

MISSION 2030: CLOSING TALENT GAPS IN AEROSPACE AND DEFENSE



INHALTSÜBERSICHT

- Ausgangslage
- Vorwort: Ein globaler Aufruf zum Handeln

- Trends in der Talentgewinnung
- Stockende Entwicklung: Herausforderungen für den Status quo
- Spotlight: Naval Group"

- Kurskorrekturen für Führungskräfte in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung
- Fallstudie: MyPath, wo sich KI und menschliche Fähigkeiten verbinden

- Globale Kompetenzen von Manpower

Einführung

Ausgangslage

- **Die weltweiten Militärausgaben stiegen 2024 um fast 10 % auf den Rekordwert von 2,7 Billionen US-Dollar.** Das war der stärkste jährliche Anstieg seit vier Jahrzehnten. Gleichzeitig profitiert die kommerzielle Luft- und Raumfahrt von längeren Nutzungszeiten der Flotten, ihrem Ausbau und einer steigenden Nachfrage im Passagier- und Frachtbereich.
- Die Luft- und Raumfahrt- sowie Verteidigungsindustrie kämpft weiterhin mit erheblichen Talentengpässen und hohen Fluktuationsraten. Maßnahmen zur Verbesserung der Rekrutierung zeigen bislang nur begrenzte Wirkung. **Mehr Erfolg erzielen Arbeitgeber häufig durch die Weiterbildung der Talente, die bereits im Unternehmen sind.**
- Wirksame Maßnahmen für eine erfolgreichere Rekrutierung und Bindung von Talenten sind nur möglich, wenn zunächst die tatsächlichen Hindernisse für Fortschritt erkannt werden. **Dazu zählen geopolitische Unsicherheiten, Auftragsrückstände und durch unbesetzte Stellen verzögerte Projekte, Cybersicherheitsbedenken, eine alternde Belegschaft, der demografische Wandel, sich laufend verändernde digitale Kompetenzen sowie der Wettbewerb mit Big Tech.**
- **Trotz bestehender Herausforderungen bei Rekrutierung und Mitarbeiterbindung sind die Zukunftsaussichten für Beschäftigung in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung positiv.** Manpower empfiehlt Führungskräften, jetzt gezielt zu handeln. Dazu gehört, das negative Image der Fertigungsbranche aktiv anzugehen, externe Partnerschaften aufzubauen, flexible Talentsprache, Predictive Analytics zu nutzen, Mitarbeitende durch Zertifizierungsprogramme und Microcredentials weiterzuentwickeln, offene Stellen schnell zu besetzen, um Überlastung in Teams zu vermeiden, und Rollen so neu zu gestalten, dass KI integriert und Innovation gefördert wird.

*„Der größte Sieg ist der, der keine Schlacht erfordert.“
– Sun Tzu, Die Kunst des Krieges*



Vorwort: Ein globaler Aufruf zum Handeln



Zu Beginn des zweiten Quartals 2026 befindet sich die Luft- und Raumfahrt- sowie Verteidigungsbranche weiterhin in einer Phase starken Wachstums. **Dieses Wachstum wird durch steigende Verteidigungsbudgets der mächtigsten Regierungen der Welt vorangetrieben.** Anhaltende geopolitische Konflikte in Europa und im Nahen Osten sowie der starke Ausbau im asiatisch-pazifischen Raum führen dazu, dass viele Länder ihre Modernisierungsmaßnahmen beschleunigen. Ziel ist es, sich vor ungewissen Bedrohungen zu schützen.

Diese Maßnahmen umfassen den Einsatz modernster Technologien zu Land, zu Wasser und im Weltraum. **Im Zentrum der sogenannten "Defense Tech" steht Künstliche Intelligenz (KI).** Ihr Einfluss zeigt sich in vernetzten Kampfflugzeugen, unbemannten Drohnensystemen, Hyperschallwaffen sowie hochentwickelten Systemen für Kommunikation, Cybersicherheit, vorausschauende Wartung und militärischen Entscheidungsprozessen.

Alles in allem **stiegen die weltweiten Militärausgaben laut einem Bericht des Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI) im Jahr 2024 um fast 10 % auf den Rekordwert von 2,7 Billionen US-Dollar.** Das war der stärkste jährliche Anstieg seit vier Jahrzehnten.¹ Die 100 größten Verteidigungsunternehmen der Welt erzielten 2024 einen Umsatz von 679 Milliarden US-Dollar. Das ist der höchste Wert, der jemals von SIPRI erfasst wurde. In Europa steigen die Verteidigungsausgaben schneller als in anderen Regionen. Innerhalb eines Jahres legten sie um 17 % zu.

Parallel zu den stark steigenden Militärausgaben erlebt auch die kommerzielle Luft- und Raumfahrt eine deutliche Erholung. Die Branche reagiert weiterhin auf Produktionsverzögerungen aus der COVID-19-Pandemie. Allein Boeing und Airbus melden Auftragsrückstände von 14.000 Flugzeugen. Gleichzeitig profitiert die kommerzielle Luft- und Raumfahrt von längeren Nutzungszeiten der Flotten, dem Ausbau von Flotten sowie einer steigenden Nachfrage im Passagier- und Frachtbereich. **Eine Marktanalyse von UHY aus dem Jahr 2025² ergab, dass die weltweiten Passagierkilometer im Linienverkehr (RPKs) bereits 99 % des Niveaus von 2019 erreicht haben. Die weltweiten operativen Gewinne kommerzieller Fluggesellschaften liegen bei über 75 Milliarden US-Dollar.** Gleichzeitig hat die kommerzielle Raumfahrt deutlich an Dynamik gewonnen. Unternehmen wie Blue Origin und SpaceX führen den Markt an und senken die Kosten für Reisen in die Erdumlaufbahn erheblich.

In diesem Report untersucht Manpower **die aktuelle Beschäftigungssituation. Der Fokus liegt insbesondere auf der Gewinnung und Bindung von Techniktalenten, den Herausforderungen für die langfristige Planung sowie den Strategien, die Führungskräfte heute umsetzen müssen. Ziel ist es, bis in das zweite Viertel des 21. Jahrhunderts eine stabile Pipeline technischer Talente sicherzustellen.**

¹ [Stockholm International Peace Research Institute \(SIPRI\)](#) ² [UHY Aerospace Industry Market Analysis](#)

Die Arbeitswelt in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigungsbranche



Trends in der Talentgewinnung

Arbeitgeber in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung stehen sowohl in Nordamerika als auch in Europa vor wachsenden Beschäftigungsherausforderungen. Laut der Aerospace Industries Association wuchs die Belegschaft der Branche in den USA im Jahr 2024 auf 2,23 Millionen Beschäftigte. Im Laufe des Jahres kamen 100.000 Arbeitskräfte hinzu.³ Die europäische Verteidigungsindustrie verzeichnete 2024 einen deutlichen Beschäftigungszuwachs. Insgesamt erreichte die Zahl der Arbeitsplätze 633.000. Das entspricht einem Anstieg von 20 % gegenüber 2021.⁴ Trotz dieses Wachstums kämpft die Branche weiterhin mit erheblichen Talentengpässen und Fluktuationsraten. Diese liegen hartnäckig über denen anderer Branchen in den USA.

Maßnahmen zur Verbesserung der Einstellungen zeigen bislang nur begrenzte Wirkung. Viele Arbeitgeber setzen deshalb stärker auf Upskilling und entwickeln ihre bestehende Belegschaft mit zukunftsrelevanten Kompetenzen weiter. Eine alternde Belegschaft und die zunehmende Bereitschaft jüngerer Mitarbeitender, neue Chancen zu suchen, machen die Talentlage zusätzlich komplexer. Dadurch steigt der Bedarf an neuen Ansätzen für Workforce Management und Produktivitätssteigerung.

Herausforderungen bei Mitarbeiterbindung und alternder Belegschaft



Mehr als vier von zehn Beschäftigten (42 %) im Fertigungssektor geben an, dass sie in den nächsten sechs Monaten eine neue Stelle suchen möchten.⁵



Die A&D-Fluktuationsrate von 15 % in den USA ist doppelt so hoch wie der Branchendurchschnitt insgesamt.³



Mehr als die Hälfte der Hersteller (55 %) geht davon aus, dass die Alterung der Belegschaft und bevorstehende Renteneintritte erhebliche Auswirkungen auf ihre Einstellungsstrategie haben werden.⁶

³ [Aerospace Industries Association \(AIA\)](#) ⁴ [Rat der Europäischen Union](#) ⁵ [ManpowerGroup Global Talent Barometer, Januar 2026](#) ⁶ [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q3 2025](#)

In Europa hat die Branche trotz geopolitischer Instabilität und Engpässen in den Lieferketten Widerstandsfähigkeit und weiteres Wachstum gezeigt. Im Jahr 2024 beschäftigte die Branche direkt 1,1 Millionen Menschen. Das entspricht einem Anstieg von fast sieben Prozent gegenüber dem Vorjahr. Unter Berücksichtigung direkter, indirekter und induzierter Beschäftigung unterstützte der Sektor nahezu 4,2 Millionen Arbeitsplätze.⁷

Unternehmen in Europa stehen jedoch vor Problemen. Dazu zählen Arbeitskräftemangel und hohe Energiekosten. Dadurch können sie ihre Produktion nur begrenzt skalieren und die steigende Nachfrage nur schwer bedienen. Das unterstreicht den dringenden Bedarf an Investitionen in Personalentwicklung und Innovation.

Sowohl in Nordamerika als auch in Europa verändern sich die Kompetenzen, die für künftigen Erfolg erforderlich sind. Arbeitgeber, die an der ManpowerGroup Global Talent Shortage Survey 2026 teilgenommen haben, gaben an, dass Kommunikation, Teamarbeit, Anpassungsfähigkeit und kritisches Denken zu den wichtigsten Kompetenzen für neue Mitarbeitende zählen.⁷ Gleichzeitig bleiben technische Rollen schwer zu besetzen. Fast neun von zehn Arbeitgebern in den USA haben im vergangenen Jahr die Gehälter erhöht, um Talente zu gewinnen. Dennoch zieht der Wettbewerb mit Hightech-Branchen weiterhin qualifizierte Fachkräfte ab.³

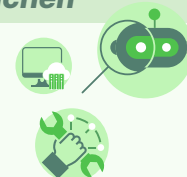
Mit Blick auf die Zukunft müssen Arbeitgeber zwei zentrale Herausforderungen bewältigen: eine alternde Belegschaft und die veränderten Anforderungen eines sich schnell wandelnden geopolitischen Umfelds. In Europa hängen strategische Autonomie und industrielle Widerstandsfähigkeit davon ab, eine starke Talentpipeline aufzubauen und grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu fördern. Das wird zunehmend schwieriger, da die meisten Arbeitgeber (72 %) bereits angeben, Schwierigkeiten zu haben, die benötigten qualifizierten Talente zu finden.⁸

Diese Herausforderung wird voraussichtlich bestehen bleiben, da die Bevölkerung in diesen Regionen weiter altert und Regierungen die Einwanderung begrenzen. Gleichzeitig erkennen Arbeitgeber in Nordamerika und Europa, dass Investitionen in Training, Upskilling und Mitarbeitendenbindung entscheidend sein werden. So können sie künftige Unsicherheiten besser bewältigen und ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Top-Fähigkeiten, die globale Hersteller suchen⁷

Technische Kompetenzen

1. *Kompetenzen in der operativen Produktion*
2. *Ingenieurwesen*
3. *KI-Entwicklung*
4. *KI-Kompetenz*
5. *Klassische IT- & Technikfähigkeiten*



Soft Skills

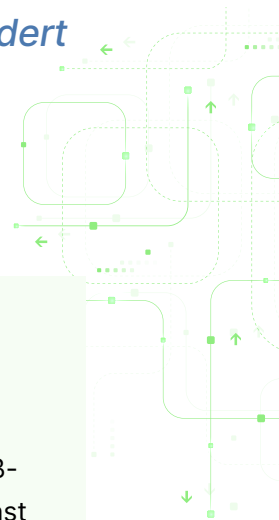
1. *Kommunikation, Zusammenarbeit & Teamwork*
2. *Anpassungsfähigkeit & Lernbereitschaft*
3. *Professionalität & Arbeitsethik*
4. *Kritisches Denken & Problemlösung*
5. *Zeitmanagement*



⁷ [Aerospace, Security and Defense Industries Association of Europe](#) ⁸ [ManpowerGroup 2026 Global Talent Shortage Umfrage](#)

„Die digitale Transformation ist ein wesentlicher Treiber des Wandels in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung. Der Einsatz digitaler Zwillinge, also virtueller Abbilder physischer Anlagen, ermöglicht die Überwachung und Optimierung von Flugzeugen und Verteidigungssystemen in Echtzeit. Darüber hinaus erhöht der Einsatz von Blockchain-Technologie die Sicherheit und Transparenz in Lieferketten. Dieser Wandel hin zu digitalen Plattformen erfordert jedoch neue Kompetenzen bei Beschäftigten in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung.“

– Marceline Beijer, Global Vertical Leader – Aerospace and Defense, ManpowerGroup



Stockende Triebwerke: Herausforderungen für den Status Quo

Echter Wandel ist in etablierten Branchen manchmal schwer zu erreichen. Wirksame Maßnahmen für eine erfolgreichere Rekrutierung und Bindung sind nur möglich, wenn zunächst die tatsächlichen Hindernisse für Fortschritt erkannt werden.



Volatilität der Lieferkette

Das Nachfragewachstum in der Branche trifft auf erhebliche Engpässe bei Materialien und qualifizierten Arbeitskräften. Dadurch geraten Lieferketten in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung weiter unter Druck. Fragile Lieferketten und unsichere Kapazitäten gefährden die Lieferzuverlässigkeit gegenüber Kunden. Unternehmen bauen daher Redundanzen aus, entwickeln neue Lieferantenbeziehungen und investieren in digitale sowie KI-basierte Technologien. Externe Faktoren wie unvorhersehbare Zölle können die Lieferketten jedoch weiterhin instabil halten.



Auftragsrückstände und durch unbesetzte Stellen verzögerte Projekte

Auf den ersten Blick scheint dies ein gutes Problem zu sein: Airline-Kunden modernisieren ihre Flotten schneller, als Luftfahrtunternehmen Flugzeuge bauen können. Doch hohe Auftragsrückstände erhöhen die Unzufriedenheit über die Lücke zwischen Nachfrage und Angebot. Langfristig unbesetzte Stellen verschärfen die Situation zusätzlich, da Rollen eng miteinander verbunden sind und Sicherheitsfreigaben kompliziert bleiben. Trotz regulatorischer Reformen können Beschaffungs- und Onboarding-Prozesse mit der Produktnachfrage weiterhin nicht Schritt halten.



Cybersicherheitsbedenken

Die Zahl der Cyberangriffe in der Luftfahrt steigt weiter, während der Mangel an Cybersicherheitstalenten anhält. Wenn digitale Schwachstellen nicht behoben werden, ist das gesamte System gefährdet. In dieser Branche betrifft dieses System direkt vertrauliche Daten, die für die Sicherheit vieler Nationen entscheidend sind. Fehlen einem Unternehmen außerdem die richtigen Sicherheitszertifizierungen und Kontrollmechanismen, kann dies zu schlechten Auditergebnissen führen und bereits belastete Kundenbeziehungen weiter beschädigen.



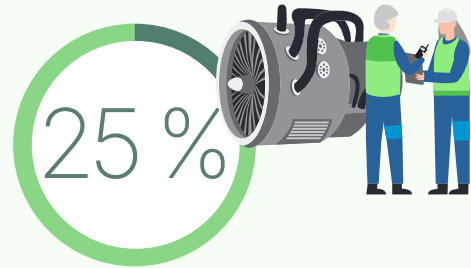
Die alternde Belegschaft und die demografische Klippe

Nach Angaben von PwC⁹ sind 25 % der Beschäftigten in der US-amerikanischen Luft- und Raumfahrt älter als 55 Jahre. Das U.S. Bureau of Labor Statistics¹⁰ berichtet zudem, dass die USA bis 2031 jedes Jahr 3.800 neue Luft- und Raumfahrtingenieurinnen und -ingenieure benötigen. Deloitte's Aerospace and Defense Industry Outlook 2026¹¹ zeigt außerdem, dass Fluktuationsraten von 15 % deutlich über dem Durchschnitt liegen.

Zudem verlässt fast die Hälfte der neu eingestellten Kräfte auf Stundenbasis ihre Position innerhalb der ersten vier Monate. Der bevorstehende demografische Einbruch verschärft die Situation zusätzlich. Die Generation Z (geboren zwischen 1997 und 2012) ist weltweit bereits eine kleinere Altersgruppe. Wenn man zusätzlich berücksichtigt, dass der Empfehlungsweg, über den junge Absolventinnen und Absolventen der Luft- und Raumfahrt derzeit in die Branche gelangen, nur schwer zugänglich ist, erscheinen zunehmende Talentengpässe nahezu unvermeidlich.

⁹ PwC ¹⁰ U.S. Bureau of Labor and Statistics ¹¹ Deloitte

Eine Branche braucht qualifizierte Verstärkung

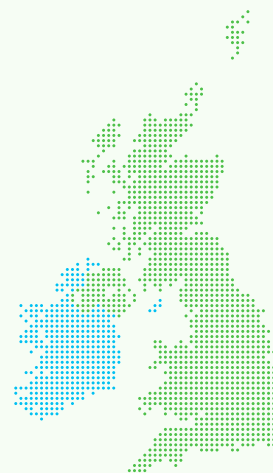


der Luft- und Raumfahrtingenieure sind über 55 Jahre alt.¹²

Die Luft- und Raumfahrt- sowie Verteidigungsindustrie weist überdurchschnittlich hohe Fluktuationsraten von 15 % auf.



Zudem verlässt fast die Hälfte der stundenweise Eingestellten ihre Position innerhalb der ersten vier Monate.¹⁰



In Großbritannien bleiben

10.000

Stellen in der Luft- und Raumfahrt, Verteidigung und Raumfahrt unbesetzt.¹¹



Ständig wechselnde digitale Fähigkeiten

Wie in vielen Branchen hält auch die Hochschulbildung in der Luft- und Raumfahrt nicht mit den veränderten Anforderungen der Industrie Schritt. Absolventinnen und Absolventen gehören möglicherweise zu den klügsten jungen Talenten weltweit. Dennoch fehlt ihnen mitunter die nötige Vorbereitung, um neue KI-basierte Technologien effektiv zu nutzen und zu integrieren. Risikoaverse Führungskräfte im mittleren Management sind oft nicht in der Lage, sie dabei ausreichend zu unterstützen. Zudem liegen Unternehmen in der Branche häufig zurück, wenn es darum geht, interne Trainingsstrukturen aufzubauen. Diese sind notwendig, um Ingenieurinnen und Ingenieure in Echtzeit weiterzuqualifizieren.



Konkurrenz von Big Tech

Die Aerospace Industries Association³ berichtet, dass in den USA zwar jährlich 70.000 Ingenieurinnen und Ingenieure ihr Studium abschließen, jedoch nur rund 60 % für eine Tätigkeit in der Luft- und Raumfahrt qualifiziert sind. Diese jungen Talente sind stark gefragt.

Leider zahlen Big-Tech-Unternehmen wie Alphabet, Amazon, Microsoft und Tesla in der Regel deutlich höhere Einstiegsgehälter und bieten bessere Zusatzleistungen als viele Unternehmen in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung.

Da Big Tech weiterhin dominiert, bleibt auch ihre Fähigkeit stark, die besten jungen Ingenieurinnen und Ingenieure erfolgreich zu gewinnen. Verluste bei der Rekrutierung an Big Tech zeigen sich besonders deutlich in Ländern wie Großbritannien. Dort sind in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung weiterhin mehr als 10.000 Stellen unbesetzt.¹²

Unternehmen, die diese Lücken schließen können, haben mehr Chancen. Aktuelle Untersuchungen von McKinsey zeigen, dass die Verringerung der Lücke zwischen Talentangebot und Talentnachfrage für ein durchschnittlich großes Unternehmen in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung mehr als 300 Millionen US-Dollar an potenziellen Kosteneinsparungen und Ergebniswirkung bedeuten könnte.¹³

¹² [Owen Daniels](#) ¹³ [McKinsey](#)



Spotlight: Naval Group

Naval Group, ein weltweit führender Anbieter von Marineverteidigungssystemen, benötigte einen verlässlichen Zugang zu hochqualifizierten Talenten mit Sicherheitsfreigabe. Ziel war es, große Industrieprogramme an den Standorten in der Bretagne und der Normandie zu unterstützen. Die hohe Nachfrage nach knappen technischen Profilen und strenge Compliance-Anforderungen verschärften die Herausforderungen bei der Rekrutierung.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, **setzte Manpower ein fokussiertes Multi-Site-Sourcing-Modell ein**. Dazu gehörten ein gestärkter Brest-Lorient „Naval Hub“, feste wöchentliche Sourcing-Zeitfenster je Agentur sowie eine vorausschauende Personalplanung auf Basis der Standortanforderungen für 2025 bis 2026. Individuelle Kandidatenpfade und spezialisiertes Screening stellten sicher, dass die technischen Anforderungen und Sicherheitsanforderungen von Naval Group erfüllt wurden.

Zentrale Ergebnisse

✓ **Starke Workforce Delivery:**

530 Zeitarbeitskräfte an Naval Group Standorten eingesetzt

✓ **Fortschritte bei Diversität:**

25 % Frauen im Einsatz

✓ **Kompetenzentwicklung:**

133 Trainingsinitiativen zur Unterstützung kritischer technischer Rollen

✓ **Top-Partner-Performance:**

80 % Qualitätsbewertung

✓ **Spezialisierte Expertise:**

Nachgewiesene Fähigkeit, seltene Profile zu gewinnen, etwa in den Bereichen Schweißen, Kesselbau, Engineering und Embedded Systems



Strategische Auswirkungen

Das umfassende Verständnis von Manpower für die Verteidigungsindustrie, strenge Compliance-Prozesse und die Fähigkeit, seltene technische Profile zu gewinnen, versetzten Naval Group in die Lage, industrielle Herausforderungen mit Zuversicht zu bewältigen. Durch gestärkte Talentpipelines, ausgebaute regionale Sourcing-Kompetenzen und einen vorausschauenden Planungsansatz sichert die Partnerschaft weiterhin die Belegschaft, die für Frankreichs führende Marineprogramme erforderlich ist.

Mission 2030



Kurskorrektur für A&D-Führungskräfte

Trotz bestehender Herausforderungen bei Rekrutierung und Mitarbeiterbindung sind die Beschäftigungsaussichten in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung positiv. Manpower empfiehlt Führungskräften die folgenden Maßnahmen, damit sie über die richtigen Talente verfügen:



Das Stigma der Fertigung bekämpfen

Obwohl Karrieren in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung im wahrsten Sinne des Wortes „Raketenwissenschaft“ sind, leidet der Fertigungssektor weiterhin unter einem Imageproblem. Studierende und ihre Eltern denken häufig an einfache Fabrikjobs, bei denen man sich die Hände schmutzig macht. Deshalb zögern sie möglicherweise, eine entsprechende Karriere zu planen und sich dafür ausbilden zu lassen. Gewinnen Sie die Aufmerksamkeit der Generation Z, indem Sie Ihre spannendsten Projekte dort sichtbar machen, wo jüngere Talente online unterwegs sind. Denken Sie dabei etwa an Überschallflüge und Cybersicherheit. Da Stellenbeschreibungen in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung häufig wenig transparent sind, sollten Sie sicherstellen, dass Sie klar erklären, wie die Arbeit im Alltag tatsächlich aussieht.



Externe Partnerschaften entwickeln

Während einige große Unternehmen und Regierungsbehörden in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung bei Talenten sehr bekannt sind, gilt das für viele Organisationen nicht. Das erschwert die Rekrutierung in größerem Umfang. Statt allein eigene Netzwerke aufzubauen, sollten Sie Kooperationen mit bestehenden Initiativen prüfen, etwa mit dem U.S. Space Force University Partnership Program, dem Defense Civilian Training Corps oder europäischen Programmen wie UNIVERSEH, der EU Space Academy und der TUM Security and Defense Alliance unter der Leitung der TU München. Solche Initiativen schaffen Zugänge zu talentierten Engineering-Studierenden.



Spezialisierte Talente flexibel beschaffen

Rekrutierungs- und Onboarding-Geschwindigkeit sind derzeit Schwachstellen der Luft- und Raumfahrt- sowie Verteidigungsbranche. Festangestellte Mitarbeitende bleiben unverzichtbar. Vorausschauende Führungskräfte werden ihren Blick jedoch erweitern und Projekte mit einer Kombination aus Festangestellten, Auftragnehmern mit Nischenexpertise, Beraterinnen und Beratern sowie erfahrenen Branchenprofis im Ruhestand besetzen. In einer Zeit, in der sich organisatorische Prioritäten von Tag zu Tag verändern können und kein Projekt dem anderen gleicht, kann der Zugriff auf die richtigen Spezialistinnen und Spezialisten zum richtigen Zeitpunkt entscheidend sein. Besonders herausfordernd ist dies, wenn Arbeitgeber zusätzlich Anforderungen an Sicherheitsfreigaben erfüllen müssen.



Predictive Analytics nutzen, um mit dem Markt Schritt zu halten

Bei all dem Hype um generative und agentische KI bleibt Predictive Analytics oft im Hintergrund. Die Wirkung dieser Tools sollte jedoch nicht unterschätzt werden. Sie helfen Ihnen, Arbeitskräfteengpässe vorherzusagen und Wettbewerbern bei der Gewinnung von Talenten einen Schritt voraus zu sein. Workforce Analytics berücksichtigt eine breite Palette von Datenquellen. Dazu gehören allgemeine Arbeitsmarktstatistiken, angrenzende Kompetenzen, interne Fluktuationsraten und Bearbeitungszeiten für Sicherheitsfreigaben. So entstehen Erkenntnisse darüber, wo und wie Rekrutierungs- und Trainingsmaßnahmen gezielt ausgerichtet werden sollten.



Mit Zertifizierungsprogrammen und Microcredentials weiterqualifizieren

Führungskräfte wissen, wie anspruchsvoll es ist, Talente mit aktuellen und zukunftsrelevanten Kompetenzen zu finden. Statt ausschließlich extern zu rekrutieren, sollten Sie interne Strukturen für Upskilling aufbauen. Individuelle Badges und Zertifizierungsprogramme helfen Mitarbeitenden, ihre Kompetenzen gezielt zu erweitern. Diese Formate sind meist kürzer und weniger disruptiv als ein vollständiges Studium. Gleichzeitig stärken sie technologische Anpassungsfähigkeit, Mitarbeitendenbindung und Engagement. Der Kompetenzaufbau wird zudem messbar.

Microcredentials müssen Sie dabei nicht allein entwickeln. Externe Organisationen aus Fertigung, IT und Engineering bieten solche Programme zunehmend gemeinsam mit Hochschulen an. Auch Vertragspartner können eine wertvolle Quelle sein. Manpower entwickelt beispielsweise regelmäßig mit Kunden Trainingsprogramme für spezialisierte Kompetenzen wie Schweißen.



Offene Stellen schnell besetzen, um Team-Burnout zu vermeiden

Wie bereits beschrieben, können langfristig unbesetzte Stellen vertraglich vereinbarte Projekte verzögern und die aktuellen technischen Teams belasten. Verlässt eine Schlüsselperson das Unternehmen, zum Beispiel mit einer seltenen Sicherheitsfreigabe, dauert die Nachbesetzung oft sehr lange. Die verbleibenden Teammitglieder werden dadurch überlastet und sind eher gefährdet, selbst zu kündigen.

Besetzen Sie offene Stellen deshalb schneller, indem Sie Stellenbeschreibungen und Vergütungsrahmen frühzeitig aktualisieren und freigeben. Ermutigen Sie außerdem Führungskräfte, verfügbare Talente flexibel und kreativ einzusetzen, um Lücken zu schließen.



Rollen neu gestalten, um KI zu integrieren und geschäftliche Transformation zu fördern

Viele Organisationen halten an Altsystemen und Arbeitsabläufen fest, die heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Prüfen Sie Rollen daher gezielt Aufgabe für Aufgabe und identifizieren Sie, wo KI sinnvoll unterstützen kann. Wenn KI-Tools Routineaufgaben übernehmen, können sich technische Talente stärker auf Kontrolle, Innovation und Problemlösung konzentrieren. Binden Sie erfahrene Expertinnen und Experten in die Neugestaltung ein und erproben Sie neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Mensch und KI.



Fallstudie: MyPath, wo sich KI und menschliche Fähigkeiten verbinden

Um Arbeitgeber dabei zu unterstützen, eine zukunftsfähige Belegschaft zu sichern, hat Manpower MyPath entwickelt. Das Programm fördert und begleitet Mitarbeitende mit hohem Potenzial und stark nachgefragten Kompetenzen. **Jeden Monat sind weltweit mehr als 82.000 MyPath Associates im Einsatz.** Mehr als ein Drittel absolviert jedes Quartal Trainings in gefragten Kompetenzen. So entsteht kontinuierliche Weiterentwicklung für Beschäftigte und Arbeitgeber.

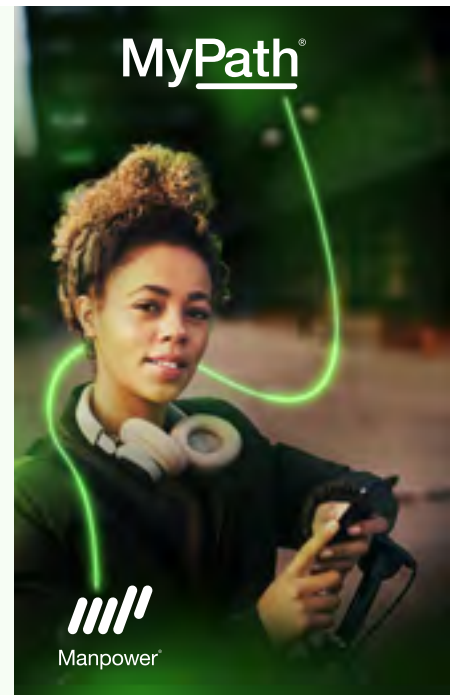
MyPath stärkt die Beschäftigungsfähigkeit in zwei Bereichen:

KI-Readiness und menschenzentrierte Soft Skills. In den USA umfasst das Programm inzwischen praxisnahe KI-Kurse sowie eine umfassende Entwicklung von Soft Skills. Unterstützt wird dies durch CAISY, ein KI-gestütztes Coaching-Tool, das reale Gespräche am Arbeitsplatz simuliert und Feedback in Echtzeit gibt. CAISY ist in die Manpower Acceleration Programs (MAPs) eingebettet und ermöglicht es Associates, Selbstvertrauen, Kommunikationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit aufzubauen.

Über den Kernlehrplan hinaus **liefert MyPath maßgeschneiderte kundenspezifische Weiterqualifizierung.** Eine aktuelle Partnerschaft mit Zoox, einem Marktführer bei autonomen Fahrzeugen, ermöglichte maßgeschneiderte Schulungen für mehr als 500 Berater. MyPath expandiert auch in aufkommende und grüne Technologiebereiche, einschließlich additiver Fertigung, und bringt die Entwicklung fortgeschrittener Fähigkeiten mit der wachsenden grünen Wirtschaft in Einklang.

Durch die Kombination aus fortgeschrittenem KI-Training und gestärkten menschlichen Kompetenzen schafft MyPath eine Belegschaft, die vom ersten Tag an einsatzbereit, anpassungsfähig und auf die digitale Zukunft vorbereitet ist. Das Programm unterstützt Associates dabei, ihre Beschäftigungsfähigkeit schneller weiterzuentwickeln. Gleichzeitig bietet es Kunden eine verlässliche Pipeline qualifizierter, zukunftsfähiger Talente.

Um mehr über MyPath zu erfahren, **besuchen Sie [manpower.com](https://www.manpower.com)**



Zentrale Ergebnisse

- ✓ Globaler Maßstab
- ✓ Kontinuierliche Weiterqualifizierung
- ✓ KI-bereite Belegschaft
- ✓ Kundenspezifische Lösungen
- ✓ Zukunftsorientierte Fähigkeiten

¹⁴ [Manpower MyPath ist nicht in Deutschland verfügbar](#)

Rekrutierung der richtigen Talente

Manpower bietet Globale Kompetenzen

Tech-Führungskräfte in der Luft- und Raumfahrt sowie Verteidigung stehen stärker denn je unter Druck, ihre Kernprozesse zu stärken, Innovation zu fördern und skalierbare digitale Transformation zu erreichen. **Manpower und das MyPath® Programm verfügen über eine nachweisliche Erfolgsbilanz bei der Erzielung messbarer Ergebnisse für Kunden aus verschiedenen Branchen.**



Sourcing von temporären und festangestellten Talenten:

Die qualifizierten Talente zu finden, die Sie in den heutigen angespannten Arbeitsmärkten benötigen, ist nicht einfach. Unsere Workforce-Expertinnen und -Experten in mehr als 70 Ländern und 2.000 Niederlassungen können Sie dabei unterstützen. Mit unseren bewährten Lösungen für temporäre und permanente Personallösungen helfen wir mehr als 400.000 Kunden, täglich über 500.000 Menschen in Arbeit zu bringen.



OnSite Management:

Standortverantwortliche weltweit kämpfen mit höherer Fluktuation, steigenden Kosten und einem anhaltenden Mangel an qualifizierten Talenten. Manpower OnSite-Lösungen können unterstützen, indem sie das tägliche Workforce Management an Ihren zentralen Standorten übernehmen. So können Sie sich auf das Wachstum Ihres Unternehmens konzentrieren.



Unterstützung im Recruitment Marketing:

Da der weltweite Fachkräftemangel voraussichtlich anhalten wird, wird es zunehmend schwieriger, die richtigen Menschen zu erreichen. Unser erfahrenes Recruitment-Marketing-Team unterstützt Sie dabei, die besten Talente schneller anzusprechen. Dafür bieten wir Ihnen globalen Full-Service-Support bei der Entwicklung, Umsetzung und Messung Ihrer Kampagnen.



Strategisches Workforce Planning:

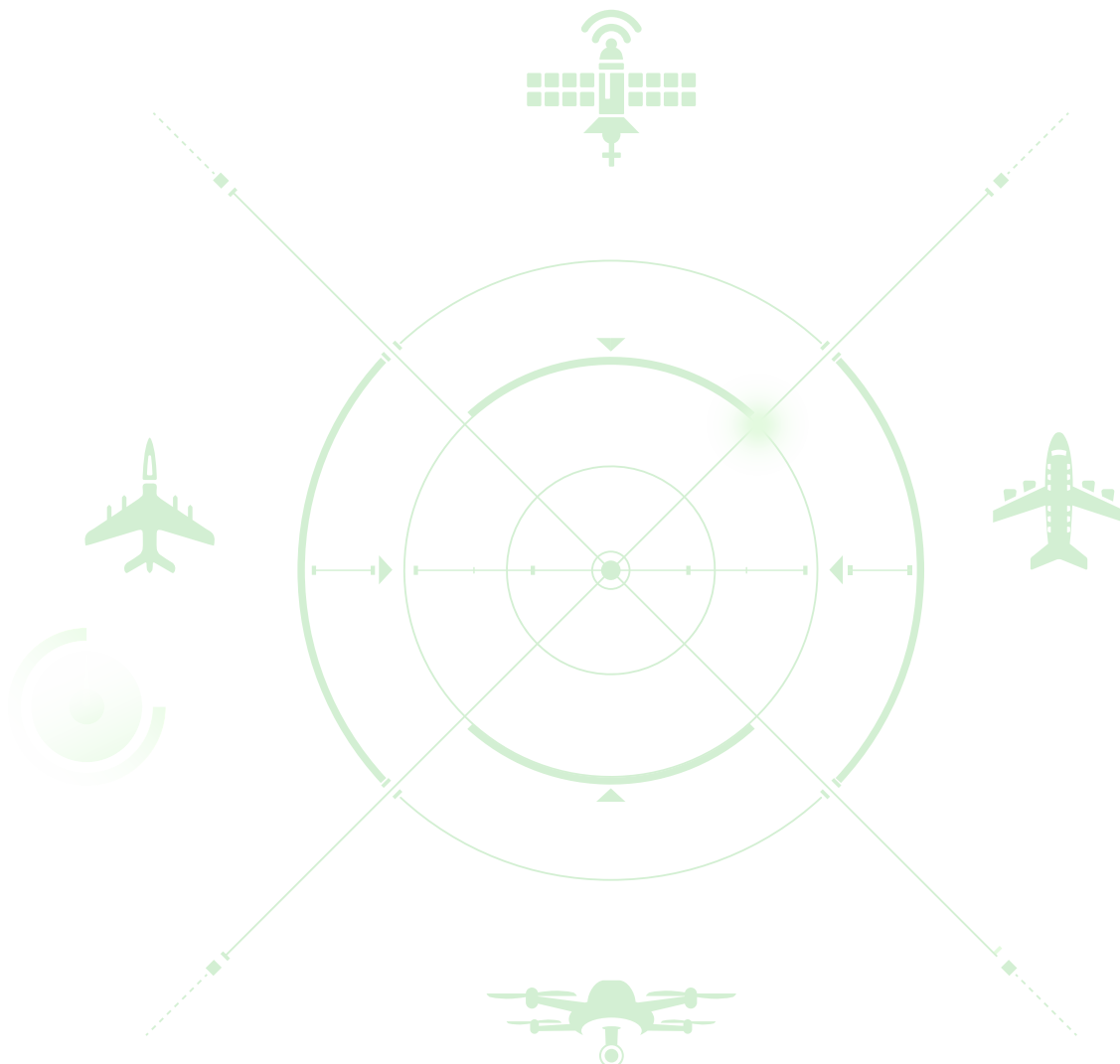
Die globale Wirtschaft und die Arbeitswelt verändern sich immer schneller. Unsere Experten für strategische Workforce Planning nutzen Big Data und bewährte Prozesse, um Sie beim Aufbau zukunftssicherer, integrierter Workforce-Strategien zu unterstützen. Gleichzeitig helfen sie Ihnen, Ihre langfristigen Gesamtpersonalkosten zu senken.



Weiterbildung & Umschulung im großen Maßstab:

Um in einer Zukunft mit Fachkräftemangel und immer anspruchsvoller Technologie erfolgreich zu sein, müssen Arbeitgeber die qualifizierte Belegschaft aufbauen, die sie benötigen. Bewährte Upskilling- und Reskilling-Programme wie Manpower MyPath® können Sie dabei unterstützen, Ihre Belegschaft der Zukunft aufzubauen. Das MyPath® Programm hat bereits mehr als 13.000 Kunden in 15 Ländern dabei geholfen, über 300.000 Beschäftigte weiterzuqualifizieren, umzuschulen und zu binden.

Um mehr zu erfahren, **besuchen Sie [manpower.de](https://www.manpower.de)**



Über Manpower

Manpower® ist ein global führender Anbieter für flexible Personallösungen und Permanent Placement. Wir bieten Unternehmen strategische und operative Flexibilität und entwickeln Talente in großem Maßstab. Unsere Talent Agents und spezialisierten Recruiter nutzen datenbasierte Erkenntnisse, um Menschen einzuschätzen, zu begleiten und in sinnvolle, nachhaltige Beschäftigung zu vermitteln. Unsere PowerSuite® Technologieplattform ermöglicht Assessment und Matching, um Leistungspotenziale vorherzusagen. Unser Manpower MyPath® Skilling-Programm bietet schnelle Kompetenzentwicklung in großem Maßstab. Es kombiniert Training-on-the-Job, marktbasierte Zertifizierungen und Coaching für Rollen in Wachstumsbranchen. In einer sich ständig wandelnden Welt bieten unsere flexiblen Workforce-Lösungen Unternehmen die Agilität, die sie für ihren Erfolg benötigen. Manpower ist Teil der ManpowerGroup® (NYSE: MAN) Markenfamilie, zu der auch Experis und Talent Solutions gehören.

Für weitere Informationen über Manpower, besuchen Sie www.manpower.de oder folgen Sie uns auf LinkedIn.

Präsentiert von

**Work
Intelligence
Lab**

by ManpowerGroup®

Das ManpowerGroup Work Intelligence Lab widmet sich der Erforschung globaler Workforce-Trends. Ziel ist es, Arbeitgeber und Beschäftigte dabei zu unterstützen, eine bessere Zukunft der Arbeit zu gestalten. Gleichzeitig dient es als globales Forum für unsere Kunden, Workforce-Experten sowie strategische Partner, um Erkenntnisse zu teilen, Herausforderungen zu diskutieren und KI-gestützte Workforce-Lösungen gemeinsam zu entwickeln. Besuchen Sie [unsere Website](#) um mehr zu erfahren.

BLEIBEN WIR IN KONTAKT

