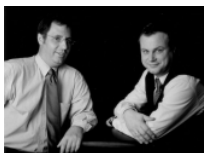


Fach- und Führungskräfteemangel in Deutschland

Den Anschluss nicht verpassen – Mittelständische Personalentwicklungsstrategien auf dem Prüfstand



Martin Grimpe, Götz Walter
Geschäftsführer der BDE

„Bewerber gibt es genug! Nur für uns ist nie etwas dabei!“, mit diesem Zitat wird das gesamte

Dilemma des deutschen Mittelstandes deutlich. Der „Motor der Wirtschaft“ gerät zunehmend ins stocken, ist er doch mit den gängigen Konzepten und aktuellen Maßnahmen zur Deckung des Fach- und Führungskräftebedarfs schon lange nicht mehr zu erreichen - ein Ergebnis der BDE-Mittelstandsstudie 2008.

Mehr staatliche Einflussnahme im Rahmen beschäftigungspolitischer Programme und die intensiven Bemühungen um den Zuzug qualifizierter Fach- und Führungskräfte aus dem Ausland bieten keine brauchbaren Lösungen für die zukünftigen Herausforderung des Wirtschaftsstandortes. Es sind die Anpassungsfähigkeit und die Antizipationskraft, die Menschen in unserem wirtschaftlichen Umfeld neben breitem Wissen und tiefen Spezialkenntnissen vorweisen müssen.

Die Interpretation von rd. 35 Interviews mit personalverantwortlichen Unternehmern und Top-Entscheidern mittelständischer Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen führt zu einem klaren Bild zukünftiger Handlungserfordernisse:

1. Weg mit der Gießkanne: Mikrobranchenstruktur und Spezialistentum erfordern hochindividuelle Qualifikationen und die Bereitschaft, schnell und effizient Spezialisierungen aufzubauen.

2. Eigeninitiative und Netzwerkbildung: Mit einer soliden Basis-

BDE – Mittelstandsstudie 2008 – Ergebnisse im Überblick

1. Der Fach- und Führungskräfteemangel in Deutschland: Eine Frage der Klasse, nicht der Masse.

- Ausreichend Bewerber auf dem Arbeitsmarkt.
- Immer speziellere Anforderungen
- Nachfrage entsteht, für die es kein Angebot gibt.

2. Der Wettbewerb um gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte wird sich massiv verschärfen.

- Ursachen: demographischer Wandel und höhere Anforderungen
- Gefährliche Abhängigkeiten entstehen
- Run auf die Pole-Position.

3. Die bisherigen Bemühungen um eigene Aus- und Weiterbildungskonzepte müssen intensiviert werden.

- Bausteine zukünftiger Recruitment-Strategien:
- Aktives Personalmanagement
 - Positive Präsenz auf dem Arbeitsmarkt
 - Social Networking

qualifikation und individuellen, investiven Qualifizierungsprogrammen kann der richtige Mitarbeiter leicht, effizient und zielgenau ausgebildet und weiterentwickelt werden. Nicht einkaufen, selber machen ist die Devise.

3. Weniger Vertrauen in staatliche Lenkung – mehr Entrepreneurship bei der Lösung der eigenen Probleme: Kinderbetreuung ist wichtig, Blue Card machbar, Arbeitsagenturen fördern; am Ende kommt es auf Flexibilität und die grundsätzliche Bereitschaft an, sich eigenverantwortlich auf zunehmend komplexe Zusammenhänge in mittelständischen Strukturen einzulassen, nicht mehr aber auch nicht weniger.

Ein weiteres, nicht unerwartetes, jedoch nicht minder brisantes Untersuchungsergebnis liefern die rd. 1-stündigen Interviews übereinstimmend. Allen politischen und strukturellen Maßnahmen zum Trotz wird ein zunehmend aggressiver und intelligenter Wettbewerb um qualifizierte Bewerber erwartet. Ein weiteres Indiz für die These, dass undifferenzierte Förderkonzepte und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen die gewünschte Wirkung verfehlen werden.

Als perspektivisch denkende Unternehmensberater unterstützen wir unsere mittelständischen Kunden in erster Linie darin, zukünftige wirtschaftliche Erfolge abzusichern, wettbewerbsfähig und innovativ zu sein.

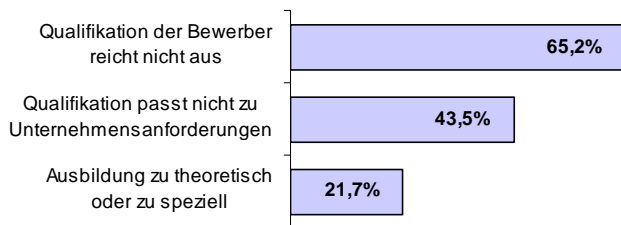
Wir konzentrieren uns deshalb zunehmend darauf, die betriebswirtschaftlichen und strukturellen Voraussetzungen aufzubauen bzw. abzusichern, die nötig sind, um anspruchsvolle und bedarfsgerechte Qualifizierung von Mitarbeitern überhaupt leisten zu können und um kompetente Mitarbeiter in Schlüsselpositionen stärker an das Unternehmen zu binden.

Nicht die Überschwemmung des Marktes mit ausländischen Fach- und Führungskräften, sondern die Konzepte, mit denen es gelingt, engagierte und passgenau qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen halten zu können, bestimmen den zukünftigen Erfolg. Die Ergebnisse unserer Untersuchung belegen das in beeindruckend klarer Weise.

Bewerber bieten Mittelständlern oft nicht die perspektivisch notwendigen oder zu den Anforderungen passenden Qualifikationen:

Eine Frage der Klasse, nicht der Masse. Nur eine Minderheit der Unternehmen klagt über grundsätzlich zu wenig Bewerber. Es gibt genug.

Aber: Zwei Dritteln der mittelständischen Unternehmen reichen die Qualifikationen der Bewerber nicht aus. Bewerber erfüllen entweder die sehr spezifischen Anforderungen der Unternehmen nicht, können nur eine zu theorielastige oder monodisziplinär angelegte Ausbildung vorweisen oder sind nicht ausreichend sozial kompetent.

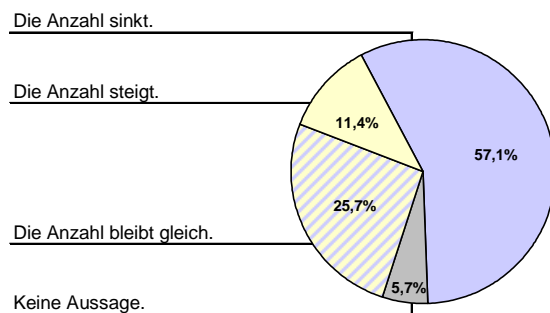


Quelle: BDE-Mittelstandsstudie 2008

Wo immer weniger immer mehr können, entstehen gefährliche Abhängigkeiten und ein Run auf die Pole Position:

Mittelständler erwarten zukünftig ein sinkendes bzw. auf einem niedrigen Niveau stagnierendes Angebot an qualifizierten Fach- und Führungskräften – und damit steigenden Wettbewerb um die passenden Qualifikationen.

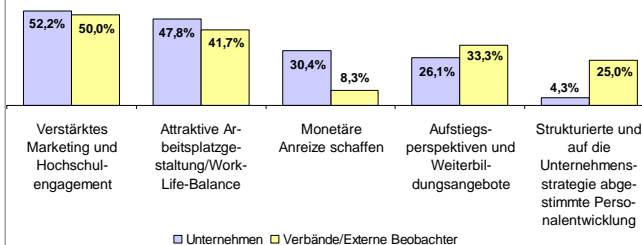
Hauptgrund: die demographische Entwicklung der Bevölkerung bei gleichzeitig zu geringen Ausbildungsquoten und zu wenigen Studienanfängern.



Quelle: BDE-Mittelstandsstudie 2008

Aktives Personalmanagement, positive Präsenz am Arbeitsmarkt und Social Networking – Schlüsselausteine zukünftiger Recruitment-Strategien

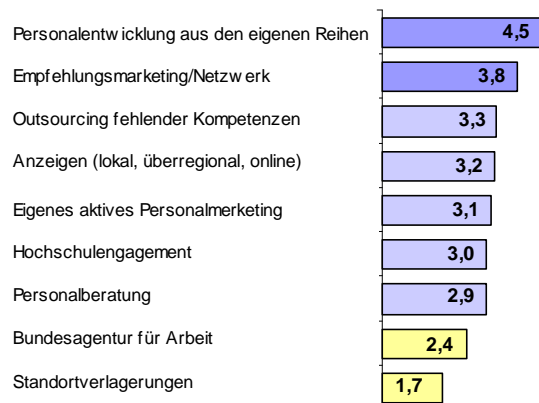
1. Unternehmen sind sich bewusst: Um die zukünftigen Leistungsträger gewinnen und langfristig an das eigene Unternehmen binden zu können, müssen sie an ihrem Image und an der Attraktivität der Arbeitsplätze arbeiten.
2. Verbände und Branchenexperten fordern darüber hinaus eine stärker strukturierte und langfristig angelegte Planung von Personalkapazitäten und – entwicklungsstrategien im Mittelstand.



Quelle: BDE-Mittelstandsstudie 2008

In Zukunft zählt: Weniger Vertrauen in staatliche Lenkung – mehr Entrepreneurship bei der Lösung der eigenen Probleme

Mittelständler setzen auf die eigene Ausbildung von Fach- und Führungskräften und auf die eigenen Netzwerke. Fördermaßnahmen der Agentur für Arbeit und der Bundes- und Landesministerien spielen insbesondere bei der Suche nach Fach- und Führungskräften keine Rolle.



Quelle: BDE-Mittelstandsstudie 2008

Ich bestelle ein Exemplar der BDE-Mittelstandsstudie 2008 zum Preis von 39,00 EUR (incl. MwSt.):

Unternehmen:
Name:
Adresse:
Fax: 040 – 539 10 280/info@bde-consulting.de

Impressum:

Herausgeber:
BDE-Consulting GmbH, Gösselfkoppel 56
22339 Hamburg, www.bde-consulting.de
Redaktion:
Götz Walter, Martin Grimpe, Wolfram Latsch
Bildquellen:
BDE,
Auflage: 220
Stand: 07.07.2008
 V.i.S.d.P. Wolfram Latsch