



Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

Oktober 2014

erschieden in der Podcast-Reihe „Führung auf den Punkt gebracht“

von Bernd Geropp

Die Shownotes zu diesem Podcast finden Sie unter

www.mehr-fuehren.de/podcast068

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



Geropp

Irgendwie ist das doch eigenartig. Da beschwert sich auf der einen Seite die Industrie über Fachkräftemangel, aber auf der anderen Seite haben wir in Deutschland Arbeitslosenzahlen in Millionenhöhe. Martin Gaedt hat darüber ein Buch geschrieben. Es heißt „Mythos Fachkräftemangel“. Er zeigt an Beispielen wie Arbeitsagenturen auf Versagen programmiert sind, wie hilflos die Politik wirklich ist und wie arrogant einige Unternehmen in diesem Bereich agieren. Für Martin Gaedt ist das Grundproblem, Arbeitssuchende und Arbeitgeber finden einfach nicht zusammen. Deswegen hat Martin Gaedt mit seinem Unternehmen ein System entwickelt, genannt „Cleverheads“, das Personaler, Bewerber und Mentoren miteinander vernetzt. Wie das genau funktioniert, welche Vorteile das für alle Beteiligten hat, darüber spreche ich heute mit ihm. Hier also mein Gespräch mit Martin Gaedt.

Herr Gaedt, die Politik und die Arbeitgebervereinigungen behaupten, es gäbe einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland. Sie sehen das ganz anders. Wieso?

Gaedt

Ein Mangel an Fachkräften ist genauso wahr wie ein Kundenmangel, das heißt, wenn ein Unternehmen zu mir kommt und sagt „Ich habe einen Kundenmangel“, dann sage ich „Machen Sie mehr Marketing und Vertrieb oder ändern Sie Ihr Produkt.“ Wenn also jemand zu mir kommt und sagt ich habe einen Fachkräftemangel, dann sage ich „Machen Sie mehr Marketing und Vertrieb oder ändern Sie Ihr Angebot. Zahlen Sie vielleicht mehr Löhne. Investieren Sie in Ihre Unternehmenskultur“. Das heißt, ein individueller Fachkräftemangel ist natürlich immer möglich. Das heißt aber nicht, dass wir als Gesellschaft immer weniger Fachkräfte haben, sondern – wenn man genauer hinsieht und das habe ich eben jetzt sieben Jahre lang getan –, dann stellt man fest, dass es unendlich viele Potenziale gibt, die entweder gänzlich ungenutzt sind, oder die in Scharen schlicht verschwendet werden. Und deswegen sage ich

Geropp

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



Okay. Aber zum Beispiel bei den Ingenieuren wird ja immer gesagt „gut da laufen wir auf einen Mangel hin oder den haben wir eigentlich schon.“

Gaedt

Ja.

Geropp

Das stimmt nicht so wie die Politik uns das zu verstehen gibt?

Gaedt

Da gab es gerade vor einem Monat eine sehr aufschlussreiche Reportage in der ARD zu, wo gezeigt wird, wie die Zahl der offenen Stellen vom VDI mal SIEBEN genommen wird, mit der Begründung, es werden ja nicht alle offenen Stellen bei der Agentur für Arbeit gemeldet, deswegen nimmt man diese mit der Zahl sieben. Gleichzeitig werden aber die bei der Agentur für Arbeit gemeldeten, arbeitslosen Ingenieure NICHT mal sieben genommen. Man nimmt also zwei Zahlen von der Agentur für Arbeit als Grundlagen. Nimmt die eine mal sieben, die andere mal null und sagt dann „Wir haben einen eklatanten Fachkräftemangel im Ingenieurbereich.“ Ich finde, das ist schlicht kriminell. Und das wird seit zwanzig, dreißig Jahren uns vorgehalten und dient als Beweis es gäbe einen Mangel.

Geropp

Okay. Ja das verstehe ich, das ist mathematisch – sagen wir Mal – nicht wirklich wahr
(lachend)

Gaedt

Der VDI hat jetzt kurz vor der Reportage oder kurz danach diese SIEBEN reduziert auf FÜNF. Aber selbst die fünf ist immer noch genauso willkürlich wie die sieben zuvor.

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



Geropp

Das wollte ich gerade fragen, das ist einfach aus der Luft gegriffen oder gibt es da eine bestimmte Begründung, warum es gerade fünf ist und nicht fünfzig?

Gaedt

Richtig. Laut ARD eine willkürlich gewählte Zahl.

Geropp

(lachend) Okay, das ist natürlich nicht aussagekräftig.

Gaedt

Ja. Das heißt, ich habe seit Veröffentlichung meines Buches, habe ich unendlich viele Leserbriefe bekommen, mit denen ich gar nicht gerechnet hätte und zwar von Menschen zwischen vierzig und fünfundfünfzig Jahren, die sagen „Wir haben teilweise Fünfhundert, Zweihundert oder auch nur, nur in Anführungsstrichen, Fünfzig Bewerbungen geschrieben“, wenn wir Glück hatten, haben wir eine Absage bekommen und häufig mit der Begründung „Sie sind zu alt.“ Und das finde ich kriminell, auch wiederum kriminell – also ich benutze dieses Wort immer häufiger –, weil ich finde, dass wir in einer Gesellschaft mit Menschen extrem unverantwortlich umgehen und, wie gesagt, Potenziale verschenken, verschwenden und tatsächlich ja auch massenweise Millionenfach ins Ausland verscheuchen.

Geropp

Aber, was ist der Hintergrund? Warum wird das gemacht?

Gaedt

Der Hintergrund IST sicherlich die Herkunft aus einer Zeit, wo wir als Unternehmer – und ich bin selber Unternehmer und rekrutiere auch selber – einfach diese Berge von Bewerbungen

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



bekommen haben, uns daran gewöhnt haben und uns darauf ausruhen und letztendlich diese viel plakatierte Not so eben real noch gar nicht haben und mit allem, was wir zu viel haben, gehen wir verschwenderisch um. Das ist ja kein Phänomen nur im Fachkräftebereich. Für mich ist es ein ganz klares Verhalten von mangelndem Respekt und dieser mangelnde Respekt kommt eben aus der Zeit, wo es Fachkräfte in Hülle und Fülle gab. Ich will nur ein Beispiel erzählen. Ein Paar kam aus Neuseeland extra nach Berlin, beide waren tätig in Mangelberufen, sie im Krankenhaus, er Softwareentwickler. Und sie sind nach Berlin gekommen, tatsächlich, um zu bleiben und zwar zwanzig Jahre. Sie wollten gerne ihre Kinder in Deutschland großziehen und entsprechend auch zwanzig Jahre hier Steuern zahlen.

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Und nach EINEM Monat hat die Frau, die selber Deutsche war, aber lange in Neuseeland gelebt hatte, in dem Krankenhaus gekündigt und hat gesagt „So etwas ist mir in meinem Leben noch nie passiert, wie hier mit mir als Mensch umgegangen wird“. Und sie hat dann auch tatsächlich sofort im nächsten Krankenhaus eine Stelle bekommen und hat dort WIEDER nach einem Monat gekündigt und hat gesagt „Das war ja noch schlimmer.“ Fazit: Ein Paar aus zwei Mangelberufen, die zwanzig Jahre hier leben und Steuern zahlen wollten und Kinder großziehen wollten, sind zurück nach Neuseeland gegangen, aufgrund der Unternehmenskultur. Und ich nenne sie deswegen inzwischen auch UnternehmensUNKULTUR.

Geropp

Glauben Sie, dass das spezifisch für Deutschland ist, dass die Unternehmenskultur bei uns so schlimm ist?

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



Gaedt

Das ist immer tatsächlich bei all diesen Geschichten und den Anekdoten, – die leider alle wahr sind, die ich erzähle – schwierig zu ermessen, weil es natürlich auch ganz, ganz tolle Unternehmen in Deutschland gibt. Sie finden allerdings – wenn Sie ein bisschen auch Kommentare zu dem Thema im Internet lesen –, häufig Kommentare, die ungefähr so gehen „Ich bin Ingenieurin, angeblich so dringend gesucht in Deutschland. Endlich habe ich mich nach zwanzig Jahren getraut ins Ausland zu gehen und bin jetzt zwei Jahre lang superglücklich in Norwegen oder Schweden oder Kanada und werde sicherlich niemals zurückgehen.“

Geropp

Mhm (zustimmend)

Gaedt

Und insofern glaube ich schon, dass wir ein strukturelles Problem in den Unternehmen haben, die dieses ganze Thema „Wertschätzung“ unterentwickelt ist.

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Und gleichzeitig natürlich die Unternehmen, die eine ausgeprägte positive Unternehmenskultur haben, und die die Mitarbeiter wertschätzend behandeln, die HABEN eben auch keinen Mangel. Die brauchen vielleicht mal einen Monat länger, um eine Stelle zu besetzen, aber grundsätzlich – und das höre ich auch immer wieder in allen Gesprächen, die ich führe – einen grundsätzlichen Fachkräftemangel, den wird ihnen unter vorgehaltener Hand niemand bestätigen. Das sind die öffentlichen Thesen, die öffentlich vertreten werden, um bestimmte politische Forderungen durchzusetzen. Aber von Unternehmern, die wirklich

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



gut mit ihren Mitarbeitern umgehen, die ein entsprechendes Image aufgebaut haben, hören Sie in der Regel nichts von Fachkräftemangel.

Geropp

Was machen denn die Unternehmen, vor allem dann halt auch die Personaler in den Unternehmen, bei der Mitarbeitersuche falsch? Was muss sich Ihrer Meinung nach ändern für Bewerbungsverfahren, beispielsweise?

Gaedt

Mhm (zustimmend) Ich frage gerne in meinen Vorträgen die Besucher, die ja dann entsprechend aus den Personalabteilungen oder aus der Geschäftsführung kommen „Was machen Sie anders als andere im Rekrutings?“ Alle wissen es aus dem Produktbereich. Ich muss mich unterscheiden. Ich brauche ein Alleinstellungsmerkmal.

Geropp

Mhm (zustimmend)

Gaedt

Also übertrage ich die Frage auf das Rekrutings und bekomme dann Antworten, die ich dann immer schön mitschreibe und wo ich dann immer sage: „Okay, das machen alle anderen auch. Das machen alle anderen auch. Das machen alle anderen auch.“ Das heißt, die allermeisten Unternehmen schalten Stellenanzeigen. Das natürlich Print, Online, auf Fachportalen. Viele gehen auf Jobmessen. Azubis, Absolventen, Fach- und Führungskräfte. Aber, das machen aber eben alle anderen auch. Und dann bringe ich gerne Statistiken, die belegen, dass in Deutschland schon letztes Jahr nur noch 34 Prozent aller Stellen über Jobanzeigen – klassische Stellenanzeigen – besetzt wurden. Und in den USA schon sogar nur noch 17 Prozent. Das heißt, ich frage dann immer gerne meine Zuhörerinnen und Zuhörer „Was machen denn die anderen 66 Prozent.“ Und das wissen die meisten Leute nicht. Und

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



wir haben zum Beispiel einen Mitarbeiter über TWITTER gefunden. Das war ein Re-Tread. Ein Re-Tread eines Re-Treads. Das führte dann zu einer Webseite, auf der sich der Bewerber vorstellte. Ich habe gedacht „Wer das kann, hat kapiert, worum es im Social Media geht. Habe einen Tread geschickt „Wann treffen wir uns“ und heute ist er unser Mitarbeiter.

Geropp

Mhm (zustimmend)

Gaedt

Dann frage ich wiederum die Unternehmer und auch die Personalleiter „Wer von Ihnen nutzt denn Twitter?“. Und das sind in den klassischen Regionen – ich gehe jetzt mal nicht von den hippen Szene-Unternehmen aus, sondern von den klassischen Mittelständlern in Deutschland, in Wildeshausen, in Rostock oder auch in Altötting – das sind dann von Hundert vielleicht zwei oder maximal DREI. Und sage ich „Und sehen Sie, genau deswegen treffen Sie die meisten interessanten Bewerber gar nicht, weil Ihr Radar auf Stellenanzeigen und Jobmessen eingefroren ist.“

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Und, das ist eben genau der entscheidende Punkt. Unternehmen, die sich auch im Rekrutierung unterscheiden, haben keinen Fachkräftemangel. Unternehmen, die sich in ihrer Unternehmenskultur unterscheiden, auch die haben keinen Fachkräftemangel. Es führt immer am Ende darauf hin: Mache ich das, was alle anderen auch machen, habe ich einen Mangel. Schreibe ich Stellenanzeigen, die einfach nur gähnend langweilig sind, dann habe ich einen Mangel. Weil, niemand liest ein langweiliges Buch. Warum sollte jemand eine langweilige Stellenanzeige lesen. Das kann ihm niemand schlüssig erklären und alle machen

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



es. Alle schreiben langweilige Stellenanzeigen.

Geropp

Also, wenn ich Sie richtig verstehe, ist es so, es gibt genügend Arbeitsuchende auf der einen Seite. Es gibt auch eigentlich genügend Arbeitgeber, aber die kommen irgendwie nicht zusammen, hauptsächlich weil die Unternehmen eigentlich sehr konservativ vorgehen und dann auch noch sich den vielen Bewerbern gegenüber häufig unschön verhalten.

Gaedt

Genau.

Geropp

Wenn sie beim Unternehmen anfangen oder auch in der Bewerbungsphase.

Gaedt

Neulich hat mal jemand gesagt: „Wenn Sie weiterhin nur 25- bis 35-jährige, weiße Männer suchen, dann haben Sie einen Fachkräftemangel.“ Das geht ja so weit, dass selbst in IT-Unternehmen – und wir sind selber ein IT-Unternehmen – nur 15 Prozent der Unternehmen bereit sind, englischsprachige Software-Entwickler einzustellen. Ja. Und DAS ist dann ein extrem eingegrenzter RADIUS, den ich mir aber selber setze, der am Ende an meiner eigenen Engstirnigkeit liegt und nicht am Markt.

Geropp

Jetzt haben Sie ja noch verschiedene andere Ideen, wie man die Arbeitsuchenden und die Arbeitgeber zusammenbringt und eine würde ich gerne näher darauf eingehen, weil ich die faszinierend finde. Sie haben mit Ihrem Unternehmen younect.de eine Netzwerkplattform entwickelt, die den Namen hat „Cleverheads“. Dort erhalten – wenn ich das richtig verstehe – Unternehmen, die Mitarbeiter suchen, den Zugang zu Fachkräften auf eine ganz besondere

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



Art und Weise. Vielleicht können Sie da ein bisschen näher mal darauf eingehen, was dahintersteckt und wie das genau funktioniert?

Gaedt

Genau. Wir betreiben inzwischen fast 60 solcher Cleverheads-Plattformen. Das ist einmal Cleverheads EU für bundesweite Stellensuche und es gibt dann auch die Regionalen, zum Beispiel in Coburg, in Goslar und die dienen der Weiterempfehlung von Top-Kandidaten, die Sie selber nicht einstellen können. Das heißt, klassisch bekomme ich ja auf eine Stellenanzeige oder auf eine Suche über Twitter, mehrere geeignete Kandidaten. Ich kann aber nur EINEN oder EINE Bewerberin einstellen. Das heißt, ich habe eigentlich immer Top-Kandidaten, denen ich absagen muss, weil ich eben nur eine Stelle besetzen kann. Und ich vergleiche das immer gerne mit Olympia. Bei Olympia gibt es aus gutem Grunde Gold, Silber und Bronze. Im Bewerbungsverfahren gibt es aber nur Gold, und wir ermöglichen über unsere Cleverheads-Plattformen, dass Unternehmen ihre Silber- und Bronze-Medaillen-Gewinner aus dem Bewerbungsverfahren weiterempfehlen können, und das hat gar nichts mit caritativen Zwecken in erster Linie zu tun, sondern es ist vor allen Dingen ein großer Mehrwert für DAS Unternehmen, das EMPFIEHLT. DENN, alle reden zwar vom Arbeitgeber-Image und viele investieren da auch Geld und machen viele Projekte und machen auch vieles sehr, sehr gut und haben dann ein besseres Arbeitgeber-Image. Nehmen zum Beispiel an den Wettbewerben teil, kriegen Arbeitgeber-Siegel, verbessern sich intern in der Unternehmenskultur und dann hat das zur Folge, dass sich auch mehr gute, passende Bewerber in diesem Unternehmen bewerben und ich MUSS, obwohl ich eigentlich alles richtig gemacht habe, obwohl ich mein Personalmarketing und mein Arbeitgeber-Image VERBESSERT habe, muss ich in der Folge noch mehr Top-Kandidaten absagen. Und DAS wiederum schlägt sich negativ auf mein Arbeitgeber-Image nieder. Deswegen habe ich als Unternehmen, was alles RICHTIG macht, umso mehr einen Bedarf Top-Kandidaten am Ende weiterzuempfehlen und sie damit wieder damit anderen Unternehmen zugänglich zu machen. Und das kann eben entweder bundesweit sein oder in meiner Region, in der ich dann zusätzlich eben auch noch meine Region stärken und letztendlich auch die Steuerkraft

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



und Investitionskraft meiner Region fördere, indem der Bewerber, die Bewerberin, die ja schon dokumentiert hat „Ich MÖCHTE gerne nach Altötting oder ich MÖCHTE gerne nach Wilhelmshaven.“ DIE werden dann den Unternehmen vorgeschlagen, die dort vor Ort sind und die Unternehmen haben dann den Zugang zu diesen Top-Kandidaten.

Geropp

Also, ich kann mir vorstellen, dass das ganz gut funktioniert für eine Region, wo ich mich schwer tue das nachzuvollziehen ist, dass ja ich einen Bewerber habe, der jetzt die Bronze- oder Silbermedaille gewonnen hat – also bei mir nicht anfängt – ich aber nicht möchte, dass der beim Wettbewerb anfängt? Es muss also schon eine Kooperation dann von Firmen sein, die – sagen wir mal – nicht exakt im gleichen Markt sind. Oder sehen Sie das anders?

Gaedt

Das sehe ich anders, aber Sie haben völlig Recht, das ist das meistgenannte Gegenargument „Wenn ich den nicht einstelle und dann in so einen exklusiven Pool guter Bewerber empfehle, dann geht er ja zur Konkurrenz“. Und dann sage ich immer „Psst. Weil heute ein so schöner Tag ist, erzähle ich ein Geheimnis. Wenn Sie den nicht einstellen, dann geht er IMMER zur Konkurrenz.“

Geropp

(lachend)

Gaedt

So, ja. Also, das heißt, dieses Argument stimmt natürlich, ist aber überhaupt nicht spezifisch für die Weiterempfehlung.

Geropp

Mhm (zustimmend)

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



Gaedt

Es ist sogar eher so, eine Branche wie die Sensorik – natürlich gibt es da einzelne sehr harte Wettbewerber –, aber die Sensorik sucht bestimmte Ingenieure und die sind auch woanders gefragt. Oder die IT sucht Softwareentwickler, die sind auch woanders gefragt.

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Inzwischen arbeiten mehr Software-Entwickler in NICHT IT-Unternehmen, als in IT-Unternehmen. Das heißt, JA, ich stärke vielleicht meinen Wettbewerb, gleichzeitig stärke ich aber auch meine Branche.

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Und ich stärke meine Region. Und wie gesagt, wenn ich den nicht nehme, ist der Bewerber sowieso FREI wegzugehen. Und wir haben ja kein Einwanderungsproblem, wir haben ja insgesamt, insbesondere bei den akademischen Berufen, ein Auswanderungsproblem.

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Das heißt, INSBESONDERE Ingenieure, Ärzte, Software-Entwickler gehen eben in MILLIONENZahlen ins Ausland, weil sie dort teilweise mehr verdienen, weil sie dort teilweise

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



bessere Entwicklungsmöglichkeiten haben, weil sie dort teilweise mehr Geld verdienen.

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Also, JA. Ich plädiere sogar dafür, dass man auch gute Bewerber dem Wettbewerber empfiehlt. Und wenn Sie den Markt genau angucken, sehen Sie, dass die ALLER wenigsten Unternehmen gleich Wettbewerber haben, sondern meistens stützen Sie mit einer Weiterempfehlung eher ihre Lieferantketten, ihre Wertschöpfungsketten oder eben – wie gesagt – ihre Region.

Geropp

Das leuchtet mir ein. Wenn ich jetzt ein Unternehmen BIN, würde mich interessieren, okay. Was kostet mich das? Wie finanzieren Sie diese Plattform?

Gaedt

Ja. Ein Unternehmen zahlt, je nach Größe, zwischen 300 oder 960 Euro für EIN Jahr, ein ganzes Jahr Zugang zu allen Profilen, zu allen Bewerbern, die eben diese Top-Qualität durch Empfehlung haben.

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Und dann zahlt ein Unternehmen nur im Erfolgsfall eine Empfehlungsprämie, wenn der Bewerber wirklich in dem Unternehmen anfängt. Die Empfehlungsprämie liegt zwischen 900

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



und 7.000 Euro, je nach dem Jahres-Brutto-Gehalt des Bewerbers.

Geropp

Mhm (zustimmend)

Gaedt

Liegt also deutlich unter Headhuntern.

Geropp

Mhm (zustimmend).

Gaedt

Geht aber – und das ist der entscheidende Vorteil – zu fünfzig Prozent an das Unternehmen, das empfohlen hat. Das heißt, ich kann in dieser Plattform nicht nur mein Image verbessern, wenn ich Bewerber empfehle, sondern ich kann sogar mein Rekrutierung refinanzieren.

Geropp

Das wäre doch mal etwas für die Personalabteilungen, HR, die damit ja sogar richtig Umsatz machen können, weil sie sonst nur ein Kostenfaktor sind (lachend)?

Gaedt

Exakt, exakt. Oder sich die nächste Weihnachtsfeier ausstatten können.

Geropp

(lachend), Ja, also ich finde das eine tolle Idee, muss ich sagen.

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



Gaedt

Es ist vor allen Dingen sehr nahe liegend und es hat auch nur Vorteile für ALLE Beteiligten – das ist ja das Interessante daran – ALLE Beteiligten gewinnen, die Unternehmen, die empfehlen, die Unternehmen, die rekrutieren, die Bewerber, die Region und trotzdem ist es extrem schwer, bei den Unternehmen und auch bei den Personalverantwortlichen den HEBEL im Kopf umzulegen. Also, eine Gewohnheit zu ändern, sich auf etwas Neues einzulassen – und sei es noch so sinnvoll –, das fällt den meisten Unternehmen SEHR, sehr schwer.

Geropp

Wenn wir jetzt mal von einem innovativen Unternehmer irgendwo in Deutschland ausgehen, der sich jetzt dafür interessiert. Was soll der machen? Mit wem soll er Kontakt aufnehmen?

Gaedt

Der kann einfach auf cleverheads.eu gehen.

Geropp

Mhm (zustimmend)

Gaedt

Und sich dort registrieren und sich überraschen lassen von den guten Profilen, die da schon drin sind und kann dann – wie gesagt – direkt Kontakt zu den Kandidaten aufnehmen. Das heißt, wir machen im Endeffekt innovative Unternehmen unabhängiger von Personaldienstleistern und stärken ihre Selbsterhaltungskräfte durch die Weiterempfehlung untereinander. Das heißt, wir führen wirklich das ein im Rekrutings, was in allen anderen Belangen schon längst gelebt wird. Im Einkauf ist es Standard, gemeinsam einzukaufen, weil es günstiger ist, viele Unternehmen kooperieren in Forschung und Entwicklung und wir führen genau dieses Kooperationsmodell ganz NEU im Rekrutings ein. Und wer Fragen dazu

Mythos Fachkräftemangel!

Interview mit Martin Gaedt

<http://www.mehr-fuehren.de/podcast068>



hat, kann natürlich gerne auf mich zukommen und mich fragen.

Geropp

Prima. Also ich werde da auf Ihre Internetseite verlinken in den Show-Notes. Vielleicht sagen wir nochmal gerade die Internet-Adresse. Das war cleverheads.eu. Prima

Gaedt

Und das ist aber auch, um noch einen Satz anzuschließen, einer der Hauptgründe, warum ich behaupte, es gibt kein Fachkräftemangel. Wenn wir diesen seit dreißig Jahren uns vorgehaltenen Fachkräftemangel hätten, dann wären wir alle gemeinsam viel, viel innovativer und kreativer im Recruiting.

Geropp

(lachend). Das ist ein sehr schöner Schlusssatz Herr Gaedt, ich bedanke mich recht herzlich für das Interview. Sehr spannend und eine tolle Idee. Vielen Dank.

Gaedt

Vielen Dank für das Gespräch.