

Fachkräftemangel – Ein modernes Märchen!

Aktuell klagen viele Unternehmen, Verbände und nicht wenige Politiker über fehlende Fachkräfte. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin bezweifelt dies. Die Umfrage belegt, dass der Bedarf an Fachkräften noch beherrschbar ist und allenfalls langfristig Fachkräfte knapp werden könnten.

Sicher haben die Klagelieder in dem einen oder anderen Fall mit Imagepflege zu tun, wenn Unternehmen den Fachkräftemangel ausrufen. Ein angeblich dringender Personalbedarf macht im Markt mächtig Eindruck. Und der eine oder andere Unternehmens- und Branchenverband glaubt daran, mehr junge Menschen für ein entsprechendes Studium oder eine Ausbildung motivieren zu können.

Wer ist nun eigentlich für den Mangel an Fachkräften verantwortlich?

Es gibt wohl kaum einen Unternehmer, der sich hinstellen würde und von einem Kundenmangel spräche. Und schon gar keiner käme auf die Idee, von Politikern, IHKs und Handwerkskammern oder Berufsverbänden zu fordern: „Bringt uns Kunden!“ Klar, Kunden sind eine knappe Ressource, doch jeder Unternehmer weiß, dass es zu SEINEN ureigensten Aufgaben gehört, für zeitgemäße Produkte und Dienstleistungen, in nachgefragter Qualität, zu einem marktgerechten Preis zu sorgen, und dann angemessen dafür zu werben. Vollkommen anders läuft das bei Fachkräften. Da sehen sehr viele Firmen traditionell die Politiker, Kammern und Verbände in der Verantwortung und fordern lautstark immer wieder: „Bringt uns Fachkräfte!“

Wie Kunden, sind auch Fachkräfte eine knappe Ressource und es ist Aufgabe der Verantwortlichen in den Unternehmen, die Versorgung mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern zu sorgen. Politiker, Kammern und Verbände können die Rahmenbedingungen – wenn überhaupt – nur in Nuancen beeinflussen und eventuell an der einen oder anderen Stelle mit Rat und Tat zur Seite stehen. Verantwortlich sind und bleiben die Arbeitgeber selbst, um eine attraktiver Arbeitgebermarke aufzubauen und bei den gewünschten Talenten wahrgenommen zu werden.

Der (Personal)Marketing und E-Businessexperte Axel Haitzer ist sich sicher:

**»Einen Fachkräftemangel gibt es genau so wenig,
wie es einen Kundenmangel gibt.«**

Jeder, der attraktive Produkte und Dienstleistungen zu einem marktgerechten Preis anbietet und angemessen dafür wirbt, findet Kunden. Genauso ist es mit den Arbeitsplätzen. Jeder, der interessante Aufgaben in einem adäquaten Umfeld zu erledigen hat, fair bezahlt und dies professionell kommuniziert, findet qualifizierte und motivierte Mitarbeiter. Ein Mangel herrscht allenfalls an treudoofen, demütigen, und uninformatierten Bewerbern, die bereit sind, für einen Hungerlohn langweilige Arbeiten in einem tristen Umfeld für unbekannte Firmen auszuführen.

Häufig sind die Anforderungen, die Firmen an Bewerber stellen, überzogen und zudem in aller Regel mehr auf Fachwissen als auf Verhaltensprofile und Potenziale ausgerichtet. Jack Welch, der frühere CEO von General Electrics bringt es auf den Punkt:

**»Too often we hire for skills and then fire for personality.
I can teach skills; I want attitude.«**

Die Bereitschaft deutscher Manager, motivierte Bewerber mit (noch) nicht allen gewünschten Fachkenntnissen oder gar branchenfremde Mitarbeiter einzustellen, ist noch immer gering. Das Entwicklungspotenzial wird nicht erkannt und das vorhandene Fachwissen regelmäßig überbewertet.

Auch ist das Personalmarketing ist – abgesehen von vergleichsweise wenigen positiven Beispielen – ideenlos und altbacken. Eine offene Stelle alleine bei der Arbeitsagentur zu melden und auf der eigenen Website zu veröffentlichen, sorgt selten für einen Ansturm von Bewerbern. Was der Unternehmer und Schriftsteller Walther Rathenau vor 100 Jahren sagte, gilt heute noch:

»Die Klage über die Schärfe der Konkurrenz ist in Wirklichkeit nur eine Klage über den Mangel an eigenen Einfällen.«

Wenn offene Stellen nicht besetzt werden können, liegt es an der Attraktivität der Stelle, der Attraktivität des Unternehmens, meistens jedoch an mangelnder oder mangelhafter Kommunikation.

Wie schon erwähnt: Einen Fachkräftemangel gibt es nicht, auch keinen Mangel an Auszubildenden!

Und weil sich derzeit, insbesondere bei den kleinen und mittleren Unternehmen, kaum ein Arbeitgeber mit einer professionellen Personalmarketingstrategie positioniert, haben aktive Firmen im Wettbewerb und die besten Talente die Nase vorn.

Mit einer maßgeschneiderten und professionell gemachten Personalmarketingkampagne kann jedes Unternehmen selbst die schwierigsten Stellen besetzen. Wollen wir wetten?

Quergeist - weckt kreative Kräfte
Inhaber Axel Haitzer
Langweid 2
83115 Neubeuern
Telefon: +49 . 80 31 . 222 76 56
Fax: +49 . 80 35 . 90 48 28
E-Mail: willkommen@Quergeist.de

**QUERGEIST**
weckt kreative Kräfte