

Fachkräftemangel: Im Jahr 2022 Top-Thema der Personalarbeit

Düsseldorf – 02.11.2022: Die Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen sehen 2022 erstmals ein Thema an der Spitze ihrer Agenda, das im Vorjahr noch auf Platz 5 rangierte: den Mangel an Fachkräften, insbesondere im IT-Bereich. Dies geht aus der aktuellen Studie „Trends in Vergütung und HR 2022/2023“ der Unternehmensberatung Lurse hervor. In den Abteilungen für Human Resources (HR) werden aber auch Fragen der Digitalisierung, der Mitarbeiterführung, des Employer Brandings und des Talent Managements nach wie vor als wichtig angesehen.

Für die jährlich durchgeführte Studie befragte Lurse zwischen Mai und August 2022 online Personalverantwortliche aus 244 deutschen Unternehmen. Bei ihnen handelt es sich überwiegend um große Mittelständler sowie DAX- und MDAX-Konzerne aus allen für Deutschland relevanten Branchen: von IT- und Elektronik-Anbietern über Finanzdienstleister, Fahrzeug- und Anlagenbauer bis zu Pharma-, Chemie- und Energieunternehmen.

Eine Herausforderung – verschiedene Lösungsstrategien

Auf die Frage „Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Themen in der Personalarbeit?“ nannten in diesem Jahr 82 % der befragten Unternehmen das Problem des Fachkräftemangels. Das entspricht einem Plus von nicht weniger als 19 % gegenüber dem Vorjahr und katapultiert das Thema im Ranking der wichtigsten HR-Fragen von Platz 5 auf Platz 1. „Dieser starke Bedeutungszuwachs ist angesichts der aktuellen politischen Situation, der hohen Inflation und des Rückgangs der Corona-Maßnahmen nachvollziehbar“, sagt Birgit Horak, Managing Partner bei Lurse. „Die Unternehmen berichten uns von einer gestiegenen Fluktuation in den unterschiedlichsten Bereichen und von einem angespannten Bewerbermarkt. Das liegt auch daran, dass sich das Einzugsgebiet für Rekrutierungen durch die Zunahme mobiler Arbeit wesentlich erweitert hat. Die Folge sind deutlich gestiegene Gehaltsforderungen und erhöhte Einstiegsgehälter.“

Am deutlichsten macht sich der Mangel an Fachkräften im IT-Bereich mit 79 % der Nennungen bemerkbar. Mit weitem Abstand folgen Engineering, Sales & Support und Forschung und Entwicklung. Fast jedes zweite Unternehmen gibt an, Schwierigkeiten zu haben, Auszubildende oder Hochschulabsolventen zu finden.

Digitalisierung bleibt ein Zukunftsthema

Die Digitalisierung der Personalarbeit stand über Jahre hinaus stabil an der Spitze des Rankings der wichtigsten HR-Trends. In diesem Jahr rückt sie mit 80 % knapp auf den zweiten Platz, bleibt aber nach wie vor wichtig. Sieben von zehn Firmen gehen davon aus, dass Fragen der Digitalisierung weiter an Bedeutung gewinnen und 84 % gehen diese aktiv an.

„Um ihre Personalangelegenheiten zu verschlanken, haben bereits heute 88 % der befragten Unternehmen einen Manager Self Service und 91 % einen Employee Self Service realisiert – Tendenz steigend“, sagt Horak. Der Manager Self Service betrifft unter anderem Prozesse wie die Genehmigung von Dienstreisen oder die Rekrutierung externer Mitarbeitender, das Berichtswesen oder das Performance Management, also beispielsweise Leistungsbeurteilungen und Zielvereinbarungen. Ein Employee Self Service wiederum kann z. B. Urlaubsanträge, Reisekosten- und Gehaltsabrechnungen aber auch die Verwaltung von Arbeitszeiten vereinfachen.

Leadership nach Corona – eine positive Bilanz

Das Thema Mitarbeiterführung bleibt mit 73 % weiterhin eines der Top 3 Themen der Personalarbeit. Etwa zwei Fünftel der Befragten gaben an, dass sich in ihren Unternehmen das Verständnis von Leadership im Laufe der vergangenen Jahre verändert habe, und in etwa die Hälfte der Befragten gehen für die Zukunft von einer wachsenden Bedeutung der Thematik aus.

„Die Corona-Krise hat hierzu einiges beigetragen – und zwar auch zum Positiven“, erklärt Horak. „Das geht aus den Äußerungen etlicher Unternehmen klar hervor.“ Demnach hat sich die virtuelle Zusammenarbeit verbessert. Während der Pandemie zeigte sich, dass Führung auch über einen längeren Zeitraum aus der Distanz erfolgen kann. Sie muss Präsenz zeigen, aber nicht ständig vor Ort sein. Das Vertrauen in die Beschäftigten ist in der Krise gewachsen, denn die Zusammenarbeit hat auch ohne unmittelbaren Kontakt gut funktioniert. Letztlich seien gute Ergebnisse wichtiger als die Präsenz am Arbeitsplatz, so einige der Befragten. Dennoch: Die persönliche Zusammenarbeit wird nach wie vor als wichtig angesehen. Trotz der Chancen, die digitale Arbeitsplätze bieten, wollen die Unternehmen nicht auf die Vorteile direkter Interaktion verzichten.

Arbeitgeberattraktivität und nicht-monetäre Leistungen

Zu den Top Ten der wichtigsten HR-Trends gehören laut der Lurse Studie auch das Employer Branding mit 70 % der Nennungen, dicht gefolgt von den Themen Talent Management und Performance Management.

„Employer Branding-Strategien, mit denen Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, sind nach wie vor wichtig für den Einsatz von HR-Instrumenten“, so Philipp Dienstbühl, Manager bei Lurse. „Wie schon im letzten Jahr wird die Work Life Balance bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit 83 % am häufigsten genannt. Gerade gut ausgebildete Fachkräfte beurteilen Unternehmen in zunehmendem Maße auch nach nicht-monetären Leistungen.“

Um den gestiegenen Gehaltserwartungen gerecht zu werden, ergänzen viele Arbeitgeber die rein monetäre Vergütung durch attraktive Benefitprogramme und die gezielte Entwicklung von Karrieremodellen.



Pressekontakt

Tammy Graetz

fon +49 (211) 54236 128

email Tammy.Graetz@lurse.de

Über Lurse

Lurse ist eine führende HR-Strategieberatung und HR- und bAV-Lösungsanbieter mit dem Fokus auf Compensation, Pensions und Talents. Das Unternehmen ist an den Standorten Paderborn/Salzotten, Frankfurt/Main, Hannover, Köln/Bonn, Düsseldorf, München und Zürich vertreten.

Seit 1989 berät Lurse große und mittelständische Kunden aller Branchen bei der Gestaltung, Weiterentwicklung und Harmonisierung von Vergütungs-, Benefits- und Performance-Systemen. Lurse verfügt über qualifizierte, seit Jahrzehnten gewachsenen Benchmark-Informationen und über das Know-how aus der Administration von bAV-Systemen. Die Berater:innen des Unternehmens stellen als Expert:innen und Moderator:innen die erfolgreiche Umsetzung von HR-Lösungen mit allen involvierten Parteien sicher.

Lurse speichert und verarbeitet Daten ausschließlich in Deutschland und ist nach ISO 27001 zertifiziert.

Mehr über Lurse finden Sie unter www.lurse.de sowie auf [linkedin](https://www.linkedin.com/company/lurse) und [xing](https://www.xing.com/profile/lurse).