

Das Märchen vom Fachkräftemangel – 2/2: Ein Blick in die Zukunft

 [berufebilder.de /2014/maerchen-fachkraeftemangel-blick-zukunft/](https://berufebilder.de/2014/maerchen-fachkraeftemangel-blick-zukunft/)

Serie lesen!

Wenn der Bewerbermarkt verändert, müssen sich auch die Unternehmen verändern. Mit Stagnation wird das Problem nicht behoben werden. Vor allem nicht, wenn der Fachkräftemangel nur als Grund vorgeschoben wird, ohne zum Handeln zu animieren.

Unternehmen müssen ihre Anforderungen verändern

Dies fängt allein schon beim Onboarding Prozess an. Gibt sich das Unternehmen Mühe, dass der Mitarbeiter nach einer Veränderung egal ob beruflich oder auch räumlich einen guten Start findet?

Ein weiterer wichtiger Themenbereich sind die Positionsanforderungen:

- Muss die Sachbearbeiterposition heute noch die reine Sachbearbeiterposition sein oder können Schnittstellen im Verantwortungsbereich gebildet werden?
- Können Positionen und damit Verantwortungsbereiche bei schwindenden Bewerberzahlen zusammengelegt werden, um somit gegebenenfalls Entwicklungsperspektiven zu ermöglichen?

Unterschiedliche Sichtweisen und Realitäten

Es werden unterschiedliche Sichtweisen und Realitäten aufeinanderprallen.

- Auf der einen Seite stehen Unternehmen, die keine Mitarbeiter oder nicht die nach Ihren Wünschen qualifizierten Mitarbeiter finden.
- Auf der anderen Seite stehen junge Mitarbeiter, die voller Zuversicht in das Berufsleben einsteigen wollen. Über deren Studium man zwar sagt, es sei praktischer aber auch verschulter und deshalb nicht so gut, wie das was mal war.

Scheinbar macht ein „Mangel“ die qualifizierten Mitarbeiter nicht wertvoller. So freuen sich die Fachkräfte, die dem Fachkräftemangel entgegenwirken sollen, über Praktiker und befristete Verträge.

Generation Y – Fähig oder unfähig?

Spannenderweise gilt die Generation Y zumindest in der IT-Welt als die fähigste. Dieser Generation erklärt man nicht nur, ihr würden alle Möglichkeiten geboten, sondern auch, dass die Arbeitswelt dringend auf die jungen, qualifizierten Mitarbeiter angewiesen sein.

Und dennoch schreiben diese noch motivierten Berufseinsteiger endlose Bewerbungen ohne positive oder oftmals irgendeine Rückmeldung. Und wenn doch eine Position gefunden wird, kommt das große Erstaunen, da die Rahmenbedingungen nicht der Wirtschaftlichkeitsrechnung entsprechen, die man erlernt hat.

Generation 50+ – nicht mehr attraktiv für den Arbeitsmarkt?

Hinzu kommt natürlich noch die gerne benannte Generation 50+, über die immer wieder gesagt wird, dass es die Wirtschaft stark trifft, wenn diese Generationen mit all ihrem Wissen und ihrer Erfahrung aus dem Berufsleben scheiden.

Und dennoch scheint es als sei diese Generation nicht attraktiv für den Arbeitsmarkt. Als sei ein Mitarbeiter, der „nur noch“ acht Jahre berufstätig ist, nicht mehr relevant.

Was nicht in Stellenanzeigen steht

Diese beiden Generationen kommen an einem Punkt zusammen, dem Punkt der Stellenanzeigen. Gesucht werden, natürlich offiziell niemals so eindeutig benannt, junge, qualifizierte und dynamische Mitarbeiter, die für die nächsten Jahre eine Sachbearbeiterposition mit wenigen bis keinen Entwicklungsperspektiven ausüben sollen, dafür aber über unterschiedlichste Berufserfahrungen und Sprachkenntnisse verfügen sollen.

Anforderungen, die praktisch eigentlich nur die Generation 50+ erfüllen kann. Nun bleibt die Frage, ob an dieser Stelle keine Bewerbungen übersandt werden, weil der Fachkräftemangel so stark ausgeprägt ist, oder ob Realität und Wunsch nicht übereinstimmen?

Die Technologie verändert sich schneller als der Arbeitsmarkt

Zusätzlich prallt die Realität mit voller Stärke auf den Fachkräftemangel. Denn in der Realität entwickelt sich die Technologie im Vergleich zum demografischen Wandel rasend schnell.

Viele Positionen und insbesondere viele Positionen von Fachkräften werden bereits heute durch Technologien ersetzt und in der Zukunft sehr wahrscheinlich noch stärker. Ob man diese Entwicklung gut heißt, möchte ich an dieser Stelle nicht zur Debatte stellen.

Wenn Sie als Unternehmen betroffen sind, handeln Sie!

Ich möchte nur darauf aufmerksam machen, dass die technologische Entwicklung den Arbeitsmarkt und die Anzahl der nötigen Arbeitsplätze zusätzlich sehr stark verändern wird.

In meinem ersten Artikel [habe ich dies bereits gesagt](#). Es ist egal, ob es einen Fachkräftemangel gibt oder nicht. Die Frage ist ganz allein, sind Sie bzw. ist Ihr Unternehmen betroffen. Und wenn ja, wann fangen Sie an zu handeln. Und bitte keine kurzfristigen Notschlusshandlungen.