



GÜTSEL ONLINE



## Bringt Recruiting nach alter Schule die Fachkräfte der neuen Zeit?

**Obwohl seit Jahren von einem Fachkräftemangel in Deutschland die Rede ist, ist trotz gegenteiliger**

**Beteuerungen der Politik bislang nichts Substantielles geschehen, um dem Problem abzuwehren.**

### **Bringt Recruiting nach alter Schule die Fachkräfte der neuen Zeit?**

Ist herkömmliches Recruiting den Anforderungen der neuen Zeit gewachsen?

Obwohl seit Jahren von einem Fachkräftemangel in Deutschland die Rede ist, ist trotz gegenteiliger Beteuerungen der Politik bislang nichts Substantielles geschehen, um dem Problem abzuwehren. Im Gegenteil: Inzwischen vermeldet allein das deutsche Handwerk einen Personalmangel im sechsstelligen Bereich: Laut dem Zentralverband des Deutschen Handwerks fehlen dort mindestens 250.000 qualifizierte Fachkräfte. Philip Ranft ist Inhaber von Ranft und Kollegen, einer Personalvermittlungsgesellschaft. Ranft kritisiert den inflationären Gebrauch des Wortes »Fachkräftemangel«. Dieser Begriff charakterisiert die Problematik, mit der sich deutsche Unternehmen konfrontiert sehen, nicht korrekt und lenkt stattdessen von den tatsächlichen Problemen ab.

### **Sinneswandel bei den Arbeitnehmern**

Lag die Priorität von Arbeitnehmern in den letzten Jahrzehnten auf einem auskömmlichen Gehalt, setzt die junge Generation neue Schwerpunkte: Work-Life-Balance heißt das Schlagwort dieser Zeit und das bedeutet nichts anderes, als dass sich jüngere Arbeitnehmer vor allem mehr Freizeit wünschen. Ist diese Balance bei einem Unternehmen nicht gegeben, lassen sich nur schwer Nachwuchskräfte finden, die ihre Arbeit motiviert verrichten oder überhaupt eine Bewerbung abfassen. Dieser grundlegende Einstellungswandel ist an vielen Unternehmenschefs bislang vorbeigegangen. Sie klagen stattdessen über einen Mangel an Fachkräften, suchen die Schuld bei den staatlichen Bildungseinrichtungen und einem vermeintlich negativen Image des Handwerks.

Wer ein Unternehmen führt, ist deshalb gut beraten, Überlegungen dahingehend anzustellen, wie sich vor dem Hintergrund dieser neuen Lebens- und Arbeitseinstellung die Attraktivität der jeweiligen Tätigkeit steigern lässt, um die Motivation dieser neuen Generation von Arbeitskräften zu gewährleisten. Die erste Hürde für Unternehmen stellt die Beantwortung der Frage dar, wie sich junge Fachkräfte mit den genannten Ansprüchen finden lassen.

Eine Antwort bieten neue Technologien aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz. In unserer Personalvermittlung kommt eine Technik zum Einsatz, die ihre Ursprünge im Onlinehandel hat und zunächst nichts mit Recruiting zu tun hat. Doch es hat sich herausgestellt, dass das sogenannte »Performance Marketing« ebenso ein hervorragendes Werkzeug ist, um die Personalvermittlung effektiver zu gestalten.

Die KI-basierte Softwarelösung bietet vielfältige Möglichkeiten zur effizienten Personalsuche und Personalvermittlung, so etwa spezielle Algorithmen zur Suche besonders ausgebildeter Fachkräfte. Die Effektivität dieser Methode ist enorm: Mithilfe der Software gelingt es, »Hidden Candidates« mit besonderen Fähigkeiten und Ausbildungsschwerpunkten zu finden, die den meisten Personalvermittlern ansonsten entgangen wären.

### **Fachkräfte durch direkte Ansprache finden**

Bei unserer Herangehensweise setzen wir zu Beginn des Recruiting-Prozesses auf eine zielgerichtete Ansprache. Vor allem hoch qualifizierte Techniker, Finanzexperten und Ingenieure sind auf dem Arbeitsmarkt hochbegehrt. Um ihre Anforderungen zu erfüllen, ist eine individuelle Ansprache unabdingbar. Wer hoch qualifiziert ist, möchte eine gewisse Wertschätzung durch potenzielle Arbeit-

geber und Personalvermittler erfahren; unpersönliche Standardansprachen verschrecken diese wichtigen Fachkräfte. Solche zielgerichteten Ansprachen werden durch intelligente Softwarelösungen ermöglicht: Diese analysieren sämtliche Daten, die ein potenzieller Arbeitnehmer im Internet freigegeben hat, sodass sein spezielles Anforderungs- und Qualifikationsprofil erkennbar wird. Auf dieser Grundlage lassen sich individuelle Ansprachen abfassen, die das Interesse der Fachkräfte wecken.

### **Systematisch Arbeitskräfte gewinnen**

»Am Anfang des Prozesses erstellen wir gemäß den Wünschen eines Unternehmens ein Zielprofil, welches dem idealen Kandidaten entspricht. Unsere langjährige Erfahrung ermöglicht es uns, wichtige von unwichtigen Kriterien genau zu unterscheiden. Auf Grundlage des erstellten Zielprofils suchen die Algorithmen anschließend nach geeigneten Kandidaten. Dadurch erhalten Unternehmen eine detaillierte Übersicht möglicher Fachkräfte, mit denen sie vakante Stellen besetzen können.«

### **Ranft und Kollegen**

Phillip Ranft, Co Founder und CEO der Personaldienstvermittlung Ranft und Kollegen, ist Experte im Bereich Personalressourcen. Bedingt durch den Fachkräftemangel werden Personalressourcen knapper und es wird wichtiger für jedes Unternehmen dementsprechend zu agieren.

Ranft und Kollegen schöpft aus den Fachkenntnissen und Marktkenntnissen und berät nicht nur kompetent, sondern besitzt innovative und leistungsfähige Kenntnisse, um Unternehmen zuverlässig zu unterstützen. Dabei spezialisiert sich die Firma fachspezifisch im IT und Finance Bereich.