarbeiter abzustimmen und nicht vorauszusetzen, dass er sich in die eine oder andere Richtung entwickeln will.



Abteilungen und Hierarchiestufen müssen dafür durchlässiger werden. Einer Führungskraft sollte erlaubt sein, sich „zurück“ zum Experten zu entwickeln – und einer Fachkraft, ihre Kompetenzen als Führungskraft zu entdecken.

4. Digitalisierung als Chance für die HR

Digitalisierung ist kein Trend, sie ist in jeden Lebensbereich eingedrungen. Nicht nur Produkte, Services und Geschäftsprozesse werden digital, sondern auch das Arbeiten selbst. Via Social Collaboration arbeiten Fachkräfte über Ländergrenzen hinweg an gemeinsamen Projekten. Über Crowdfunding arbeitet eine anonyme Masse Auftragspakete ab. Via Online-Plattformen werden Geschäftsbeziehungen gepflegt, über eLearning wird sich weitergebildet. Die Digitalisierung ermöglicht neue Business-Modelle, flexibles Arbeiten, direkte Zugänge zu Kandidaten und eine professionellere, erfolgreiche HR-Arbeit. Mit ausgereiften Business Intelligence Systemen können Unternehmen besser voraussehen, was ihre Kunden wollen und welche Personalressourcen sie künftig brauchen. Wo Wearables und Apps zur Lebensführung noch hinführen, kann keiner sagen. Es lohnt sich aber für Unternehmen, diese Frage zu stellen und innovativ zu sein bei der Beantwortung. Vielleicht lassen sich Stellenanzeigen ja schon heute woanders präsentieren als in Printmedien und auf Online-Portalen?

Über die ManpowerGroup

Die ManpowerGroup ist weltweit führend in der Bereitstellung innovativer Lösungen und Dienstleistungen, mit denen Unternehmen in der sich verändernden Welt der Arbeit erfolgreich sein können.

Unter dem Dach der ManpowerGroup agieren in Deutschland an 160 Standorten die Gesellschaften Manpower, Experis, ManpowerGroup Solutions und Right Management. Zusammen mit den Joint Ventures Bankpower, AviationPower und Vivento Interim Services ist die Unternehmensgruppe Vorreiter in der Branchen- und Fachspezialisierung.

Mehr Informationen erhalten Sie unter <http://www.manpowergroup.de>.

Pressekontakt:

Faktenkontor GmbH
Juliana Hartwig
Ludwig-Erhard-Straße 37
20459 Hamburg
Tel.: +49 40 253 185-122
E-Mail: juliana.hartwig@faktenkontor.de

Unternehmenskontakt ManpowerGroup:

Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen
Stephan Rathgeber
Düsseldorfer Straße 9
65760 Eschborn
Tel.: +49 69 153 03-336
E-Mail: Stephan.Rathgeber@manpowergroup.de