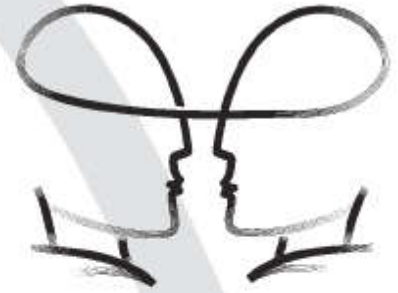


Fachkräftemangel, eine heiß diskutierte Problematik



Fachkräftemangel wird in Deutschland sehr kontrovers diskutiert:

Einige behaupten sogar, dass die Problematik übertrieben wird. Da wir sehr viele direkte Kontakte zu Unternehmern haben, vor allem im Mittelstand, stellen wir nachfolgend unsere Erfahrungen dar.

Den Fachkräftemangel gibt es tatsächlich in höherem Umfang als teilweise angenommen wird und die Folgen machen sich immer stärker bemerkbar.

Dabei kann man zwei unterschiedliche Arten beobachten, wie sich der Fachkräftemangel auswirkt.

Einerseits sind Unternehmen auf der Suche nach guten Fachkräften und können keine bekommen, weil sich einfach niemand vorstellt.

Andererseits klagen Unternehmer darüber, dass zwar eine Menge Bewerber zu den Vorstellungsgesprächen kommen, aber letztendlich keiner zu finden ist, der für ihre Anforderungen ausreichend qualifiziert.

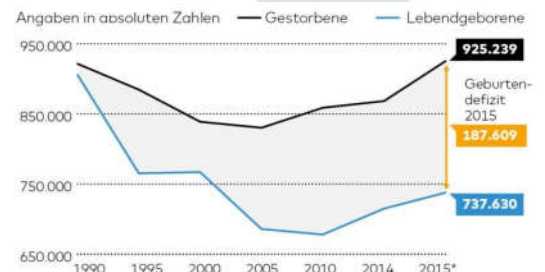
Ein Unternehmer berichtet:
„Ich suche seit fünf Jahren einen Verkäufer für technische Produkte.

Alle die ich bisher einstellen wollte, haben die Probezeit nicht überstanden. Es stellt sich permanent heraus, dass die mit der Aufgabe einhergehenden Tätigkeiten die Bewerber letztendlich überfordern.“

Welche Faktoren in der Gesellschaft und Wirtschaft lassen Fachkräftemangel entstehen?

Wirtschaftswachstum und rasche technologische Entwicklungen sind bedeutende Faktoren. Wenn die Wirtschaft in einem Land oder Bereich wächst, vergrößert sich der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern. Schnelle Technologieentwicklungen, die auch im Ausbildungswesen oft erst nach langer Zeit ankommen, vermindern die Anzahl der Menschen, die den technologischen Herausforderungen gewachsen sind.

Auch hat die Geburtenrate einen starken Einfluss:



Die Zahlen des statistischen Zentralamts zeigen es. Da die Anzahl der in Deutschland geborenen Kinder seit 1990 stetig gesunken und erst nach 2010 eine Steigerung zu verzeichnen ist, ist klar ersichtlich, dass die Anzahl der Menschen, die für eine Fachkräfteausbildung zur Verfügung stehen, immer weniger wurde und auch in den nächsten 10 Jahren weiter sinken wird.



Der dritte Faktor ist der gesellschaftliche Generationenwechsel. Die Einstellungen zum Leben verändern sich von Generation zu Generation. Jugendliche denken anders als die Erwachsenen, das ist nichts Neues.

Ausschlaggebend ist dabei, was erwarten Jugendliche vom Leben, wie wollen sie es gestalten, welche Interessen sind vorrangig bei Jugendlichen vorhanden, wie ist die Einstellung zu den Erwachsenen und vor allem wie groß ist das Bewusstsein der Jugendlichen über die Anforderungen, die im Arbeitsleben auf sie zukommen.

Dies macht es schwieriger, entsprechende junge Menschen zu finden, um sie selbst ausbilden zu können.

Kurz zusammengefasst:

Der Bedarf an Mitarbeitern steigt aufgrund des Wirtschaftswachstums, besonders in bestimmten Branchen. Der demografische Wandel in Deutschland hat dafür gesorgt, dass immer weniger Jugendliche für die Ausbildung zur Verfügung stehen.

Die Veränderungen in der Erziehung und im Schulsystem schaffen neue Herausforderungen an die Unternehmen, sowohl bei Suche von Auszubildenden als auch bei der Ausbildung selbst.

Der steigende Bedarf an Facharbeitern und das geringere Angebot auf der anderen Seite unterliegen dem bekannten Gesetz von Angebot und Nachfrage. Wenn die Nachfrage steigt und das

Angebot sinkt, wird ein Produkt teurer.

Im Fall der Fachkräfte ist der Aufwand, um einen neuen entsprechend qualifizierenden Mitarbeiter oder qualifizierbaren Auszubildenden zu bekommen, der später als wertvolle Arbeitskraft zur Verfügung steht, gestiegen.

Es ist daher wichtig, die damit einhergehenden Herausforderungen anzunehmen und Wege zu finden, wie man dem Problem erfolgreich entgegenzutreten kann.

Dazu gehört, dass man als Unternehmer ein besseres Verstehen der Jugendlichen erlangt, die Attraktivität des Unternehmens und der Ausbildungsplätze für Jugendliche erhöht und einen Weg kennt, wie man einen möglichst hohen Lernerfolg bei der Ausbildung erreichen kann.

In Zukunft werden gute Mitarbeiter teurer, denn auch hier wird der Preis durch Angebot und Nachfrage beeinflusst.

Um aber höhere Löhne und Gehälter zahlen zu können, gibt es ausschließlich den Weg, die Effizienz im Unternehmen entsprechend zu erhöhen.

Um also die Zukunft Ihres Unternehmens sicherer zu gestalten, bedarf es anwendbaren Know-hows, um die Effizienz im Unternehmen zu verbessern und bessere Erfolge in der Ausbildung zu erreichen.



Heinz Fritz

Seit 1993 Unternehmensberater und Life Coach.

Durch meine 17 Jahre Erfahrungen als Geschäftsführer eines weltweit tätigen Unternehmens geht es für mich im um die effiziente Umsetzbarkeit aller Maßnahmen.



Peter Haas

Seit 23 Jahren Partner von Herrn Fritz.

Durch meine Erfahrungen aus dem Maschinenbau ist meine Stärke die strategische Vorgehensweise mit der Zielsetzung vorhersagbarer Ergebnisse.

Gemeinsam helfen wir mittelständischen Unternehmen durch praktische Verbesserung der Grundlagen für Effizienz und Zukunftssicherheit, mit weniger Aufwand mehr zu erreichen.

HEINZ FRITZ
Management- und Effizienztraining
Düsseldorf

Tel.: 0211/7 33 72-31
heinz.fritz@hf-management.info
www.hf-management.info