

Gedanken zum Thema „Fachkräftemangel“

von Rolf Steffen

„**Fachkräftemangel**“ hat die Chance, das Unwort des Jahrzehnts zu werden, und zwar nicht nur im Handwerk. Unbestritten besteht in vielen Branchen und Unternehmen ein hoher Bedarf an engagierten und fähigen Fachkräften. Immer mehr Branchen und Unternehmen konkurrieren im Behalten und Gewinnen von Fachkräften miteinander. Sie konkurrieren in Bezug auf Bezahlung, Sozialleistungen, Arbeits- und Rahmenbedingungen, das Bieten von Perspektiven, sozialen Umgang, Eingehen auf private Belange usw.

Und dieser Wettbewerb wird zusehends mit unfairen und realitätsfremden Mitteln betrieben, und zwar auf Seiten der Mitarbeiter wie der konkurrierenden Unternehmen.

- Mitarbeiter, die rein monetär getrieben sind, versuchen Notlagen auszunutzen und überbieten sich mit Angeboten von Wettbewerbern, teils auch mit unwahren Angeboten.
- Unternehmen, die Zwänge in der Auftragserfüllung durchleben, bieten Löhne, von denen sie wissen, dass diese auf Dauer nicht bezahlbar sind und auch den innerbetrieblichen Sozialfrieden zerstören.

Die Zwickmühle für Unternehmen ist bekannt, und es braucht Lösungen, die zielführend und insgesamt nützlich sind, denn ein nachhaltiger Erfolg eines Unternehmens ist immer die Summe der Erfolge aller „Mit“-arbeiter. Deshalb sollte grundlegende Einigkeit über Ziel und Weg bestehen, wie dem Fachkräftemangel entgegengetreten wird.

Einigkeit über Weg und Ziel

Wenn wir uns einig sind, dass die subjektiv empfundene Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter die entscheidende Größe ist, Abwanderungstendenzen entgegenzuwirken und das Gewinnen von neuen Mitarbeitern zu befördern ... dann muss das erste Interesse sein, die Arbeitszufriedenheit im Unternehmen hochzuhalten und sicherzustellen. Einverstanden?

Und wenn wir uns auch einig sind, dass die wirkliche Arbeitszufriedenheit in einem Unternehmen nicht durch Wahrnehmungen von Chefs bewertet werden kann, dann bedarf es einer weitgehend objektiven und belastbaren Messung der Arbeitszufriedenheit. Letztlich zeigt sich immer, dass Mitarbeiter es als sehr wertschätzend empfinden, wenn das Thema Arbeitszufriedenheit von der Unternehmensleitung ernst genommen wird und ernsthaft behandelt wird.

Fehlende Regeln, keine Zeit für Beziehungsmanagement, fehlende Konzepte für eine ganzheitliche Strategie sind einige der Entwicklungen, die die boomende Auftragslage und die jährlich steigenden Umsätze im Handwerk mit sich gebracht haben.

Eine Befragung zur Arbeitszufriedenheit durch ein externes Institut, welches auch eine 100%ige Anonymität sicherstellt und wissenschaftlich validiert ist, bietet eine große Erfolgsaussicht als ersten Aufschlag, die Arbeitszufriedenheit zu verbessern und die Attraktivität als 1A-Arbeitgeber eines Unternehmens zu verbessern. Letztlich kommt es aber darauf an, aus den Erkenntnissen einer selbstkritischen Analyse der Gesamtsituation zielführende Konsequenzen zu ziehen, und diese können heißen: WENIGER kann MEHR sein! Vielleicht muss nachhaltige Wertschöpfung durch Wertschätzung wieder vor überforderndem Umsatz stehen. Dies zu erkennen gelingt oft mit der Entwicklung einer belastbaren Gesamtstrategie.

