HAYS Recruiting experts worldwide

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND

Interview mit Dr. Josephine C. Hofmann

Leiterin Team Zusammenarbeit und Führung bei dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

? Wie verorten Sie den Fachkräftemangel: Mythos oder Realität?

Auf diese Frage gibt es keine pauschale Antwort – und in der Folge auch keine einfachen Lösungen. Je nach Hintergrund und Geschäftsausrichtung der Unternehmen ist der Fachkräftemangel heute unterschiedlich stark spürbar. Ein Konzern hat im Ringen um die Fachkräfte eben andere Möglichkeiten der Mitarbeitergewinnung und -bindung als ein lokaler Handwerker.

Auch die Gründe für den Mangel sind vielschichtig: In der IT-Branche gibt es eine Vielzahl von neuen Themen, für die es noch keine ausgebildeten Fachkräfte gibt. In der Pflege wiederum erschweren das schlechte Image und das herausfordernde Arbeitsumfeld bei vergleichsweise niedriger Bezahlung die Gewinnung von Fachkräften.

Diese Probleme verstärken sich noch durch den demografischen Wandel, der heute stärker spürbar ist als noch vor einigen Jahren. Um sie zu lösen, sollte man aber zunächst den Ursachen auf den Grund gehen.

? Welchen Handlungsbedarf sehen Sie auf Seiten der Unternehmen, um dem Fachkräftemangel wirkungsvoll zu begegnen?

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in den Unternehmen erhält aus meiner Sicht vielfach noch nicht die erforderliche Aufmerksamkeit. Eine strategische Personalentwicklungsplanung sucht man häufig vergeblich – wenngleich die dynamische Entwicklung es den Unternehmen natürlich auch schwierig macht, die Personalentwicklung im Voraus zu organisieren. Dennoch sollten sich die Unternehmen diesem Problem stellen und die Mitarbeiter beim notwendigen lebenslangen Lernen nicht auf sich allein gestellt lassen. Es wird häufig zu reaktiv agiert.

Um den Kompetenzbedarf zu decken, reicht es eben nicht aus, nur auf die Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu setzen oder auf den Staat zu blicken und zu hoffen, dass aus den Ausbildungseinrichtungen irgendwann fertige Fachkräfte zuhauf hervorgehen. Die Unternehmen müssen auch selbst in die Aus- und Weiterbildung investieren.

HAYS Recruiting experts worldwide

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND

Wie sollten Bildung und Politik idealerweise auf den Fachkräftemangel und die damit verbundenen Herausforderungen reagieren?

Bei der notwendigen Anpassung der Ausbildungsinhalte und -strukturen stehen wir uns mit unserem föderalistischen Bildungssystem zum Teil selbst im Weg. Hier sollte die Politik aus meiner Sicht intelligente Alternativen entwickeln. Zudem plädiere ich dafür, die berufliche Bildung wieder zu stärken, also unser berufliches Ausbildungssystem zu modernisieren und es nicht zugunsten der Akademisierung um jeden Preis zu opfern. Ein Studium – das sollte nicht vergessen werden – befähigt idealtypisch zum wissenschaftlichen Arbeiten. Aber die wenigsten Absolventen streben eine wissenschaftliche Karriere an.

Die klassische akademische Ausbildung ist nicht in jedem Fall der effektivste Weg, um Fachkräfte auszubilden. Die in einigen Bereichen bereits etablierten Dualstudiengänge sind aus meiner Sicht in vielen Fällen deutlich besser dafür ausgelegt, geeignete Mitarbeiter für die Übernahme anspruchsvoller Aufgaben zu qualifizieren. Von diesen Modellen benötigen wir mehr.

Schließlich halte ich es für wichtig, dass die Menschen nicht nur zu Beginn ihrer beruflichen Karriere die Chance erhalten, sich zu qualifizieren, sondern auch in der Mitte ihres Lebens – ob mit Bildungsgutscheinen oder durch die Ausweitung des BAföG-Systems – dabei unterstützt werden, neue berufliche Karrieren einzuschlagen.

Das Interview führte Dr. Andreas Stiehler.

Alle Ergebnisse zu unserer Studie finden Sie hier.