Mangelmythos?

Es fehle an Fachkräften, heißt es seit Jahren. Auch die IT-Branche stimmt stets in diese Klage ein. Gibt es den Mangel tatsächlich oder handelt es sich in Wirklichkeit lediglich um einen Mangel an billigen, aber trotzdem hochqualifizierten Arbeitskräften? Die Antwort ist – wie so oft bei derartigen Fragen – weder ein klares „Ja“ noch ein eindeutiges „Nein“. Dass die Gehälter der angeblich so händeringend gesuchten Fachkräfte nicht längst durch die Decke gegangen sind, deutet darauf hin, dass der Mangel gar so schlimm nicht ist: Was am Markt nicht teurer wird, kann kein rares Gut sein.

Eine Herausforderung besteht darin, dass es in Firmen – besonders in den Personalabteilungen – an Fantasie und Kreativität fehlt. Wird ein Mitarbeiter für eine bestimmte Funktion gesucht, erfolgt die Akquise nur nach exakt diesem Anforderungsprofil. Warum eigentlich? Es gibt doch fast immer Leute, die ähnliche Fähigkeiten haben und recht schnell eingearbeitet werden könnten? Die Antwort ist: Inkompetenz. Personaler haben so gut wie nie ausreichende Fachkenntnisse, um wirklich beurteilen zu können, ob jemand für eine Stelle passt oder nicht. Deshalb ziehen sie sich auf Anforderungslisten zurück, auf denen sie Punkte abhaken können. Aus dem gleichen Grund kommen diese Verantwortlichen meist auch gar nicht erst auf die Idee, vorhandene Mitarbeiter gezielt für offene Stellen weiterzubilden.

Lösen ließe sich dieses Problem, indem die Fachabteilungen wieder eine größere Rolle bei der Auswahl und Suche nach passenden Mitarbeitern spielen würden. Dort ist das Know-how vorhanden, um die Eignung eines Bewerbers zu ermitteln – in den Personalabteilungen (oder modisch: „Human-Resource“-Abteilungen) fehlt dieses Wissen zumeist. Auf diese Weise könnte man auch die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass ein neuer Mitarbeiter in das vorhandene Team passt. Einer der wichtigsten Gründe für eine Kündigung innerhalb der Probezeit ist, dass jemand nicht gut mit den Kollegen harmoniert. Dieser Faktor lässt sich naturgemäß schlecht auf einer Liste abhaken.

Es gibt also einen Mangel an Fachkräften in manchen Bereichen, aber er ist in vielerlei Hinsicht selbstgemacht. Statt

Peter Pagel
Chefredakteur

immer nur nach fertigen Experten aus dem Ausland zu rufen, sollte man zunächst – oder mindestens parallel – die vorhandenen Ressourcen besser nutzen lernen. So ließe sich die Herausforderung vereinfachen und gleichzeitig täte man etwas für die Mitarbeiterzufriedenheit und damit die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen. Das empfiehlt sich schon aus Kostengründen. Mit jedem Mitarbeiter verlässt immer auch Wissen das Unternehmen, und die Einarbeitung neuer Kollegen erfordert Zeit und Energie. Das kann nötig sein, kann sich sogar lohnen, oft aber ist es ein Verlustgeschäft. Es ist wie bei Kunden: Bestandskunden zu halten ist günstiger, als Neukunden zu gewinnen.

Herzliche Grüße, Ihr

Peter Pagel