

FACHKRÄFTEMAN IST KEINE NATUR

Es lässt sich nicht wegleugnen: Der Fachkräftemangel hinterlässt deutliche Spuren. So beklagen die von uns befragten 1.000 Führungskräfte in deutschen Unternehmen, dass sie neue Stellen nicht optimal besetzen können (42 %). Gleichzeitig steige die Belastung für die Mitarbeiter an und jeder Fünfte konstatiert sogar sinkende Umsätze. Die breite Mehrheit der Befragten bilanziert daher: Der Fachkräftemangel fordert die Wirtschaft strukturell heraus.

Das ist jedoch nur die halbe Wahrheit. Trotz dieser negativen Auswirkungen sind sich die Studienteilnehmer in der Frage uneins, ob der Fachkräftemangel ein flächendeckendes Phänomen darstellt. Denn je mehr es um ihr direktes Arbeitsumfeld geht, umso weniger dramatisch bewerten sie den Fachkräftemangel. Rund 40 Prozent sehen ihn auf einzelne Branchen und 44 Prozent nur auf einzelne Tätigkeitsfelder beschränkt. Die in der Öffentlichkeit – häufig unter pauschalisierenden Vorzeichen – geführte Diskussion über den Fachkräftemangel schlägt folglich auf dessen allgemeine Wahrnehmung durch. So lautet unsere Hypothese.

Eher ein Kompetenz- als ein Fachkräftemangel?

Zu dieser Einschätzung passt auch, dass die Hälfte der befragten Führungskräfte meint, es gebe durchaus genügend Personal, jedoch zu wenig Fachkräfte. Dieser empirische Befund deckt sich mit den Resultaten des diesjährigen Hays Global Skills Index, der im September 2019 veröffentlicht wurde. Er durchleuchtet den Zustand der Arbeitsmärkte in 34 Ländern nach bestimmten Kriterien, wie zum Beispiel der Passgenauigkeit zwischen den vorhandenen und den benötigten Kompetenzen. Für Deutschland hebt der Index als kritischen Punkt hervor: Die Balance zwischen den Fähigkeiten von Kandidaten und den Anforderungen der Unternehmen an Spezialisten sei verbesserungswürdig. Denn auf der einen Seite gebe es eine hohe Anzahl an Langzeitarbeitslosen, auf der anderen Seite trotzdem viele offene Stellen, die nicht besetzt werden können. Gibt es also eher einen Kompetenz- als einen Fachkräftemangel? Zumindest hält das Bildungssystem dem Tempo, in dem neue Kompetenzen gerade in der digitalen Welt entstehen, nicht stand. Daher lautet der Rat aus dem Global Skills Index folgerichtig: Gesellschaften wie Unternehmen müssen in Bildung investieren, lebenslanges Lernen fördern und in Umschulungen beziehungsweise Weiterbildungen von Menschen investieren.

Für Unternehmen gibt es noch jede Menge zu tun

Dass das Bildungssystem träge ist, spiegeln auch die empirischen Ergebnisse unserer Fachkräftemangel-Studie wider. Für die Befragten ist dieses System neben dem demografischen Wandel der wesentliche Grund für den Fachkräftemangel. Deshalb die Hände in den Schoß zu legen und auf externe Rahmenbedingungen zu verweisen, greift jedoch zu kurz. Im zweiten Teil unserer Studie haben wir die Führungskräfte gefragt, auf welchen Handlungsfeldern sie selbst den Fachkräftemangel offensiv angehen können, statt ihn über sich ergehen zu lassen.

Vor allem auf vier Handlungsfeldern sollte laut den Befragten das Hauptaugenmerk ruhen. Es gelte, als Arbeitgeber attraktiver zu werden, den Personalbedarf strategisch zu planen, die Rekrutierung und Nachwuchsförderung zu forcieren sowie die Kompetenzen der Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Gesagt, getan? Nein. Die empirischen Ergebnisse belegen: Viele Unternehmen tun zu wenig, um in diesen Handlungsfeldern voranzukommen. So konstatieren über 70 Prozent, dass ihr Unternehmen die vier Bereiche derzeit nur mangelhaft oder verbesserungswürdig umsetzt. Hier gibt es also noch jede Menge zu tun.

Dies gilt überraschenderweise weniger für die IT-Industrie. In der gängigen Meinung leide sie am meisten unter dem Mangel an geeigneten Fachkräften. Ein Blick in die Tiefen der empirischen Daten bringt jedoch Erstaunliches zutage. Die von uns Befragten aus der IT-Branche empfinden ihn als weniger gravierend als die Vertreter aus anderen Industrien. Denn gerade die IT-Unternehmen mussten sich schon früh auf den Fachkräftemangel einstellen und haben daraus ihre Lehren gezogen. Sie sind folglich besser gewappnet und gehen als gutes Beispiel voran.



Die detaillierten Ergebnisse des Hays Global Skills Index 2019 zum deutschen, österreichischen und Schweizer Arbeitsmarkt sowie eine Zusammenfassung der Indexwerte 2019/20 finden Sie auf haysworld.de

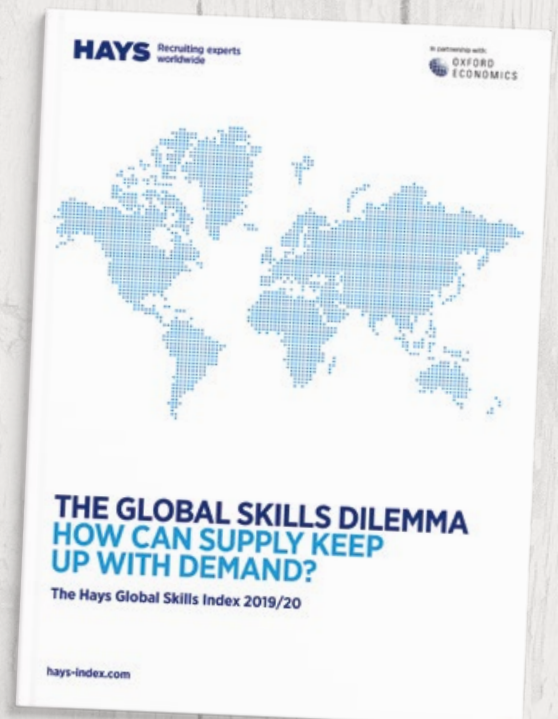
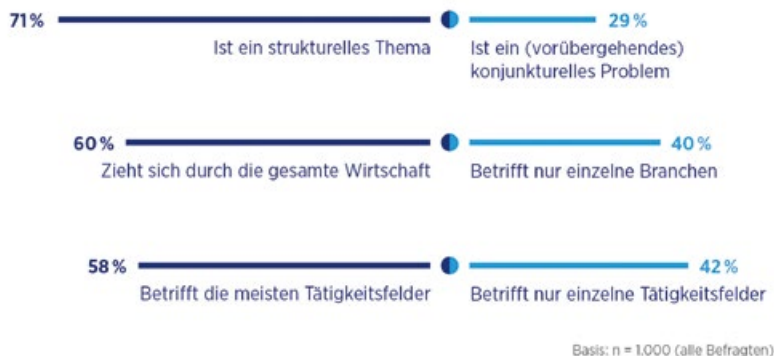
GEL GEWALT

Für die Studie „Fachkräftemangel in Deutschland – unterschätzt oder aufgebauscht?“ befragte Hays 1.000 Führungskräfte aus deutschen Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen sowie verschiedenen Fachbereichen.

Download der Studie: hays.de/fachkraeftemangel



Wahrnehmung des Fachkräftemangels



Der Hays Global Skills Index basiert auf einer Analyse von sieben Indikatoren, welche die Situation der jeweiligen Arbeitsmärkte durchleuchten. Zu diesen Indikatoren zählen die Bildungsflexibilität, die Flexibilität der Arbeitsmärkte und das Gehaltsniveau sowie das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage bei Fachkräften. Je höher der Index auf der Skala von 0 bis 10 liegt, umso angespannter ist der jeweilige Arbeitsmarkt.

Den vollständigen Index finden Sie auf www.hays-index.com

Praktiken gegen den Fachkräftemangel – Stand der Umsetzung

