

expertenReport ^{02/23}



Eithan Wolf, CEO von PassportCard

„Wir definieren uns über Kundenzentrierung und Empathie. Ein richtiger Gamechanger im Versicherungsmarkt.“

CYBERANGRIFFE

Wenn die eigene IT zur Gefahr wird

FACHKRÄFTEMANGEL

Entspricht herkömmliches Recruiting im Finanzsektor dem Zeitgeist?

ZEITERFASSUNG

Besteht die Pflicht für alle Arbeitnehmer?

Ist herkömmliches Recruiting von Fachkräften im Finanzsektor den heutigen Anforderungen noch gewachsen?

Bringt Recruiting nach alter Schule die Fachkräfte der neuen Zeit?

Obwohl die Politik behauptet, sie arbeite daran, das Problem des Fachkräftemangels in Deutschland zu beheben, hat es bisher keine nennenswerten Fortschritte gegeben, obwohl dieser beklagenswerte Zustand seit Jahren besteht und sich nicht verbessert, sondern zuletzt eher noch verschlimmert hat. Während der Fokus vor allem auf dem Mangel an Arbeitskräften im Handwerk liegt, sind andere Branchen wie der Finanzsektor mit ganz ähnlichen Problemen konfrontiert.

Philipp Ranft, Inhaber der Personalvermittlungsagentur Ranft und Kollegen, moniert die allzu häufige Verwendung des Begriffs "Fachkräftemangel". Er argumentiert, dass dieser Begriff die tatsächlichen Herausforderungen, denen sich deutsche Unternehmen gegenüber sehen, nicht adäquat beschreibt und die Aufmerksamkeit von den wahren Problemen ablenkt, die nicht auf vermeintlich unattraktive Arbeitstätigkeiten beschränkt sind.

Einstellung zur Arbeit wandelt sich bei Arbeitskräften

Während für Arbeitnehmer in der Vergangenheit die Priorität vorrangig auf dem Gehalt lag, ist für die jüngere Generation vor allem eine ausgeglichene Work-Life-Balance wichtig geworden. Wenn ein Unternehmen dies nicht bietet, wird es für dieses schwer, junge Talente zu gewinnen, die motiviert und engagiert arbeiten. Viele Unternehmenschefs haben diese grundlegende Veränderung der Einstellungen noch nicht erkannt. Sie beschwerten sich stattdessen über den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und suchen die Ursache dafür in staatlichen Bildungseinrichtungen und einem angeblich negativen Image von Handwerksberufen. Entgegen der land-

läufigen Meinung, dass sich vor allem das Handwerk bei der Rekrutierung von fähigem Nachwuchs schwertut, betrifft das Problem auch andere, bei jungen Arbeitskräften vermeintlich beliebte Branchen: den Finanzsektor etwa. Dies betrifft hoch dotierte Stellen in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien ebenso wie Tätigkeitsfelder im Banken- und Versicherungsgewerbe.

Unternehmensführer sollten sich deshalb Gedanken darüber machen, wie sie die Attraktivität ihrer Arbeitsplätze verbessern können, um die Motivation der jüngeren Generation von Arbeitskräften zu erhalten. Allein auf die vermeintliche Attraktivität einer Branche zu vertrauen, reicht nicht aus, denn es gibt keinen Mangel an qualifiziertem Personal, sondern eine grundlegende Veränderung der Lebens- und Arbeitseinstellung in der jüngeren Generation.

Welche Schritte helfen Unternehmen bei der Gewinnung qualifizierter und motivierter Nachwuchskräfte?

Die größte Herausforderung für Unternehmen aus der Finanzbranche besteht darin, junge Fachkräfte zu finden, die den genannten Anforderungen entsprechen. Einerseits er-



Philipp Ranft (zweiter von rechts), Inhaber, Ranft & Kollegen Personalmanagement

fordert gerade der Finanzsektor aufgrund seiner Komplexität eine hochgradige Spezialisierung der potenziellen Arbeitnehmer, andererseits muss ein Arbeitgeber diesen Fachkräften passende Arbeitsbedingungen bieten.

Neue Technologien aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz bieten hierbei eine Lösung. In unserer Personalvermittlung nutzen wir technische Methoden, die ursprünglich aus dem Onlinehandel stammen und ursprünglich nichts mit der Personalsuche zu tun hatten. Es hat sich jedoch gezeigt, dass das "Performance Marketing" ein sehr wirksames Instrument ist, um die Personalvermittlung zu verbessern.


Die auf künstlicher Intelligenz basierende Softwarelösung bietet zahlreiche Möglichkeiten für eine effektive Personalsuche und -vermittlung, zum Beispiel durch spezielle Algorithmen zur Identifizierung von besonders qualifizierten Fachkräften. Die Wirksamkeit dieser Methode ist beeindruckend: Mithilfe der Software können "versteckte Kandidaten" mit besonderen Fähigkeiten und Schwerpunkten entdeckt werden, die den meisten Personalvermittlern sonst entgehen würden. Da gerade die Finanzbranche von Arbeitnehmern einen hohen Spezialisierungsgrad verlangt, sind diese Methoden für entsprechende Arbeitgeber von unschätzbarem Vorteil.

Fachkräfte reagieren auf persönliche Ansprachen

Bei unserem Recruiting-Prozess legen wir von Beginn an Wert auf eine zielgerichtete Ansprache. Qualifizierte Finanzexperten, die sich auf ein bestimmtes Fachgebiet spezialisiert haben, sind auf dem Arbeitsmarkt hochbegehrt. Entgegen landläufiger Meinungen ist die Branche nicht nur auf Bankkaufleute und Betriebswirte angewiesen, sondern ebenso

auf hoch qualifizierte Physiker, Mathematiker, Informatiker und weitere mathematisch-naturwissenschaftlich geprägte Berufsbilder. Diese Anforderungen qualifizierter Kandidaten können Unternehmen nur durch persönliche Ansprachen erfüllen, denn sie erwarten von möglichen Arbeitgebern und Personalvermittlern Anerkennung - eine unpersönliche Standardansprache wird sie mit hoher Wahrscheinlichkeit abschrecken. Mithilfe von intelligenten Softwarelösungen können Unternehmen und Personalvermittler personalisierte Ansprachen erstellen, da die Algorithmen alle verfügbaren Daten eines potenziellen Arbeitnehmers, die dieser im Internet zugänglich gemacht hat, analysieren und dadurch sein spezielles Anforderungs- und Qualifikationsprofil ersichtlich machen.

Wie gehen wir beim Recruiting-Prozess vor?

Wir beginnen den Recruiting-Prozess, indem wir auf Basis der Anforderungen eines Unternehmens ein Zielprofil erstellen, das dem idealen Kandidaten entspricht. Dank unserer langjährigen Erfahrung sind wir in der Lage, wichtige von unwichtigen Kriterien genau zu unterscheiden. Anschließend suchen die Algorithmen basierend auf dem erstellten Zielprofil nach geeigneten Kandidaten. Das Ergebnis ist eine detaillierte Übersicht möglicher Fachkräfte, die das Unternehmen für die Besetzung von vakanten Stellen verwenden kann. 

Sichern Sie sich noch heute Ihre Spezialisten von morgen und lassen Sie uns gemeinsam die nächsten Schritte planen. Kontaktieren Sie uns unter: [ranft-kollegen.de](https://www.ranft-kollegen.de)