

Fachkräftemangel und Führungskräfteentwicklung

Eine Studie aus dem Bereich der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik - 2014



CROSS MENTORING | DEUTSCHLAND

In Führung gehen. Durch Menschen und Wissen



Verband der Baubranche,
Umwelt- und Maschinentechnik e.V.



Märkte erschaffen und verstehen

Um eine marktangepasste unternehmerische Entwicklung zu gewährleisten, müssen die am Markt vorhandenen Ressourcen bedarfsspezifisch genutzt werden können.

Qualifiziertes Personal ist eine der tragenden Säulen, wenn es darum geht ein gesundes Unternehmenswachstum herbeizuführen. Doch was geschieht wenn genau diese Ressource versiegt?

Bereits seit einigen Jahren zeichnet sich ein schleichender, aber stetig voranschreitender Fachkräftemangel in der Bundesrepublik ab. Auch die Baubranche kann sich dieser Entwicklung nicht entziehen. Sicherlich sind es mehrere Faktoren, die diesen Trend zu verantworten haben. Einen nicht unwesentlichen Anteil dürfte jedoch die stetig alternde Gesellschaft haben. Gleichsam wurden immer mehr Hochschulangebote geschaffen und beworben und so gestaltet, dass Universitäten und Fachhochschulen jedes Jahr einem immer größeren Ansturm junger Leute gerecht werden müssen.

Die Folge ist eine Bildungsexpansion, also mehr junge Menschen an Hochschulen, dadurch mehr unbesetzte Ausbildungsplätze, welche zu Lücken im Beschäftigungssystem führen können. Doch mit gezielten unternehmensinternen Maßnahmen können Lösungsstrategien gegen diese Entwicklung, autark von politischen Vorgaben, gefunden werden. Dazu sollte ein jedes Unternehmen zunächst eigene Prozesse analysieren und Wege finden mögliche Schwachstellen zu beseitigen.

Nähere Einblicke über das Thema Fachkräftemangel soll die Studie Fachkräftemangel und Führungskräfteentwicklung – aus dem Bereich der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik, liefern.

Ziel ist es, die verschiedenen unternehmerischen Ansichten, Einschätzungen und Fakten darzustellen, und somit Sensibilisierung und Erkenntnis für ein offenkundiges Thema zu schaffen. Außerdem wird sich am Ende der Studie dem Thema Führungskräfteentwicklung gewidmet. Da eine gesunde unternehmerische Entwicklung nicht zuletzt mit gut ausgebildeten Führungskräften und einem adäquaten Führungsstil korreliert.

Für die Studie wurden deutschlandweit 223 Unternehmensentscheider von DTO Research in Kooperation mit CROSS MENTORING DEUTSCHLAND und dem Verband der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik e.V. (VDBUM), befragt.

Zentrale Ergebnisse

Fachkräftemangel und Führungskräfteentwicklung

- Von den 223 befragten Unternehmen sind 46,6 Prozent der Baubranche zuzuordnen; 42,3 Prozent sind im Bereich der Maschinentechnik tätig.
- Der Großteil der teilnehmenden Unternehmen hat seinen Firmensitz in Bayern (19,6 Prozent), Niedersachsen (18,7 Prozent), Nordrhein-Westfalen (15,1 Prozent) und Baden-Württemberg (12,8 Prozent).
- 20,6 Prozent der Unternehmen haben derzeit einen starken Fachkräftemangel, rund 55,0 Prozent sind zumindest phasenweise von einem Fachkräftemangel betroffen.
- Zumeist herrscht ein Mangel an Fachkräften im Werkstattbereich (52,7 Prozent) oder in der Bauabteilung (37,3 Prozent).
- Aktuell wenden 70,0 Prozent der Unternehmen gezielt Maßnahmen an, um gegen den Fachkräftemangel vorzugehen.

Zentrale Ergebnisse

Fachkräftemangel und Führungskräfteentwicklung

- Die Weiterbildung von Fachkräften und die Ausbildung junger Arbeitnehmer (76,1 Prozent) wird dabei als entscheidendes Instrument eingesetzt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- Als präventive Maßnahme gegen den Fachkräftemangel wird seitens der Befragten außerdem bevorzugt eine Förderung der Mitarbeiterbindung (69,8 Prozent) vorgeschlagen.
- 20,9 Prozent der befragten Unternehmen führen eine stetige Personalbedarfsplanung durch; ebenso viele führen überhaupt keine Personalbedarfsplanung durch.
- In 28,3 Prozent der Unternehmen hat sich die Anzahl der Führungskräfte, innerhalb der letzten zehn Jahre, leicht erhöht; bei 9,9 Prozent hat sie stark zugenommen.
- Die Ausbildungsqualifikation junger Führungskräfte ist, nach Ansicht der befragten Teilnehmer, mäßig gut (34,9 Prozent) bzw. gut (18,8 Prozent).

Inhaltsverzeichnis

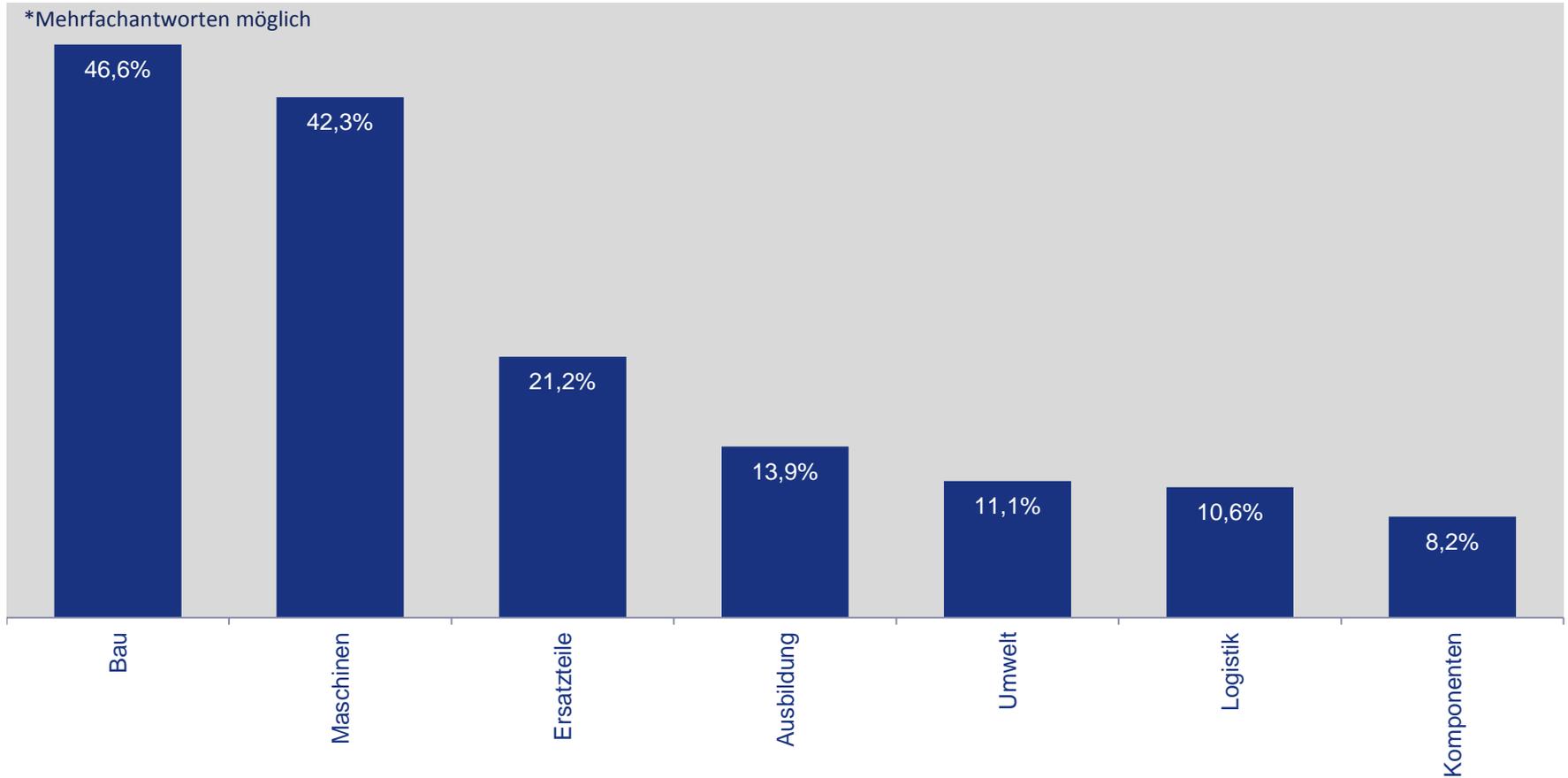
1. Teilnehmerstatistik
2. Fachkräftemangel
3. Personalplanung und Personalentwicklung
4. Führungskräfteentwicklung
5. Fazit

1. Teilnehmerstatistik



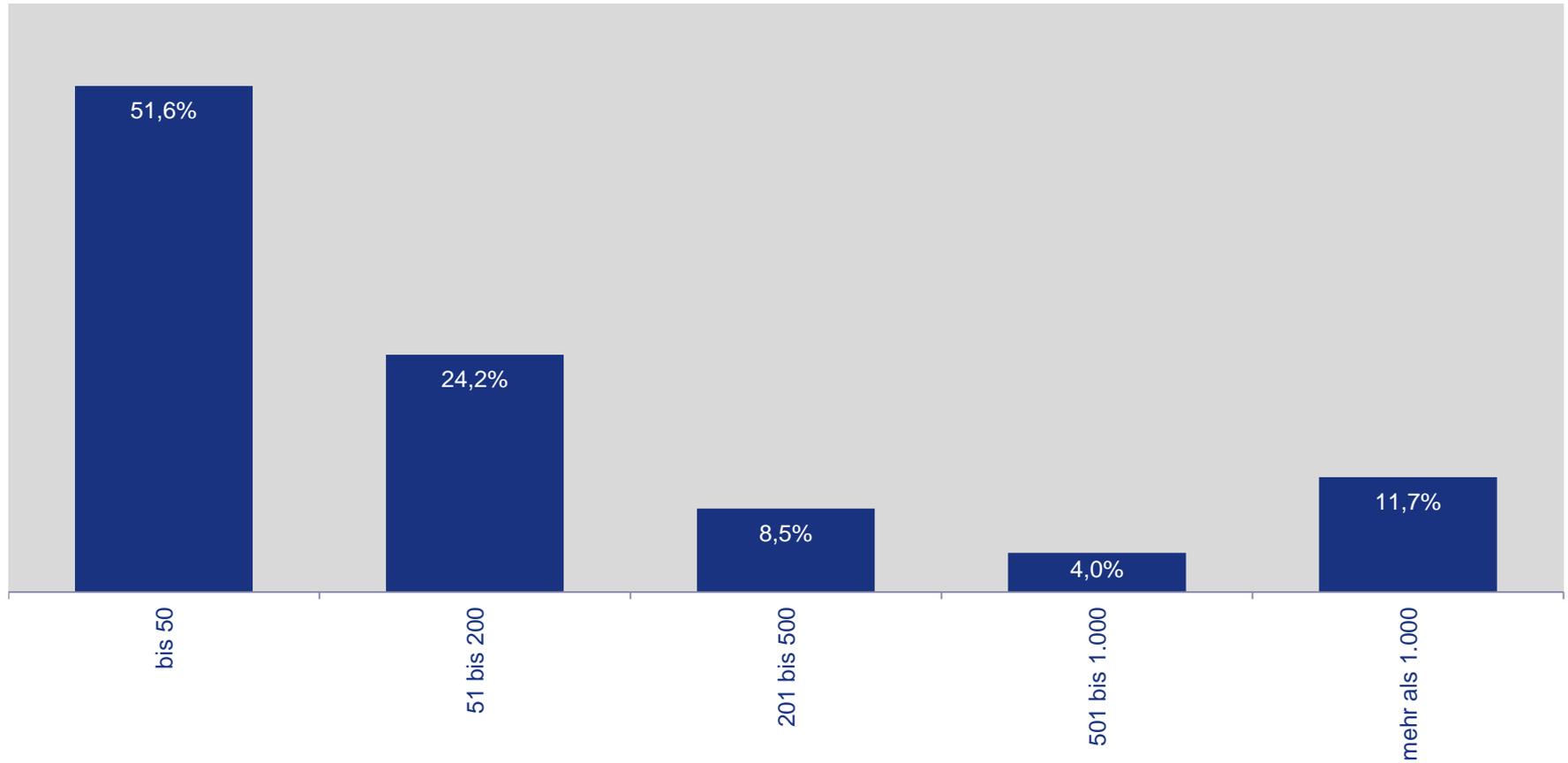
Teilnehmerstatistik

Das Unternehmen: Branche (n=208)*



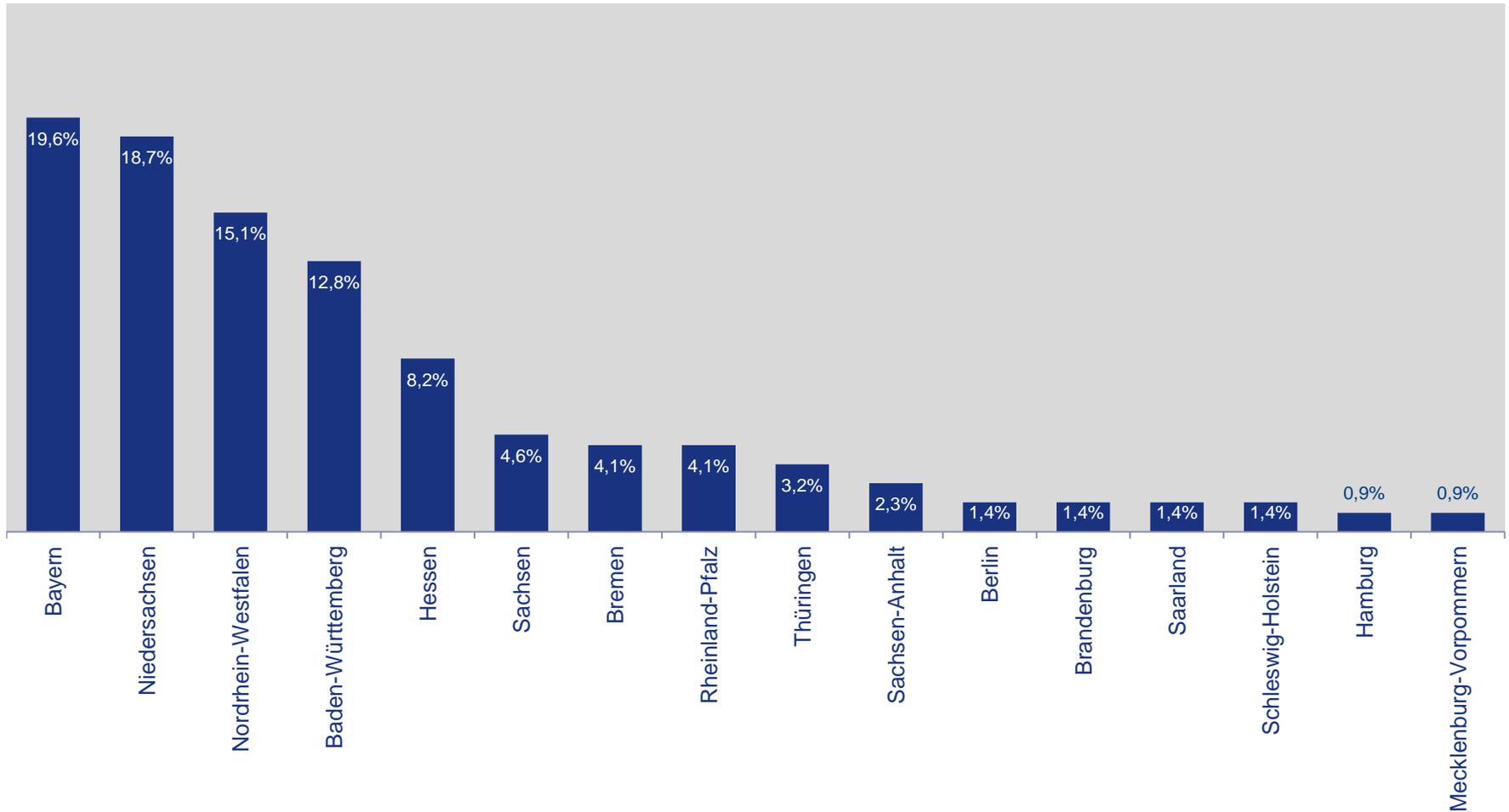
Teilnehmerstatistik

Das Unternehmen: Anzahl der Mitarbeiter (n=223)



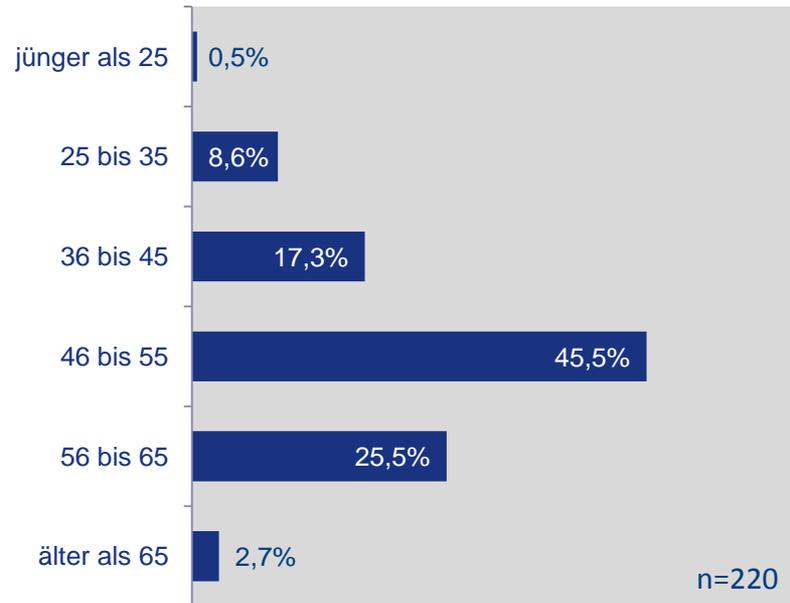
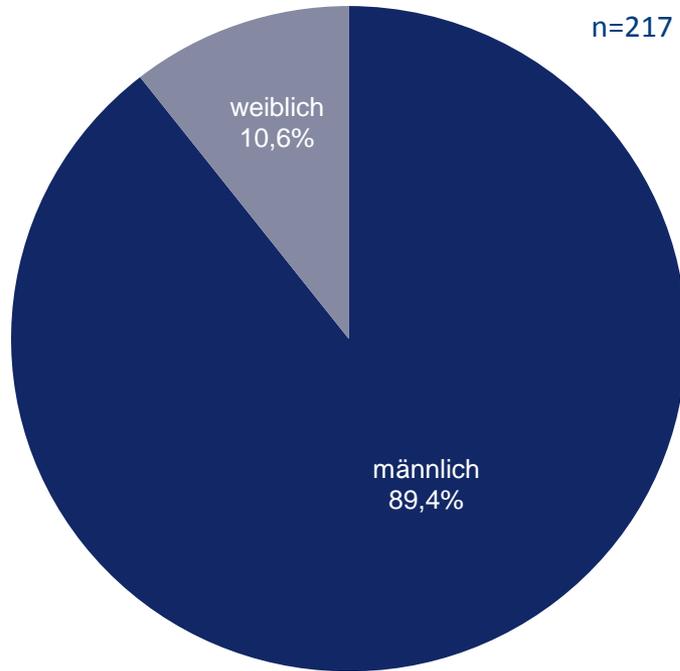
Teilnehmerstatistik

Das Unternehmen: Firmensitz (n=219)



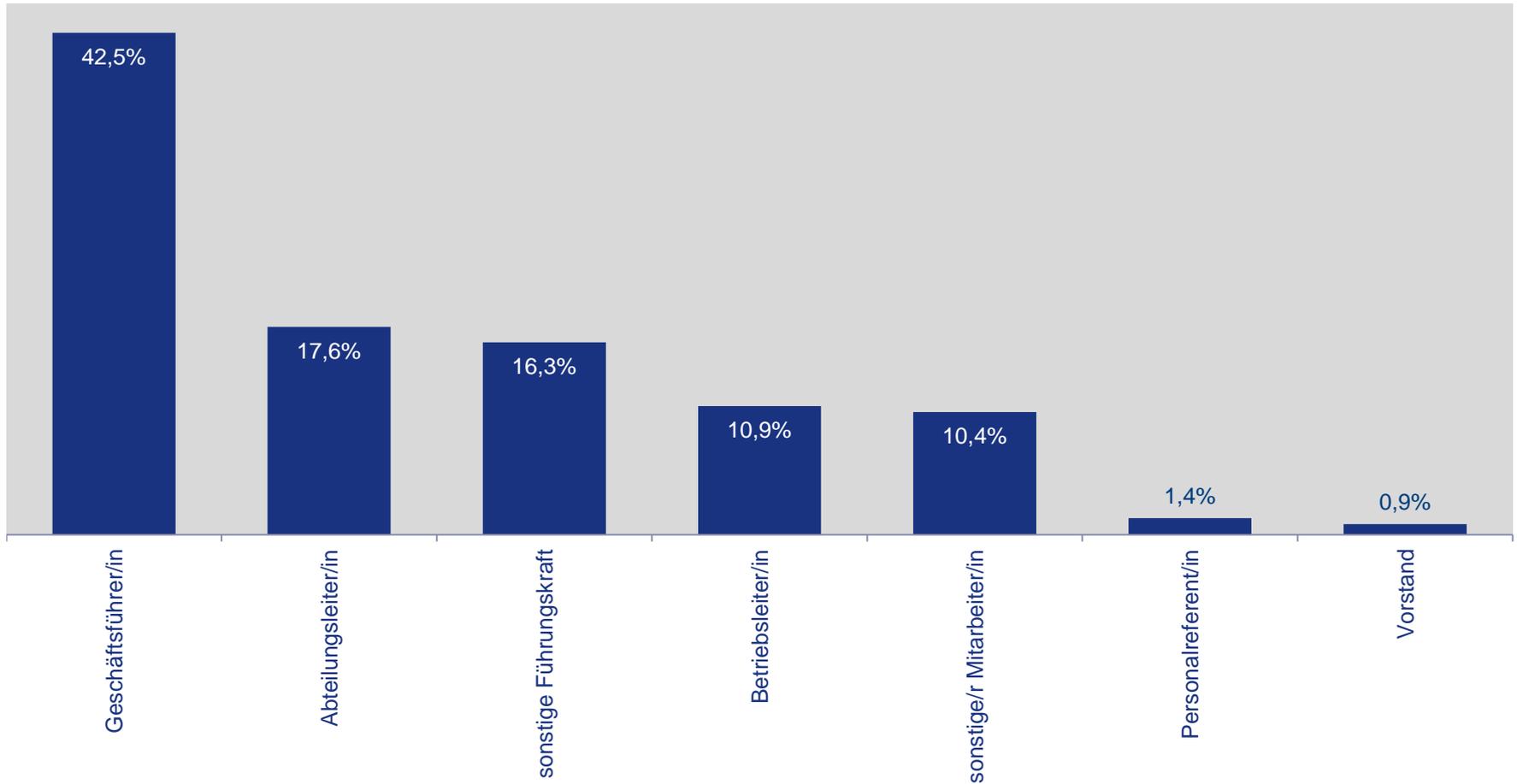
Teilnehmerstatistik

Die Befragten: Geschlecht und Alter



Teilnehmerstatistik

Die Befragten: Funktion im Unternehmen (n=221)



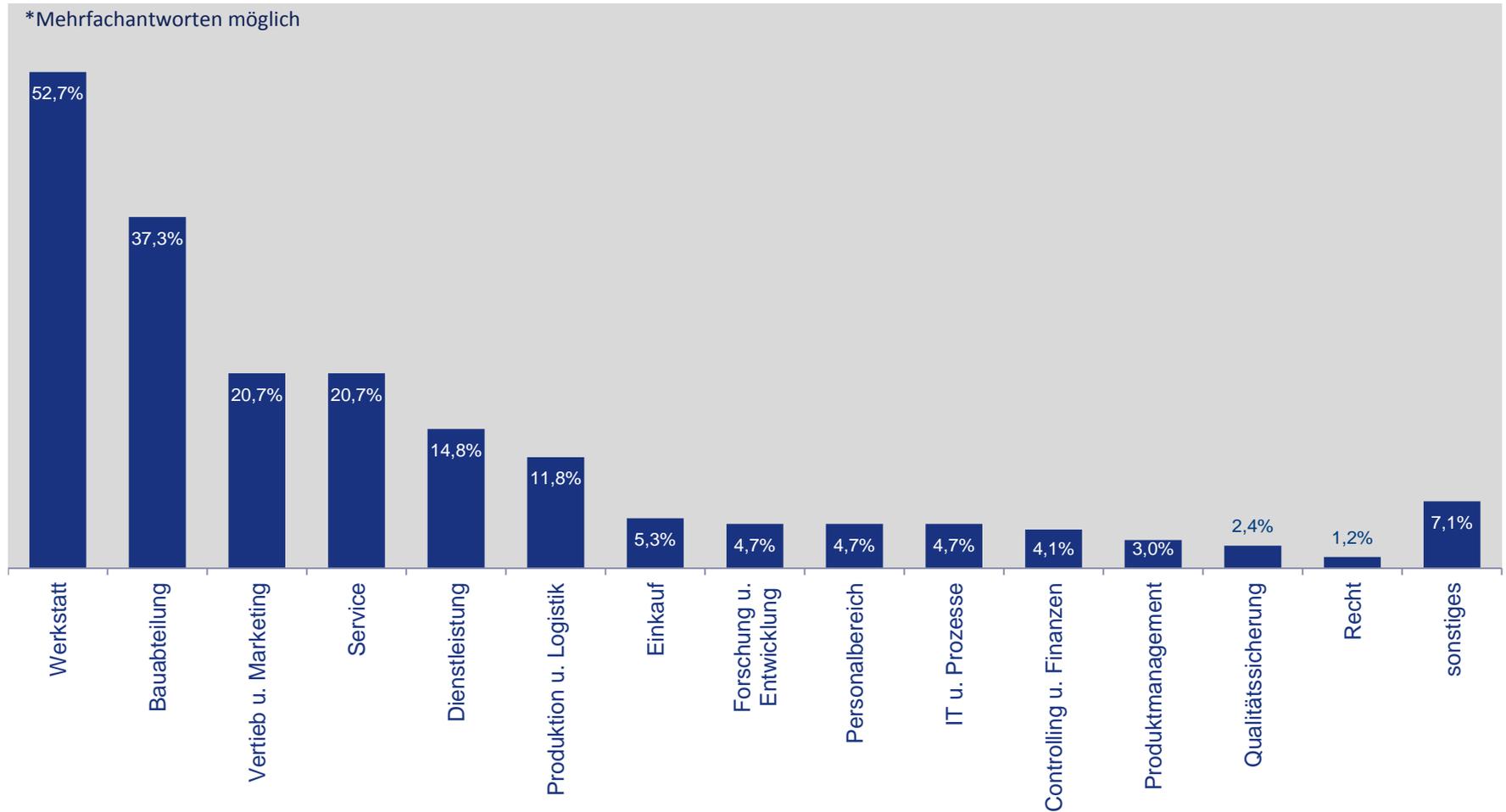
- Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen sind im weitesten Sinne entweder in der Baubranche (46,6 Prozent) und/oder in der Maschinenbranche (42,3 Prozent) einzuordnen.
- Rund die Hälfte der Unternehmen beschäftigen bis 50 Mitarbeiter; 24,2 Prozent haben zwischen 51 und 200 Mitarbeiter eingestellt.
- Der größte Teil der befragten Unternehmen stammt aus Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg.
- Von den Befragten selbst sind 89,4 Prozent männlich und 10,6 Prozent weiblich. Rund 45,0 Prozent sind zwischen 46 und 55 Jahre alt. Etwa 40,0 Prozent der Teilnehmer sind Geschäftsführer, 17,6 Prozent Abteilungsleiter und 16,3 Prozent sind sonstige Führungskräfte.

2. Fachkräftemangel



Fachkräftemangel

Unternehmensbereiche in denen aktuell ein Fachkräftemangel herrscht (n=169)*



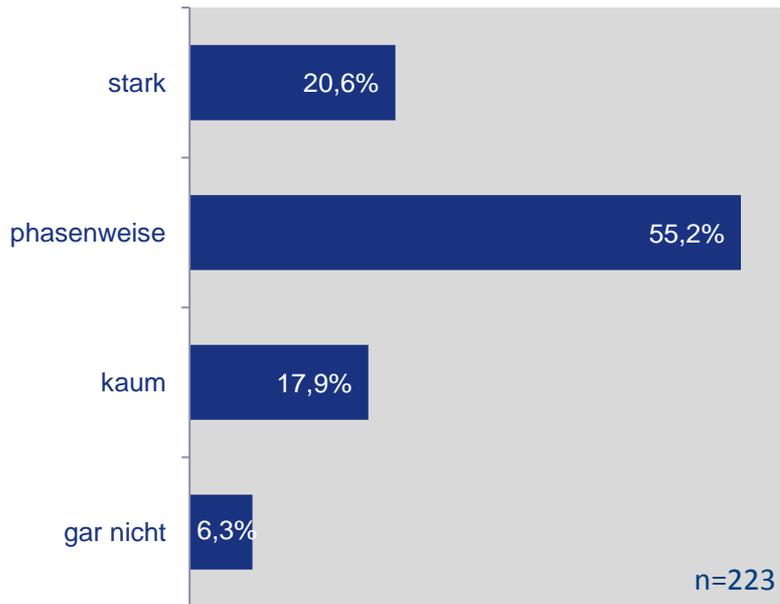
Fachkräftemangel

Unternehmensbereiche in denen aktuell ein Fachkräftemangel herrscht

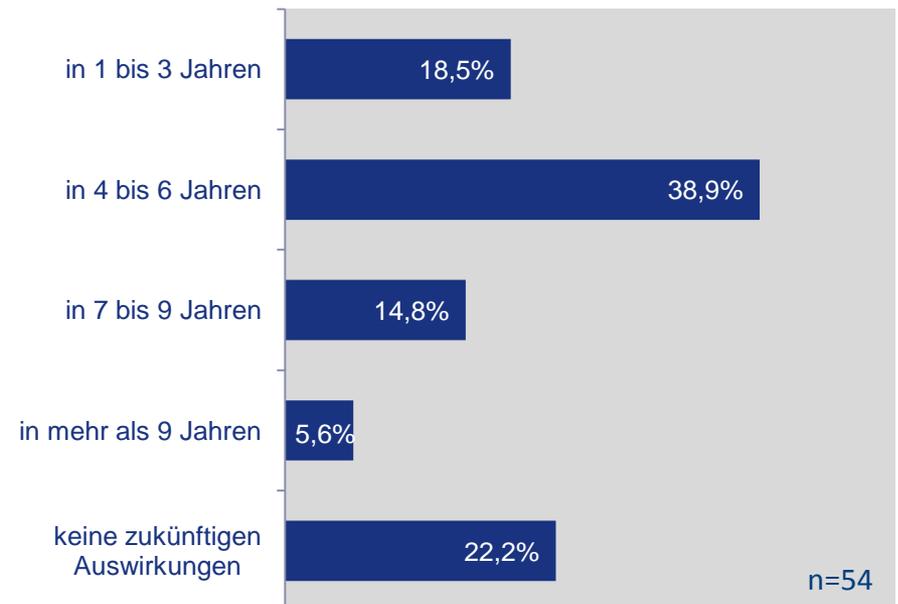
- Knapp 53,0 Prozent gaben an, dass zum aktuellen Zeitpunkt ein Fachkräftemangel im Werkstattbereich vorherrscht.
- Rund 37,0 Prozent haben einen Fachkräftemangel in der Bauabteilung.
- Jeweils 20,7 Prozent haben derzeit einen Fachkräftemangel im Vertrieb/Marketing und/oder im Service zu verzeichnen.

Fachkräftemangel

Aktuelle Bewertung des Fachkräftemangels vs. erwarteter Zeitraum bis dieser eintreten wird



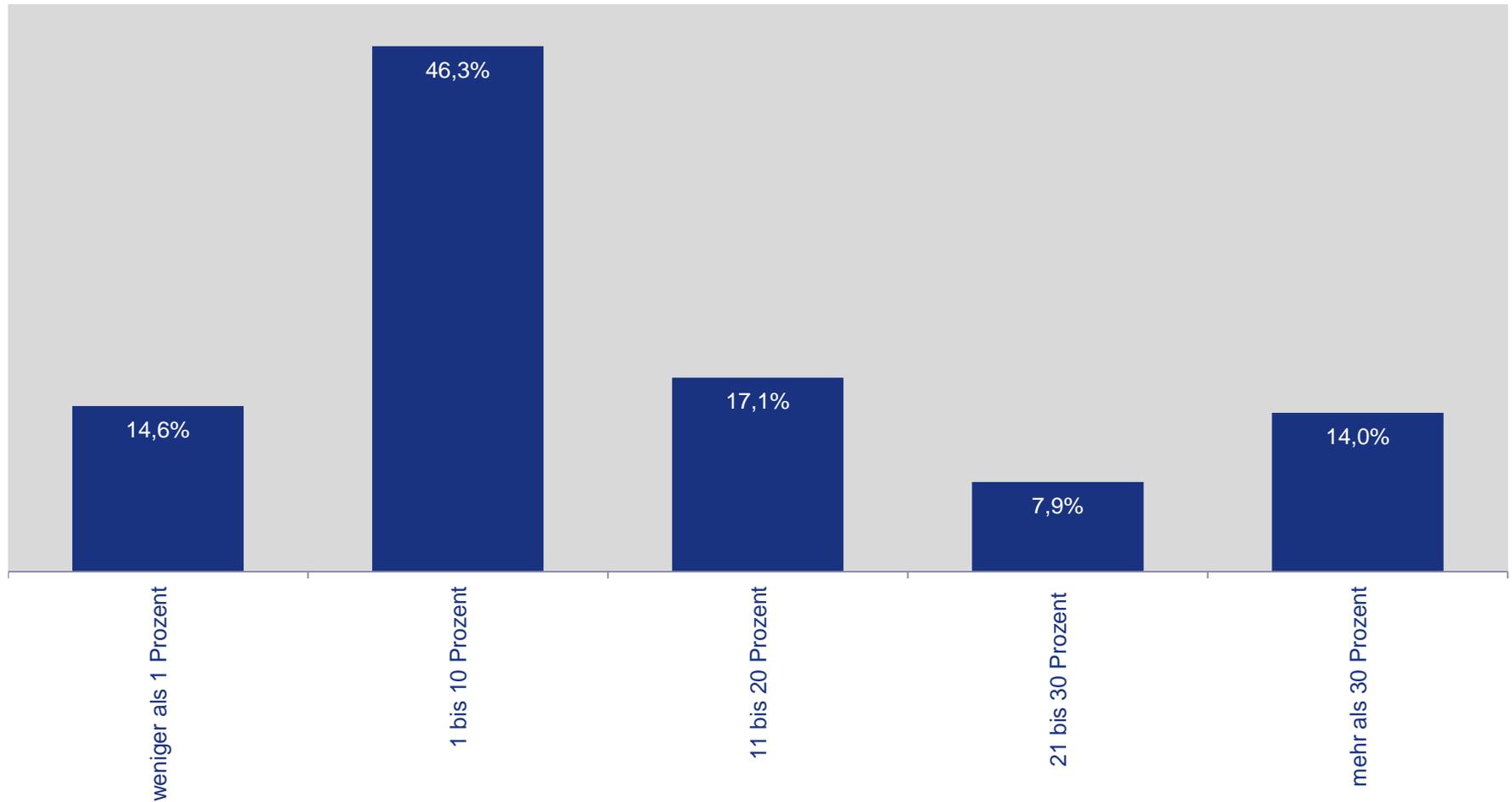
- Über 50 Prozent der Befragten gaben an, zumindest phasenweise einen Mangel an Fachkräften im Unternehmen zu haben.



- Knapp 40 Prozent der Befragten, die angaben momentan keinen oder nur einen schwachen Fachkräftemangel zu spüren, erwarten diesen jedoch in vier bis sechs Jahren.

Fachkräftemangel

Unbesetzte vakante Stellen (> 3 Monate) aufgrund eines Fachkräftemangel im Unternehmen (n=164)



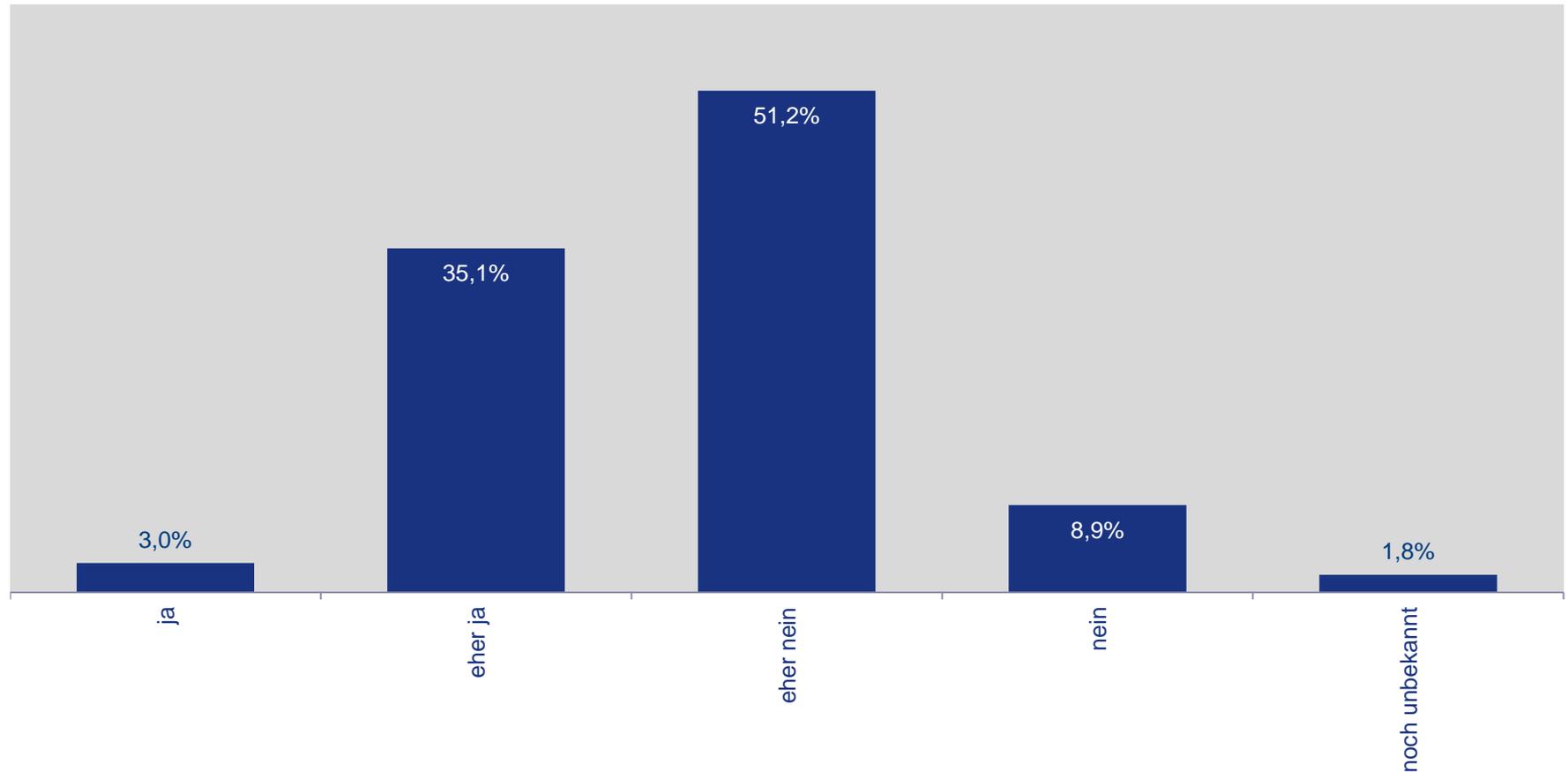
Fachkräftemangel

Unbesetzte vakante Stellen (> 3 Monate) aufgrund eines Fachkräftemangel im Unternehmen

- 46,3 Prozent der Befragten gaben an, dass etwa 1 bis 10 Prozent der vakanten Stellen für länger als drei Monate im Unternehmen unbesetzt bleiben, da keine geeigneten Fachkräfte am Markt verfügbar sind.
- Rund 17,0 Prozent gaben an, dass 11 bis 20 Prozent der vakanten Stellen unbesetzt bleiben.
- Bei 14,0 Prozent der Befragten bleiben mehr als 30 Prozent der vakanten Stellen im Unternehmen, für länger als drei Monate, unbesetzt.

Fachkräftemangel

Risikoexistenz innerhalb der nächsten 12 Monate aufgrund eines Fachkräftemangel (n=168)



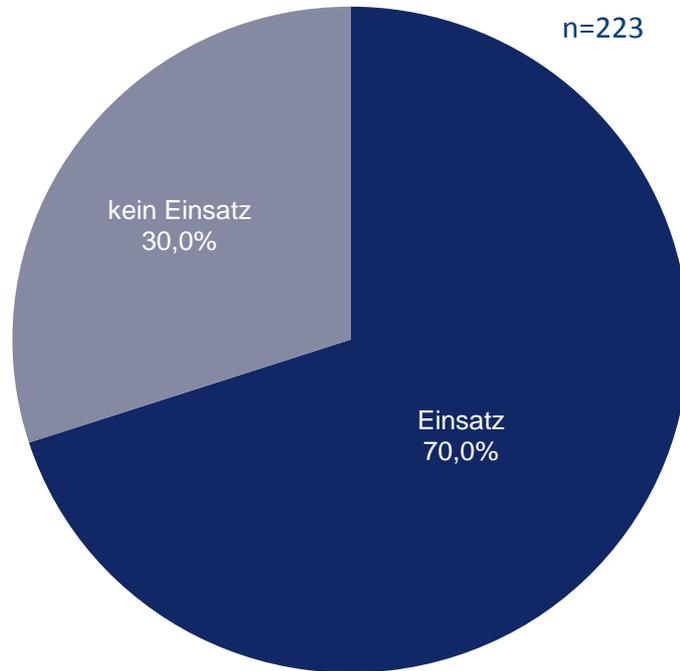
Fachkräftemangel

Risikoexistenz innerhalb der nächsten 12 Monate aufgrund eines Fachkräftemangel

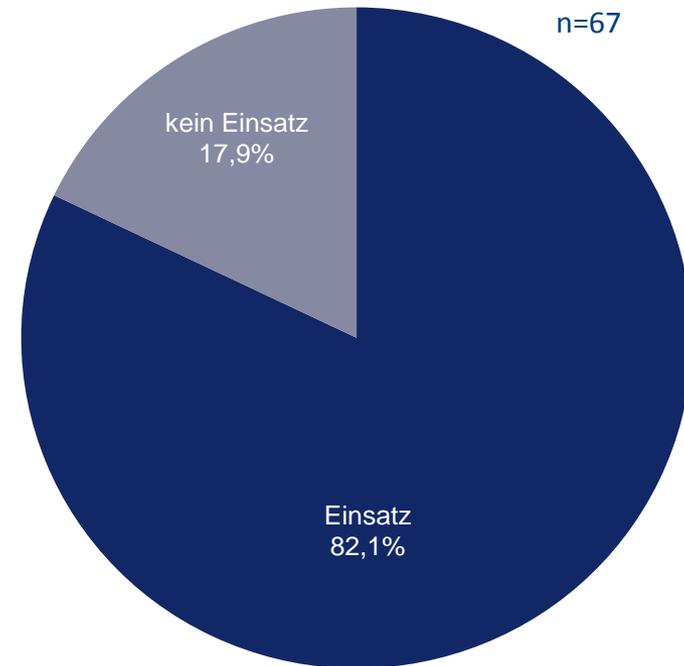
- 38,1 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass der im Unternehmen vorherrschende Fachkräftemangel ein Risiko für das Unternehmen, innerhalb der nächsten 12 Monate darstellt, bzw. darstellen kann.
- 60,1 Prozent sind hingegen der Meinung, dass innerhalb der nächsten 12 Monate kein akutes Risiko durch einen Fachkräftemangel im Unternehmen besteht.
- 1,8 Prozent der Studienteilnehmer sind sich darüber noch nicht genau schlüssig.

Fachkräftemangel

Einsatz strategischer Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel aktuell vs. künftig



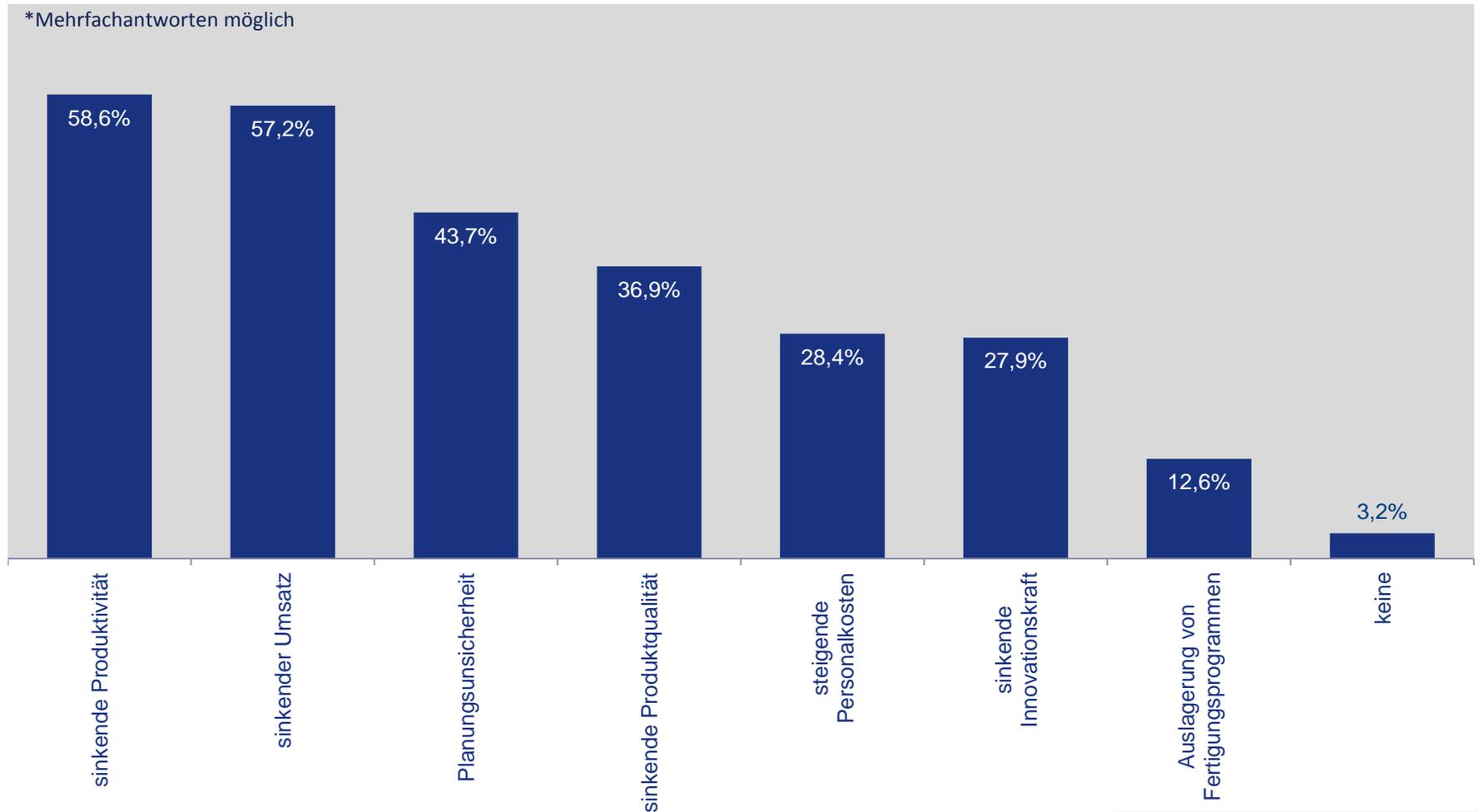
- 70,0 Prozent der befragten Unternehmen setzen zum jetzigen Zeitpunkt bereits gezielte Maßnahmen ein, um dem Fachkräftemangel strategisch entgegenzuwirken.



- 82,1 Prozent der Befragten, die angaben aktuell keine gezielten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel einzusetzen, erwägen jedoch, dies bei einer Zuspitzung der Situation zu tun.

Fachkräftemangel

Drohende Konsequenzen im Unternehmen aufgrund eines Fachkräftemangel (n=222)*



Fachkräftemangel

Drohende Konsequenzen im Unternehmen aufgrund eines Fachkräftemangel

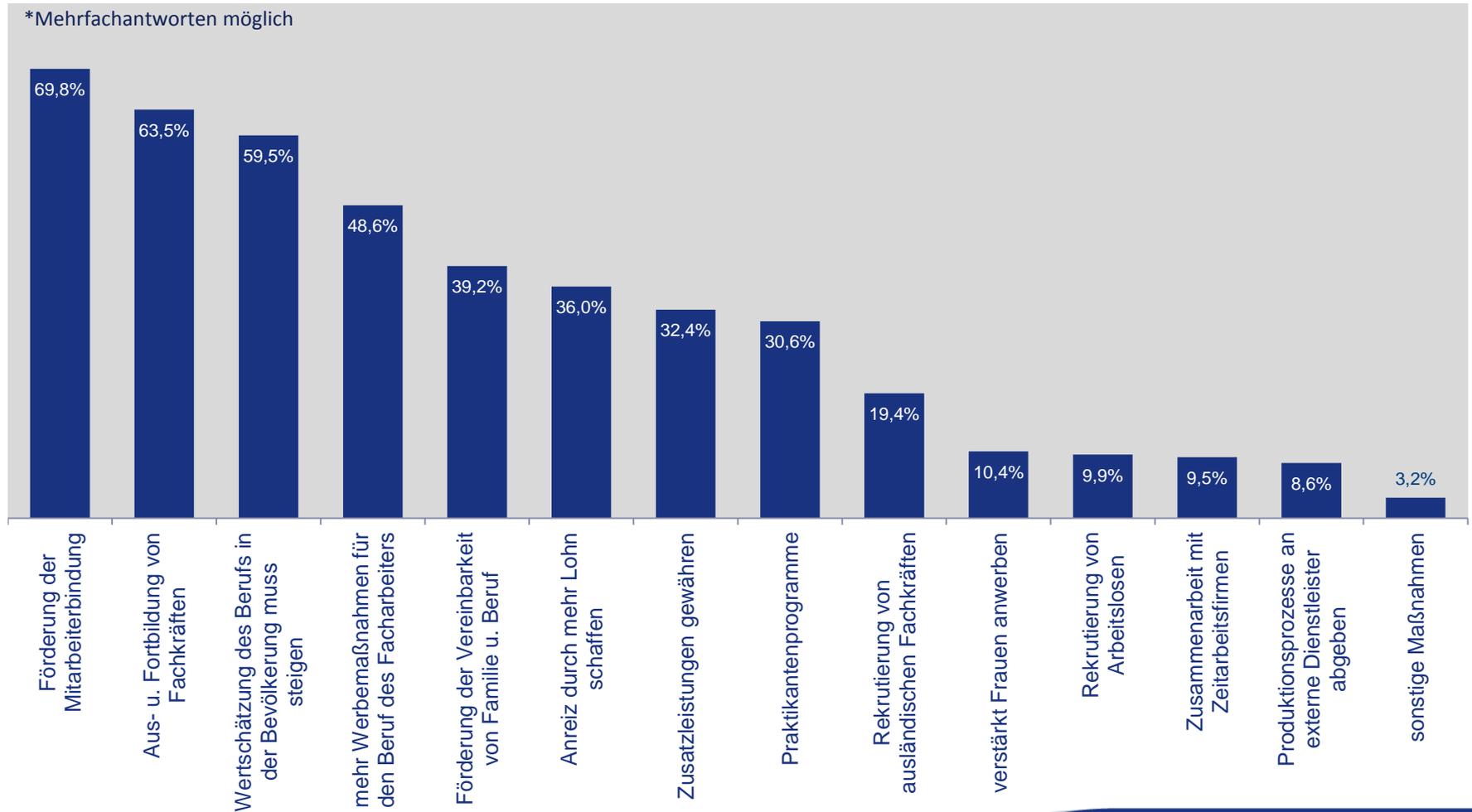
- Rund 58,0 Prozent der Befragten bewerten eine sinkende Produktivität und einen sinkenden Umsatz als mögliche Konsequenzen des Fachkräftemangels im Unternehmen.
- Mögliche Konsequenzen können sich auch, nach Ansicht der befragten Unternehmensvertreter, in einer Planungsunsicherheit (43,7 Prozent) oder in einer zunehmend sinkenden Produktqualität (36,9 Prozent) äußern.
- Dadurch, dass das vorhandene und künftige Projektvolumen durch bestehendes Personal abgefangen werden muss, erwarten 28,4 Prozent außerdem steigende Personalkosten bzw. eine sinkende Innovationskraft (27,9 Prozent) im Unternehmen.

3. Personalplanung und Personalentwicklung



Personalplanung und Personalentwicklung

Präventive Maßnahmen gegen den allgemeinen Fachkräftemangel, nach Ansicht der Befragten (n=222)*



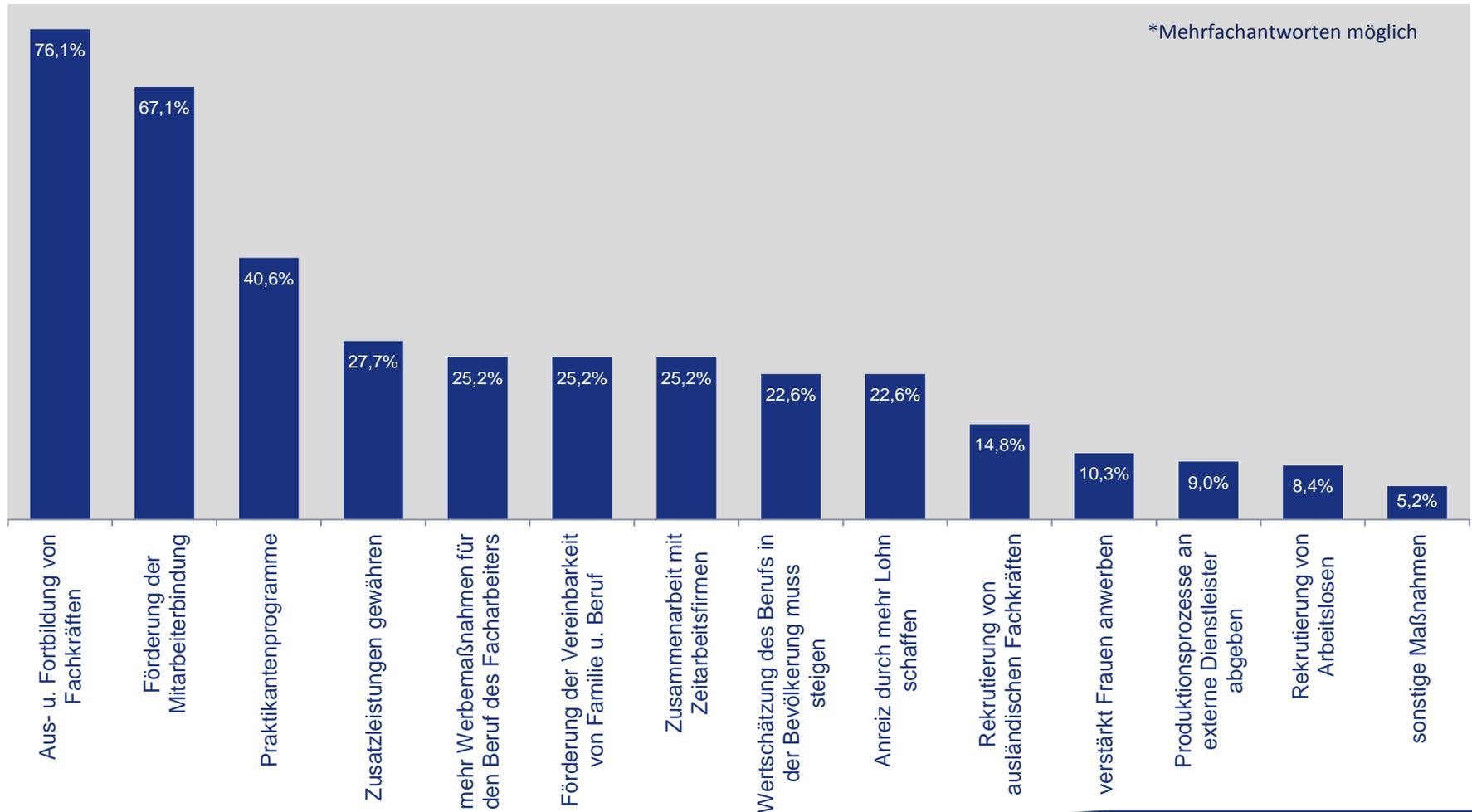
Personalplanung und Personalentwicklung

Präventive Maßnahmen gegen den allgemeinen Fachkräftemangel, nach Ansicht der Befragten

- Jeweils über 60,0 Prozent erachten die Förderung der Mitarbeiterbindung und die Aus- und Fortbildung von Fachkräften als probate Maßnahmen gegen den allgemeinen Fachkräftemangel.
- Auch die Anerkennung und Wertschätzung der Ausbildung/Beruf einer Fachkraft in entsprechender Branche, müsse nach Ansicht der Befragten, in unserer Gesellschaft gefördert werden (59,5 Prozent). Dies resultiert auch aus knapp der Hälfte der Angaben, die besagen, dass mehr Werbemaßnahmen für den Beruf des Facharbeiters durchgeführt werden sollten.
- Über 30,0 Prozent empfehlen, eine Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Anreiz durch mehr Lohn zu schaffen, mehr Zusatzleistungen zu gewähren und Praktikantenprogramme auszubauen.

Personalplanung und Personalentwicklung

Präventive Maßnahmen gegen Fachkräftemangel, die seitens der Unternehmen eingesetzt werden (n=155)*



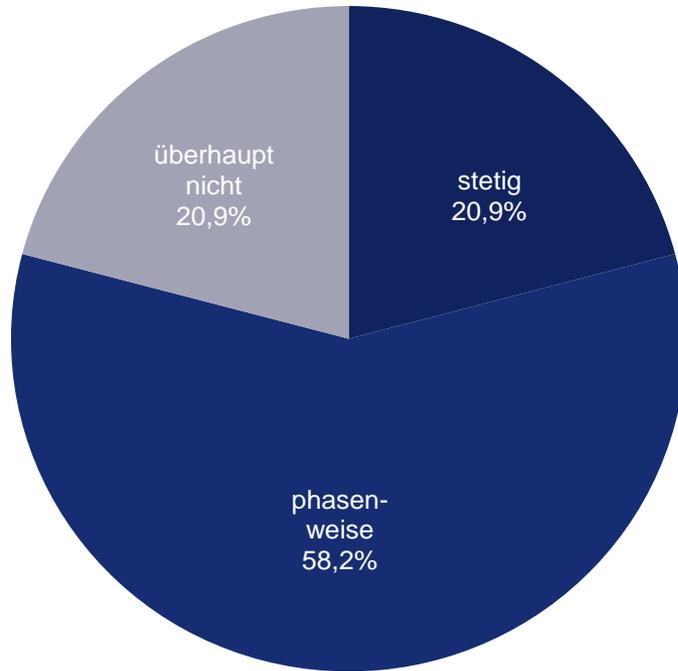
Personalplanung und Personalentwicklung

Präventive Maßnahmen gegen Fachkräftemangel, die seitens der Unternehmen eingesetzt werden

- 76,1 Prozent der Befragten gaben an, die Aus- und Fortbildung von Fachkräften als Maßnahme gegen einen Fachkräftemangel im Unternehmen einzusetzen.
- 67,1 Prozent fördern die Mitarbeiterbindung im Unternehmen.
- 40,6 Prozent der Unternehmen bieten bestimmte Praktikantenprogramme an. Auf diese Weise können junge Menschen direkt an ein Unternehmen gebunden werden und bekommen bereits frühzeitig die individuelle Unternehmensphilosophie vermittelt.

Personalplanung und Personalentwicklung

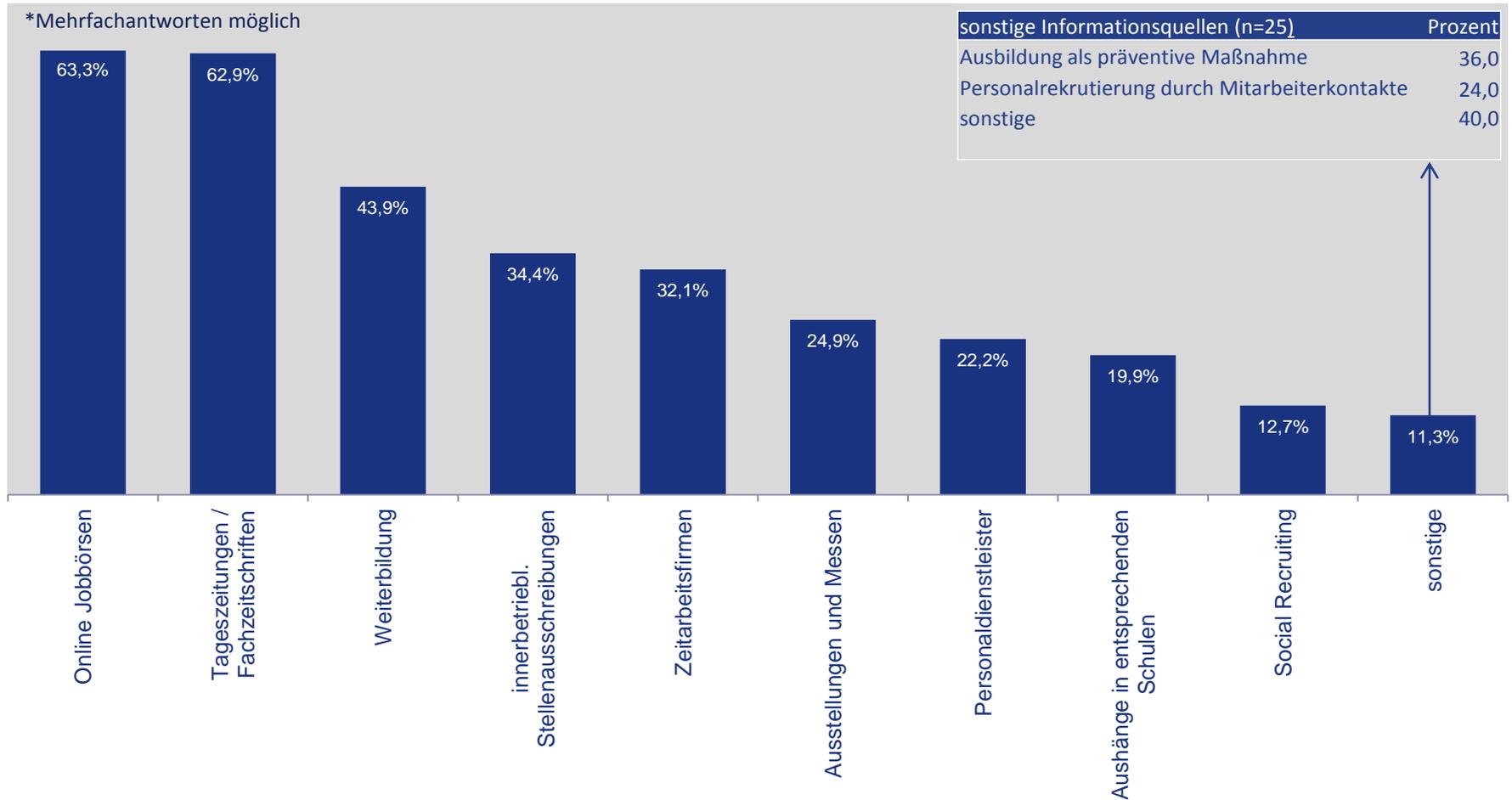
Existenz einer strategischen Personalbedarfsplanung (n=220)



- Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen führt phasenweise eine strategische Personalbedarfsplanung durch.
- Jeweils 20,9 Prozent führen diese entweder kontinuierlich durch oder haben gar keine strategische Personalbedarfsplanung im Unternehmen etabliert.

Personalplanung und Personalentwicklung

Personalpolitische Instrumente zur Deckung des Personalbedarfs (n=221)*



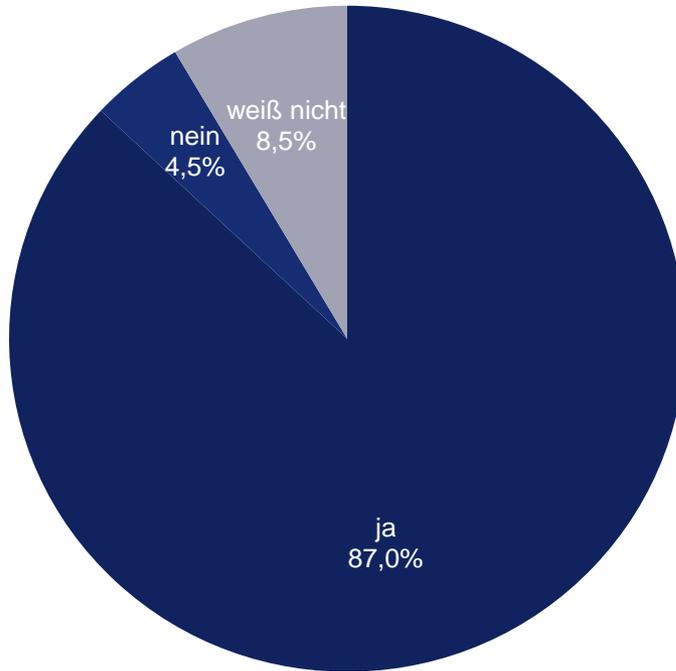
Personalplanung und Personalentwicklung

Personalpolitische Instrumente zur Deckung des Personalbedarfs

- Jeweils knapp über 60,0 Prozent der befragten Unternehmen betreiben Personalrekrutierungsmaßnahmen entweder auf online Jobbörsen oder in Tageszeitungen bzw. Fachzeitschriften.
- 43,9 Prozent setzen Weiterbildungsmaßnahmen zur Deckung des entsprechenden Personalbedarfs ein, bzw. schaffen auf diese Weise eine geeignete Personalqualifizierung im Unternehmen.
- 34,4 Prozent der befragten Unternehmen schreiben intern vakante Stellen aus.
- 32,1 Prozent ziehen Zeitarbeitsfirmen hinzu, um geeignete Bewerber zu finden.

Personalplanung und Personalentwicklung

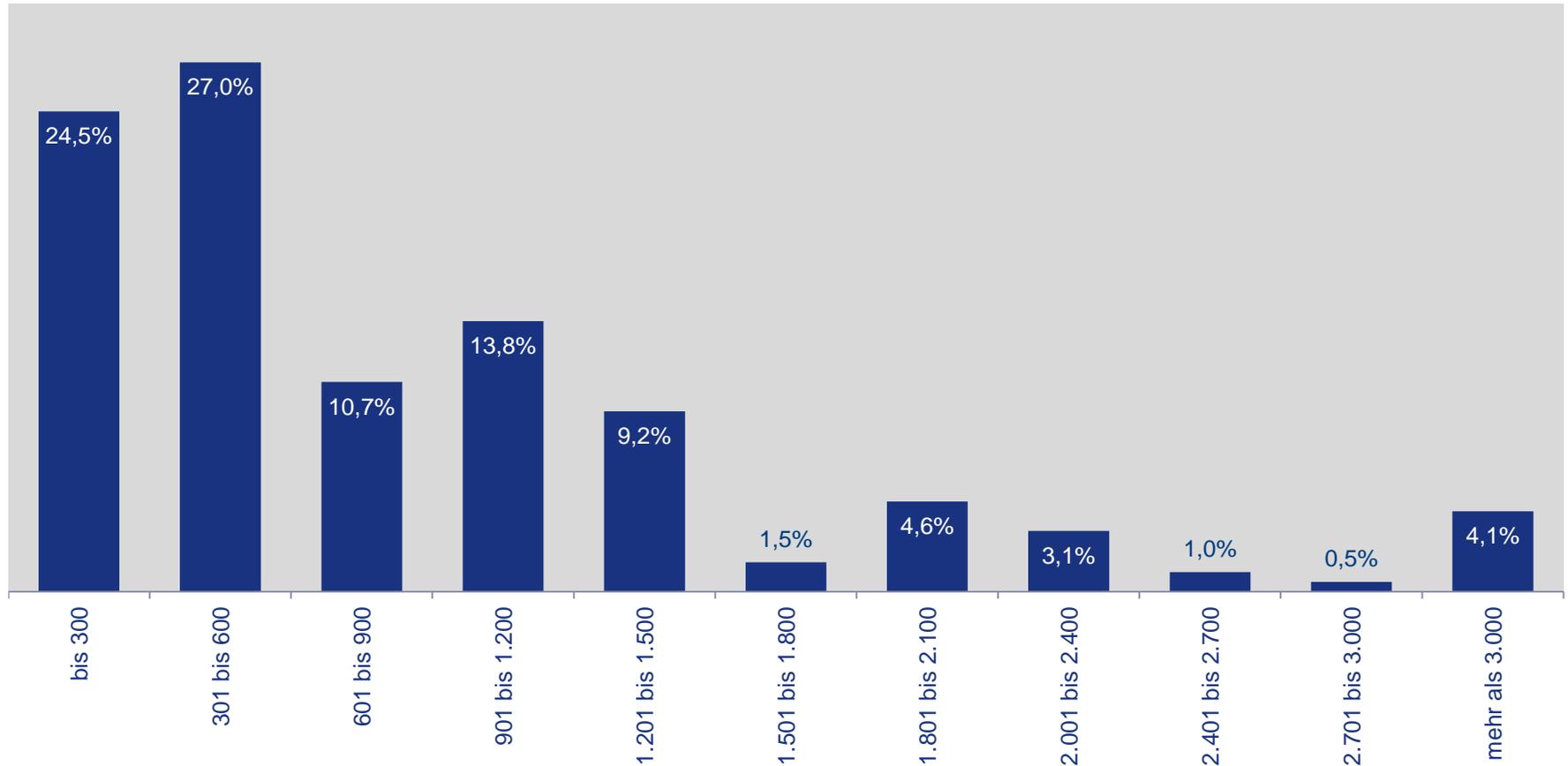
Weiterbildung als wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel (n=223)



- 87,0 Prozent der Studienteilnehmer erachten Weiterbildungsmaßnahmen als wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel.
- 4,5 Prozent widersprechen dem, und halten Weiterbildung für unwirksam gegen den allgemeinen Fachkräftemangel.
- 8,5 Prozent sind unentschlossen.

Personalplanung und Personalentwicklung

Durchschnittliches jährliches Weiterbildungsbudget pro Fachkraft (in EUR) (n=196)



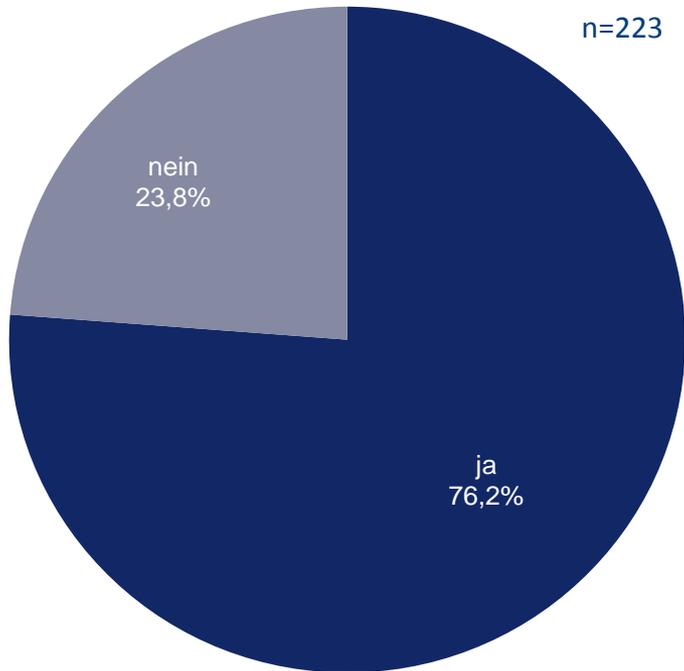
Personalplanung und Personalentwicklung

Durchschnittliches jährliches Weiterbildungsbudget pro Fachkraft

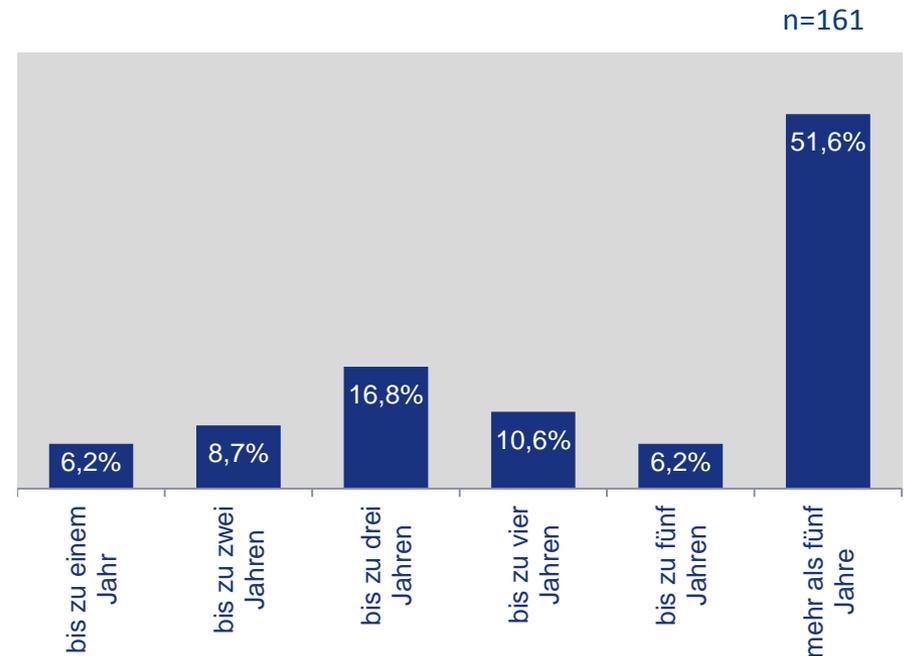
- 24,5 Prozent wenden ein durchschnittliches jährliches Weiterbildungsbudget von bis zu 300 Euro pro Fachkraft auf.
- 27,0 Prozent der Unternehmen investieren 301 bis 900 Euro.
- Weitere 30 Prozent investieren in die Weiterbildung ihrer Fachkräfte 601 bis 1.500 Euro.

Personalplanung und Personalentwicklung

Ausbildung von Fachkräften und deren Verweildauer nach ihrer Ausbildung im Unternehmen



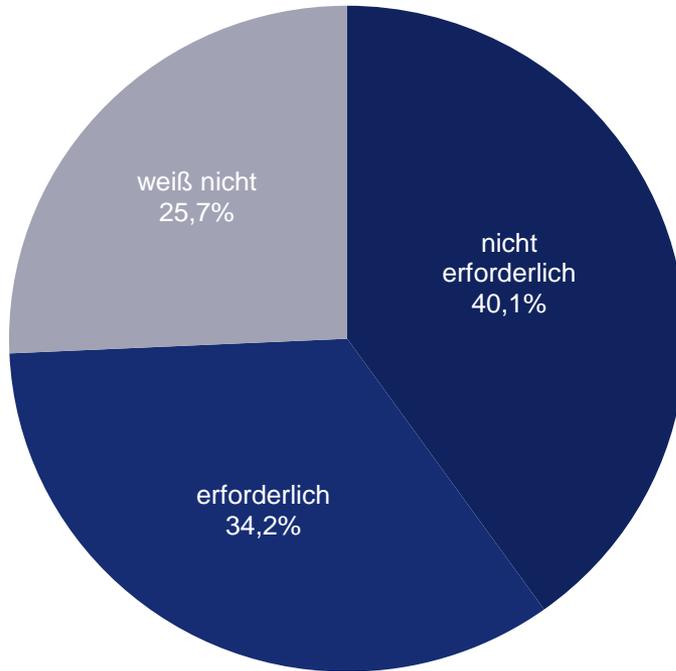
- 76,2 Prozent der befragten Unternehmen bilden selbst Fachkräfte aus.
- 23,8 Prozent bilden keine Fachkräfte aus.



- In über der Hälfte der befragten Unternehmen bleiben die eigenen ausgebildeten Fachkräfte länger als fünf Jahre im Unternehmen.

Personalplanung und Personalentwicklung

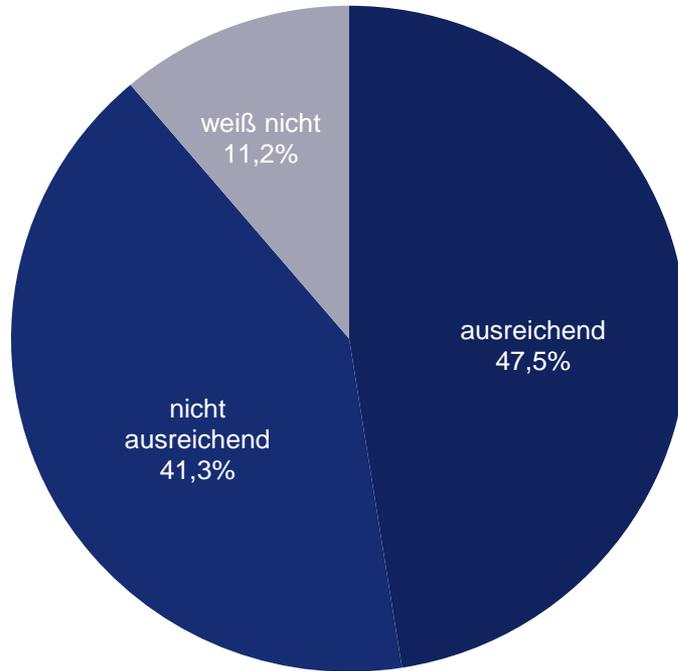
Zuwachs an ausländischen Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt (n=222)



- Rund 40,0 Prozent der Befragten halten es für nicht erforderlich, ausländische Fachkräfte zur Lösung des Fachkräftemangels nach Deutschland zu holen.
- 34,2 Prozent sehen dies hingegen als hilfreiche Maßnahme an.
- 25,7 Prozent sind sich darüber (noch) nicht schlüssig.

Personalplanung und Personalentwicklung

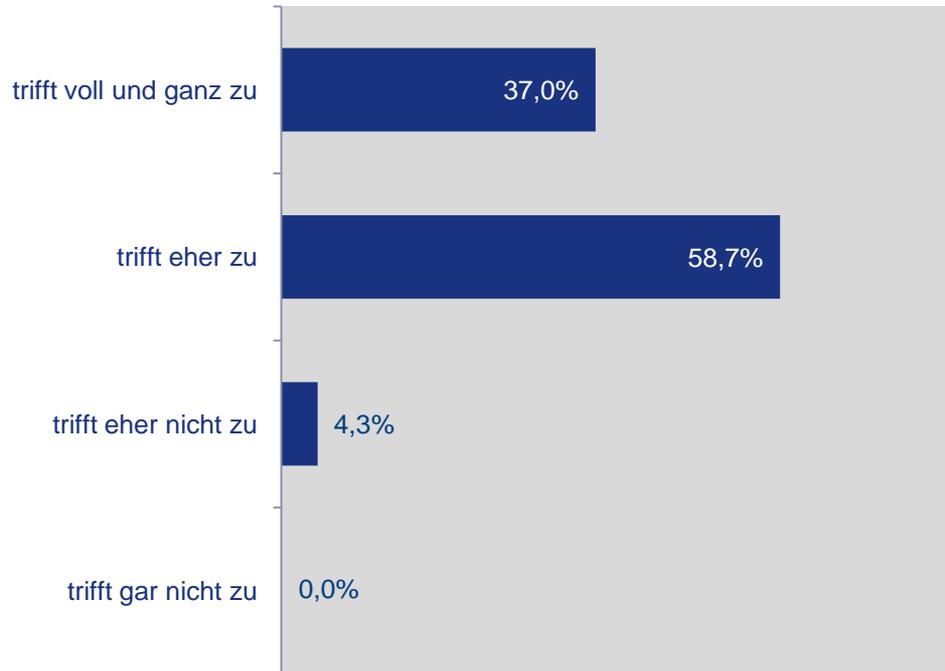
Ausreichende Entlohnung von Fachkräften (n=223)



- 47,5 Prozent sind der Meinung, dass die Entlohnung von Fachkräften in ihrer Branche als ausreichend zu betrachten ist.
- 41,3 Prozent halten die momentane Entlohnung der Fachkräfte hingegen für noch ausbaufähig.

Personalplanung und Personalentwicklung

Stellungnahme zur Entlohnung von Facharbeitern (n=92)

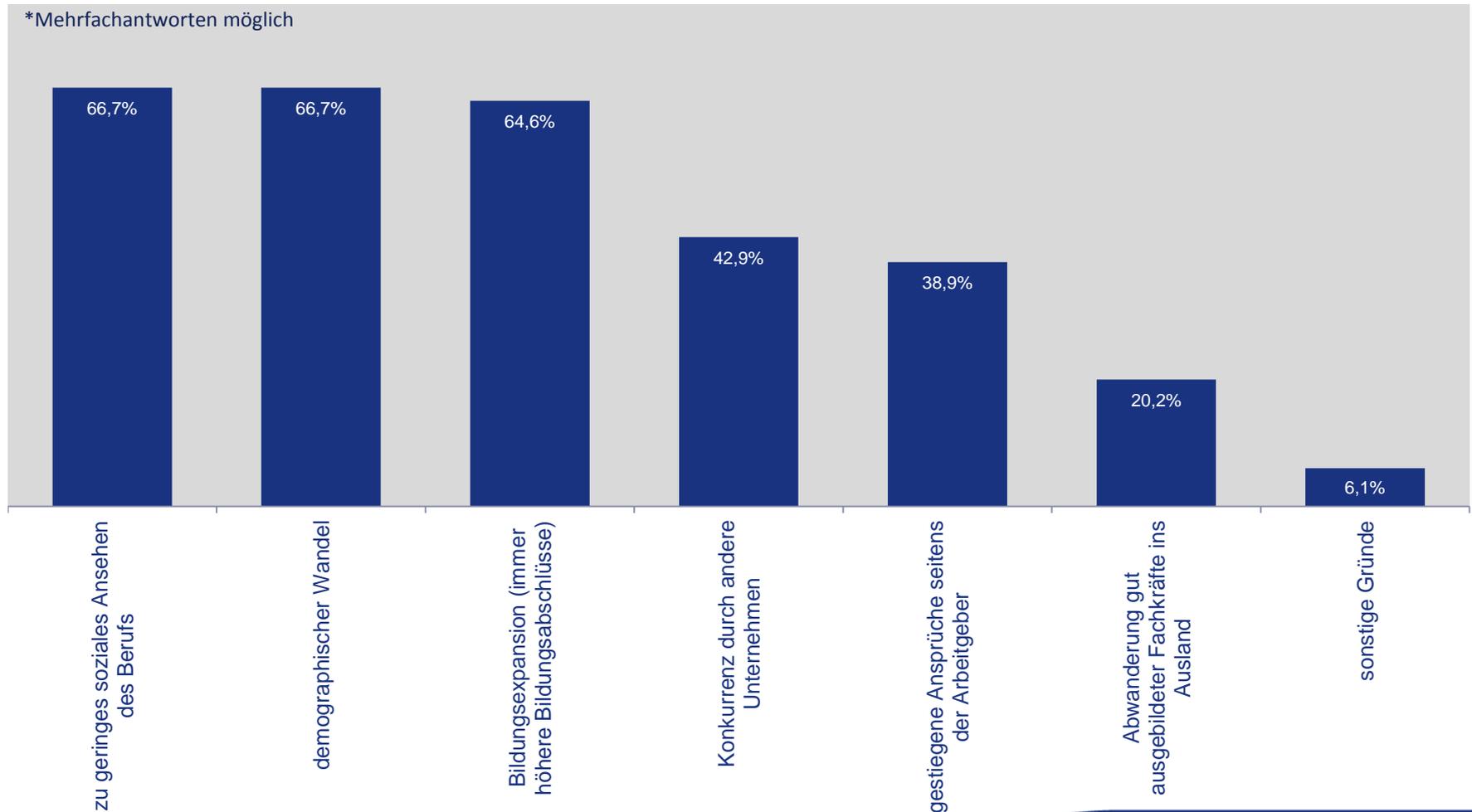


„Eine bessere Entlohnung von Facharbeitern könnte einen Anreiz für junge Menschen schaffen wieder den Wunsch zu haben, Fachkraft in der Bau-, Umwelt- oder Maschinenteknik zu werden.“

- Fast 96,0 Prozent stimmen dieser Aussage voll bzw. teilweise zu.
- 4,3 Prozent sprechen sich eher gegen diese These aus.

Personalplanung und Personalentwicklung

Weitere Gründe für die Zunahme des allgemeinen Fachkräftemangels, nach Ansicht der Befragten (n=198)*



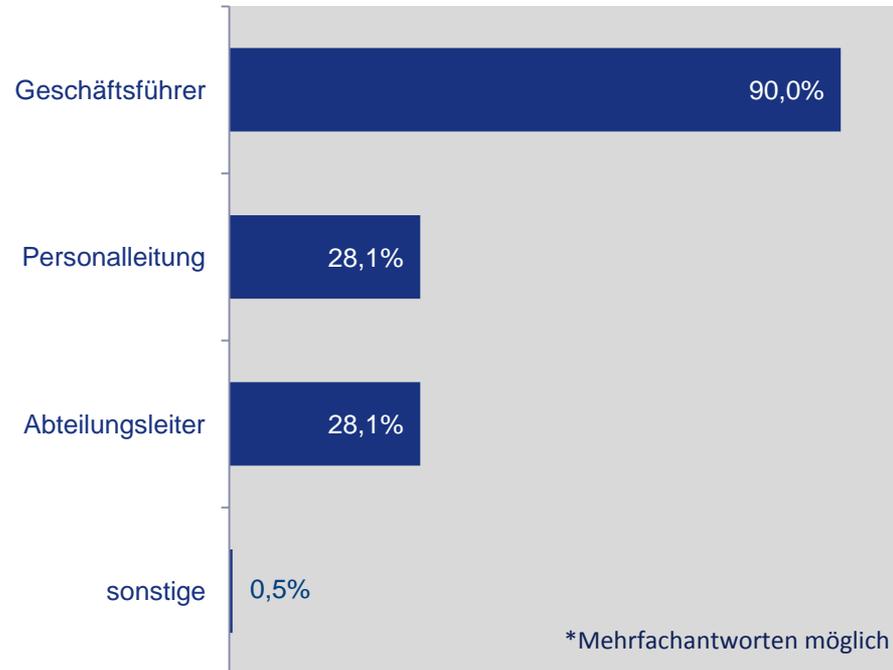
Personalplanung und Personalentwicklung

Weitere Gründe für die Zunahme des allgemeinen Fachkräftemangels, nach Ansicht der Befragten

- Jeweils ca. 65,0 Prozent gaben als weitere Gründe für die Zunahme des Fachkräftemangels ein zu geringes soziales Ansehen des Berufes der Fachkraft, den demographischen Wandel sowie eine Bildungsexpansion an.
- Auch eine verschärfte Situation durch Konkurrenzunternehmen wird von 42,9 Prozent als Grund für die Zunahme des allgemeinen Fachkräftemangels genannt.
- 38,9 Prozent sind der Meinung, dass gestiegene Ansprüche seitens der Arbeitgeber ursächlich für eine Zunahme des Fachkräftemangels sind.
- 20,2 Prozent erachten eine Abwanderung ausgebildeter Fachkräfte ins Ausland für relevant.

Personalplanung und Personalentwicklung

Entscheidungsträger für Personalentwicklungsmaßnahmen im Unternehmen (n=221)*



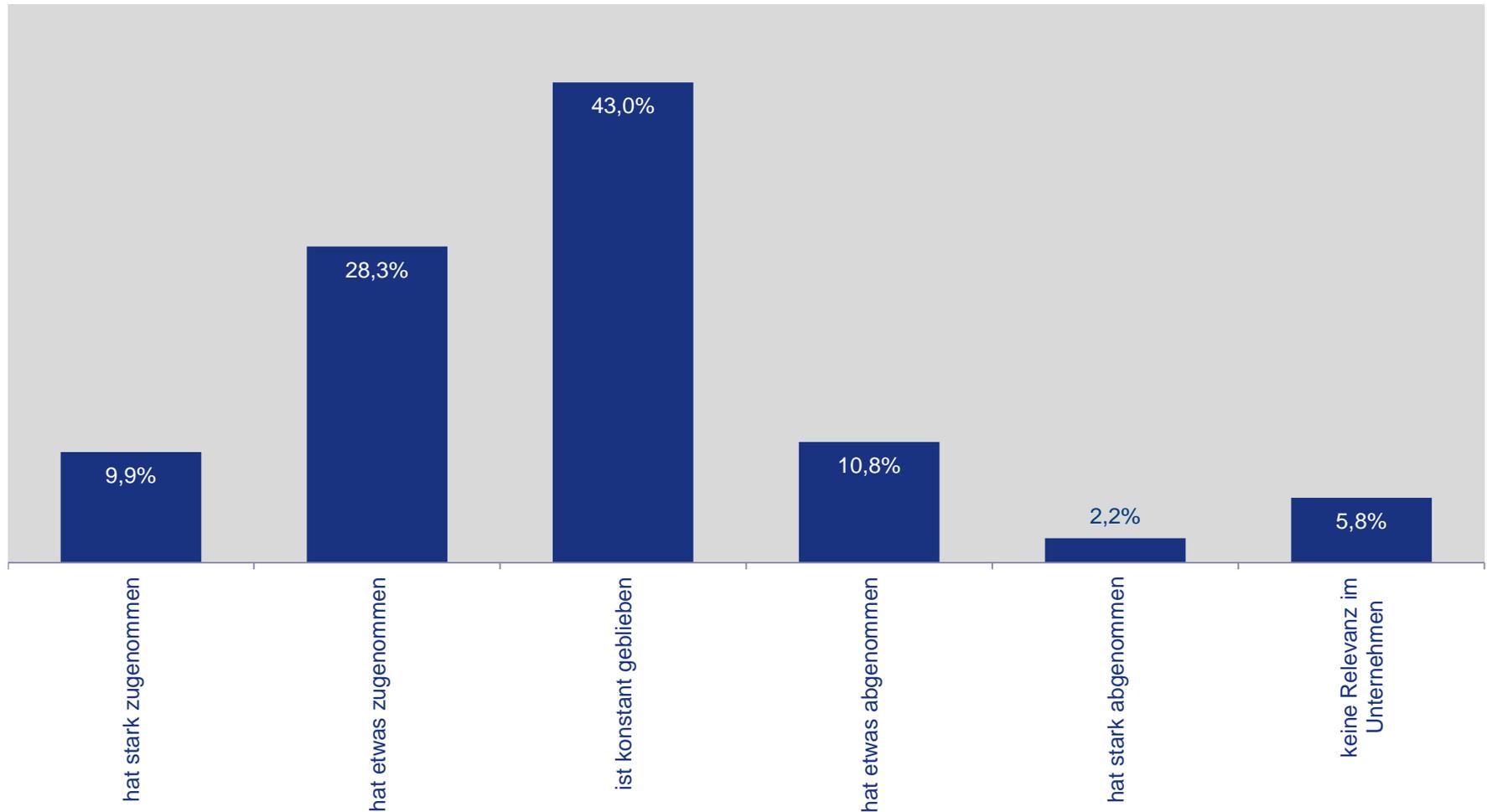
- Bei 90,0 Prozent der befragten Unternehmen entscheidet die Geschäftsführung über die Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen.
- In jeweils 28,1 Prozent der Unternehmen entscheidet entweder die Personalleitung oder die Abteilungsleitung über die Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen.

4. Führungskräfteentwicklung



Führungskräfteentwicklung

Entwicklung der Anzahl von Führungskräften im Unternehmen (Zeitraum 10 Jahre) (n=223)



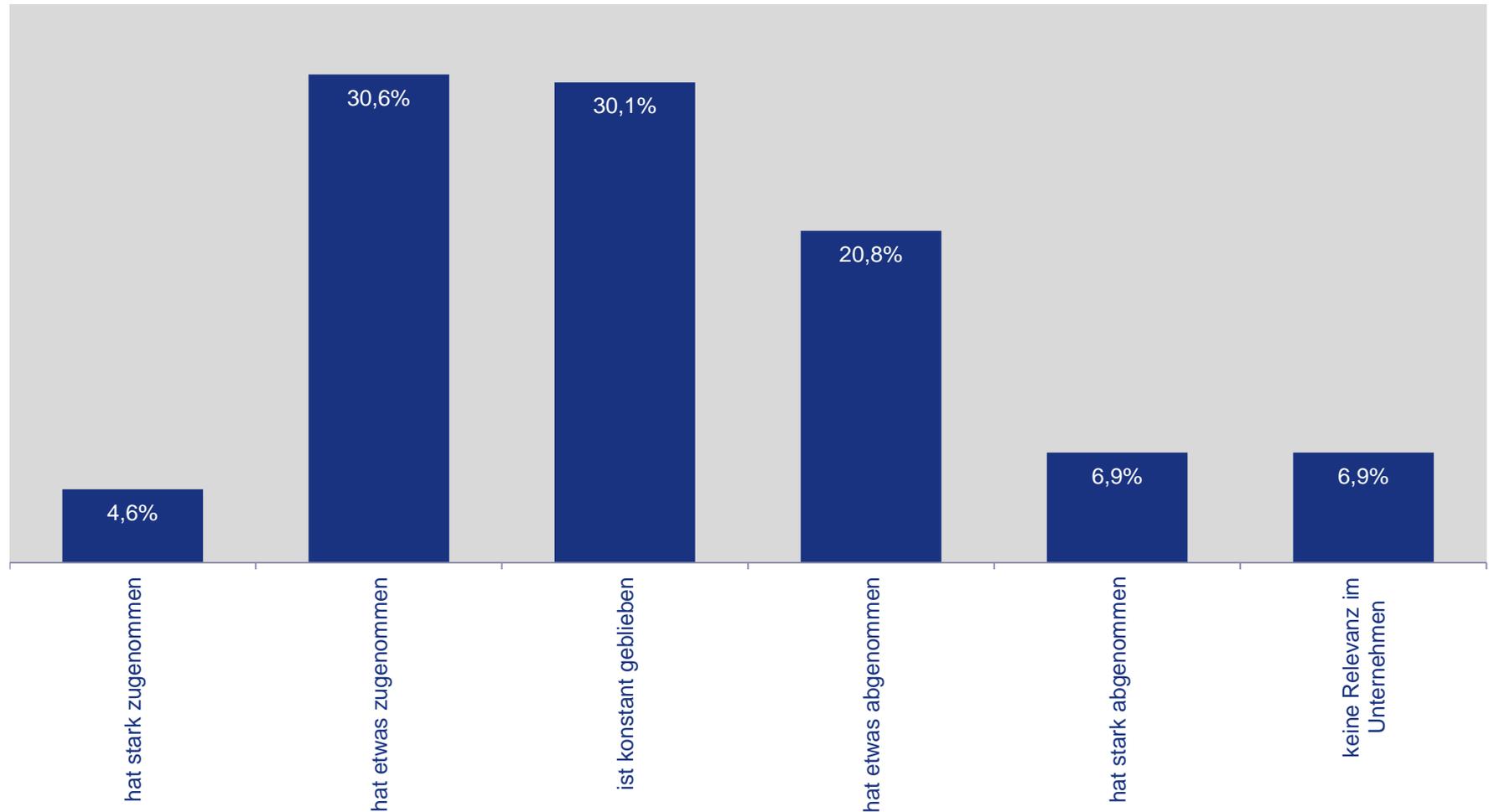
Führungskräfteentwicklung

Entwicklung der Anzahl von Führungskräften im Unternehmen (Zeitraum 10 Jahre)

- In 81,2 Prozent der befragten Unternehmen hat die Anzahl an Führungskräften innerhalb der letzten 10 Jahre zugenommen oder ist zumindest konstant geblieben.
- 9,9 Prozent der Unternehmen haben innerhalb der letzten 10 Jahre wesentlich mehr Führungskräfte eingestellt. Über ein Viertel hat eine leichte Zunahme an Führungskräften zu verzeichnen.
- In 43,0 Prozent der Unternehmen ist die Anzahl an Führungskräften innerhalb der letzten 10 Jahre konstant geblieben.
- In 10,8 Prozent der Unternehmen ist die Anzahl der Führungskräfte in den letzten 10 Jahren leicht gesunken.

Führungskräfteentwicklung

Allgemeine Entwicklung der Arbeitsqualität von Führungskräften (Zeitraum 10 Jahre) (n=216)



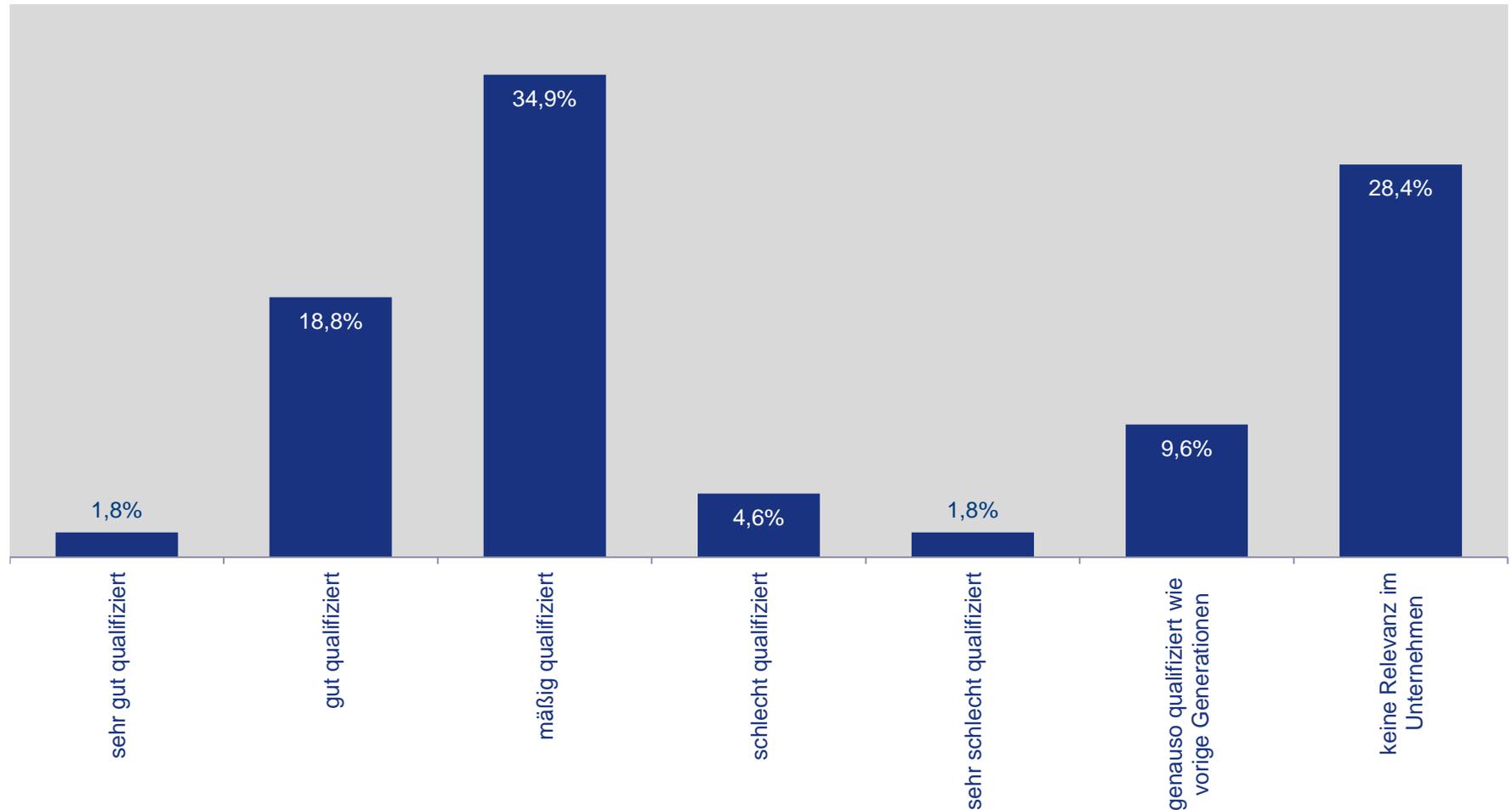
Führungskräfteentwicklung

Allgemeine Entwicklung der Arbeitsqualität von Führungskräften (Zeitraum 10 Jahre)

- Rund 60,0 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass sich die Arbeitsqualität der Führungskräfte in ihrer Branche in den letzten 10 Jahren leicht verbessert hat bzw. auf gleichem Niveau geblieben ist.
- Von diesen 60,0 Prozent gaben 30,6 Prozent der Unternehmen an, dass sich die Arbeitsqualität der Führungskräfte leicht verbessert hat.
- 20,8 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass die Arbeitsqualität der Führungskräfte in den letzten 10 Jahren etwas abgenommen hat.
- 6,9 Prozent sind der Meinung, dass die Arbeitsqualität stark abgenommen hat.

Führungskräfteentwicklung

Ausbildung bzw. Qualifikation junger Berufseinsteiger als Führungskraft im Unternehmen (n=218)



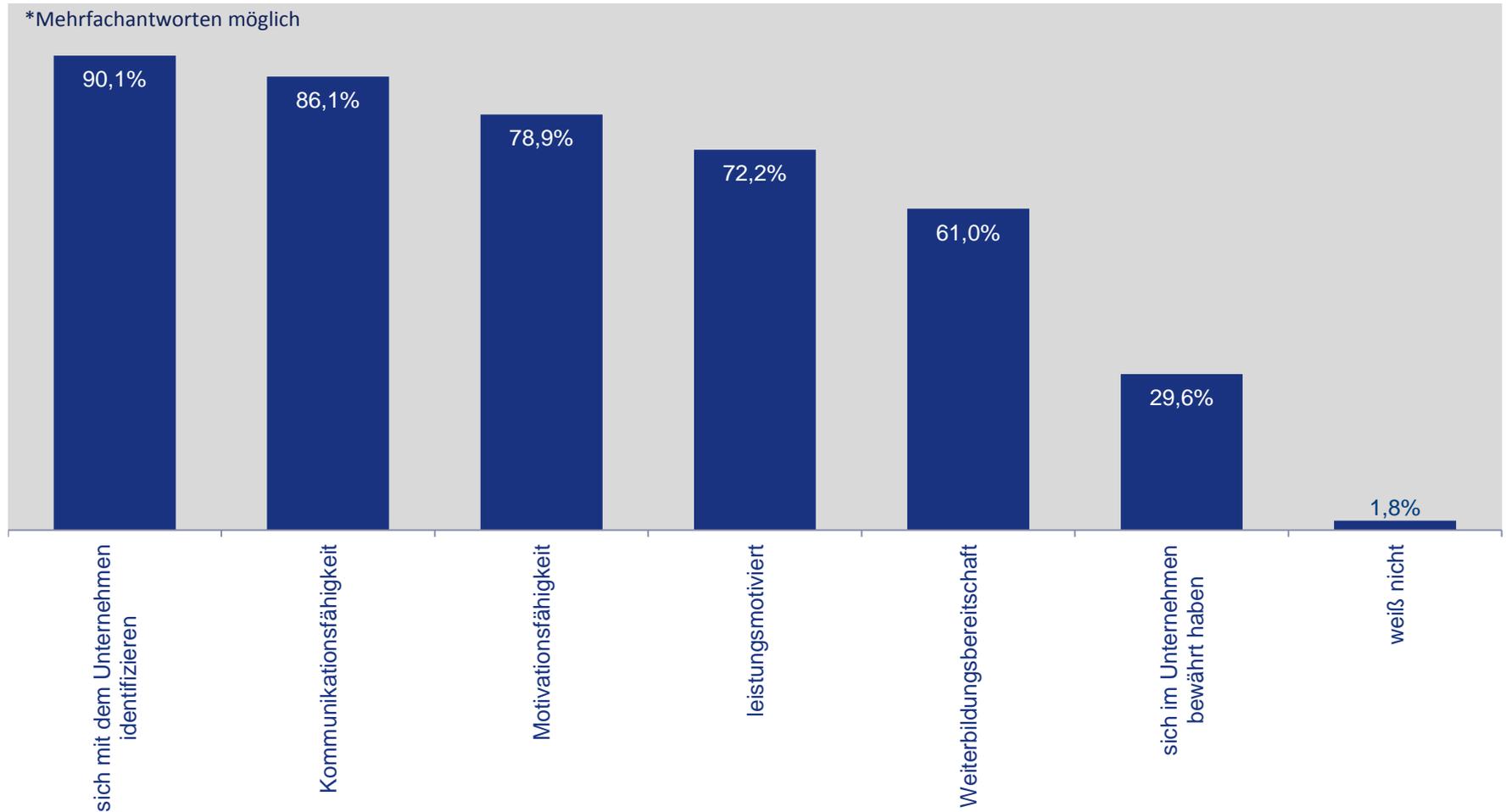
Führungskräfteentwicklung

Ausbildung bzw. Qualifikation junger Berufseinsteiger als Führungskraft im Unternehmen

- Über ein Drittel der Befragten sind der Meinung, dass junge Führungskräfte, welche beispielsweise eine Hochschule besucht haben und neu im Unternehmen einsteigen, eine nur mäßige Ausbildungsqualität aufweisen, im Vergleich zu vorigen Generationen von „jungen“ Führungskräften.
- 18,8 Prozent sind hingegen der Meinung, dass „junge“ Führungskräfte eine gute Ausbildungsqualität aufweisen.
- Knapp 10,0 Prozent der Teilnehmer sind der Meinung, dass es bezüglich der Ausbildungsqualität keinen Unterschied, im Vergleich zu vorigen Generationen „junger“ Führungskräfte, gibt.

Führungskräfteentwicklung

Gewichtung von „Führungseigenschaften“ (n=223)*



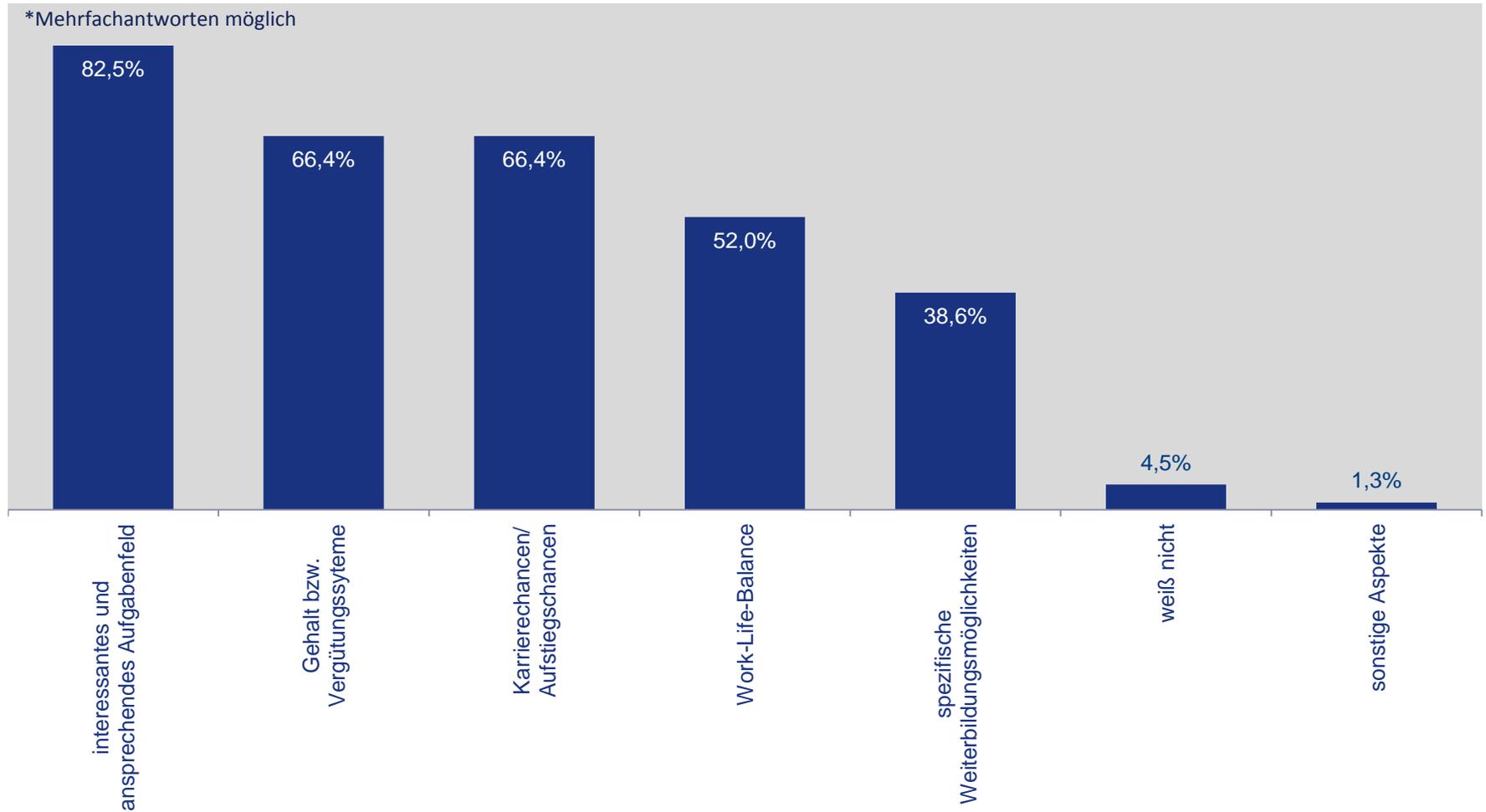
Führungskräfteentwicklung

Gewichtung von „Führungseigenschaften“

- Rund 90,0 Prozent der befragten Teilnehmer erachten eine Identifikation mit dem Unternehmen für besonders wichtig.
- Über 85,0 Prozent der Befragten halten eine gute Kommunikationsfähigkeit für eine wichtige Eigenschaft einer Führungskraft.
- Desweiteren wird eine gute Motivationsfähigkeit (78,9 Prozent) und ein leistungsmotiviertes Verhalten (72,2 Prozent) als wichtig angesehen.

Führungskräfteentwicklung

Wichtige Aspekte für eine attraktive Arbeitgebermarke, nach Ansicht der Befragten (n=223)*



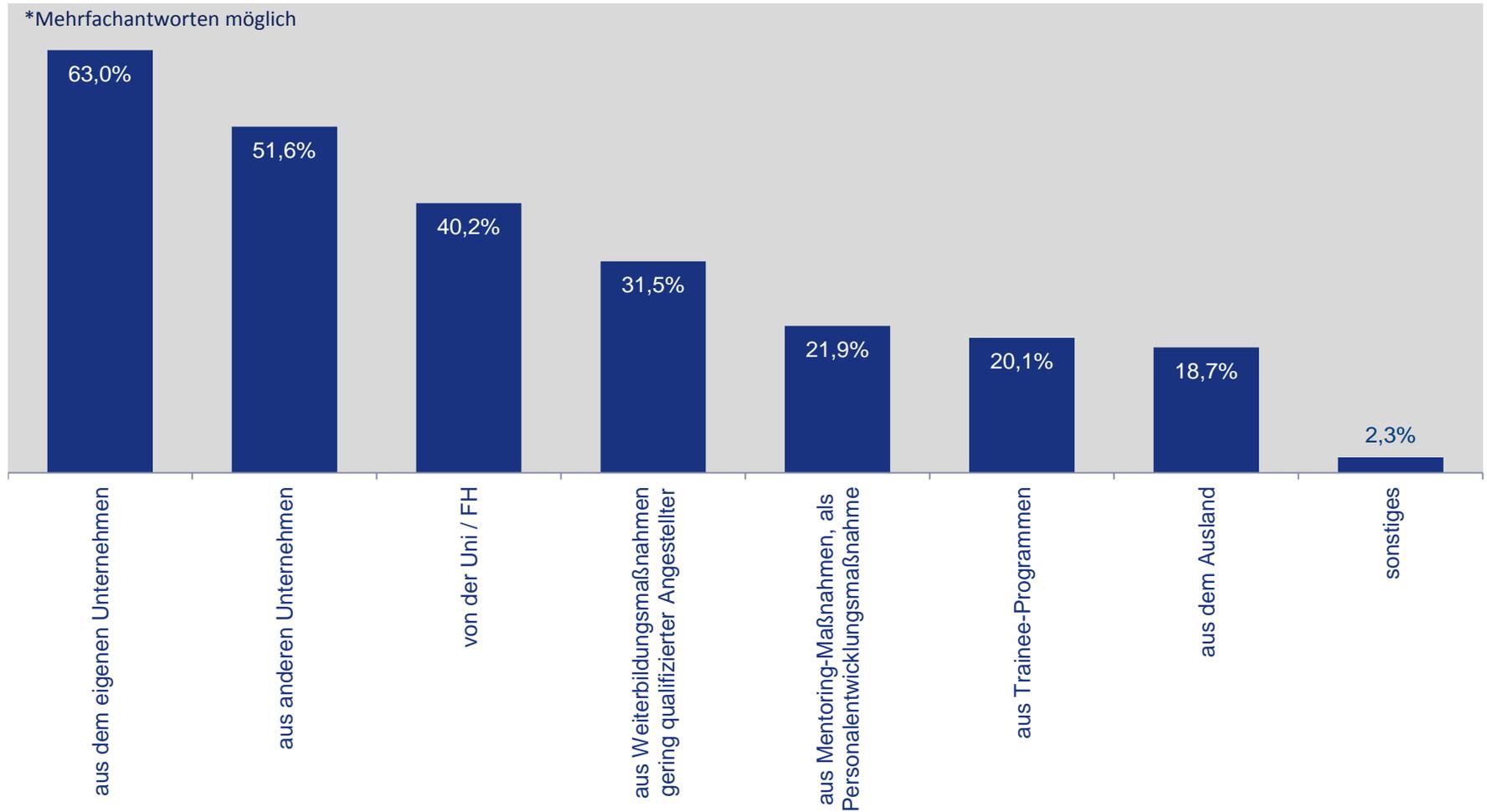
Führungskräfteentwicklung

Wichtige Aspekte für eine attraktive Arbeitgebermarke, nach Ansicht der Befragten

- 82,5 Prozent der Befragten erachten ein interessantes und ansprechendes Aufgabenfeld als wichtigen Aspekt für eine attraktive Arbeitgebermarke.
- An zweiter Stelle (jeweils 66,4 Prozent) werden ein attraktives Gehalt bzw. Vergütungssysteme sowie gute Karrierechancen bzw. Aufstiegschancen gesehen.
- Gute 50,0 Prozent sehen eine abgestimmte Work-Life-Balance als ausschlaggebend für eine attraktive Arbeitgebermarke an.

Führungskräfteentwicklung

Herkunft der nächsten Generation von Fach- und Führungskräften, nach Ansicht der Befragten (n=219)*



Führungskräfteentwicklung

Herkunft der nächsten Generation von Fach- und Führungskräften, nach Ansicht der Befragten

- 63,0 Prozent sind der Meinung, dass die nächste Generation von Fach- und Führungskräften im eigenen Unternehmen ausgebildet wird und somit direkt im Unternehmen verfügbar ist.
- Gut 50,0 Prozent sagen, dass potenzielle Bewerber zunächst Arbeitserfahrung bei Wettbewerbern sammeln und im Anschluss von dort rekrutiert werden können.
- Rund 40,0 Prozent würden junge Fach- und Führungskräfte direkt von den jeweiligen Ausbildungsstätten bzw. Schulen rekrutieren.

5. Fazit



Die Studie hat aufgezeigt, dass sich das viel diskutierte und mittlerweile schon zu einer Floskel degradierte Wort „Fachkräftemangel“ zu einem durchaus ernst zu nehmenden Thema entwickelt hat.

Ganz zu schweigen von politischen Maßnahmen und Regelungen, die getroffen werden müssen, um der allseits bekannten Problematik einer älter werdenden Gesellschaft mit einer gleichzeitigen Verschiebung des Bildungssystems Herr zu werden. Wichtig ist, möglichst frühzeitig unternehmensinterne Entscheidungen zu treffen, die zumindest ein mittelfristiges Arrangement mit der momentanen Situation gewährleisten.

In 75,8 Prozent der befragten Unternehmen ist derzeit ein starker bzw. phasenweiser Engpass an qualifizierten Fachkräften zu spüren. So zeigen die Ergebnisse auch, dass eine möglichst frühe Sensibilisierung bei jungen Menschen erreicht werden muss. Die heutigen Zeiten postulieren somit die zielgerichtete Kommunikation einer attraktiven Arbeitgebermarke mit potenziellen Arbeitnehmern als Zielgruppe. Wege dafür bieten sich beispielsweise auf Messen, in Schulen, in den sozialen Medien oder durch Praktikantenprogramme.

Als Folgeschritt gilt es, diese junge Zielgruppe in Form von Praktika und Ausbildungsverträgen zu rekrutieren, Wissen zu vermitteln und langfristig zu binden. Die Förderung der Mitarbeiterbindung sowie eine kontinuierliche Fortbildung der Fachkräfte ermöglichen wiederum einen Wissens- und Qualitätsvorsprung zum Wettbewerb.

Im Hinblick auf die Entwicklung junger Führungskräfte ist auch festzustellen, dass hier ein gezielter Dialog mit der Zielgruppe aufgesucht werden sollte. Dieser Dialog erfordert eine offene Gesprächskultur, die die konkurrierenden Faktoren langfristige Unternehmensbindung vs. globale Ausrichtung bzw. Arbeitserfahrung aufgreift.

Dies bedeutet in erster Linie Orientierung und Sicherheit vorzugeben, beispielsweise auch durch gezielte Mentoring-Programme, gleichsam aber auch jungen Führungskräften Stück für Stück Verantwortung zu übertragen. Im Gleichklang ist jedoch auch darauf zu achten, dass der notwendige individuelle kreative Freiraum der jungen Führungskräfte unterstützt wird, damit sich eigenständige Erfolge einstellen können, wodurch wiederum langfristige Ziele entstehen.

Copyright:

CROSS MENTORING DEUTSCHLAND
Verband der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik e.V. (VDBUM)
DTO Research - eine Marke der DTO Consulting GmbH

Die Vervielfältigung sowie jede sonstige Form der Verbreitung oder Veröffentlichung (auch auszugsweise) bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der an dieser Studie mitwirkenden Unternehmen (s.o.). Bei Verstoß wird eine Ordnungsstrafe fällig. Dieses Projekt wurde von den Autoren nach bestem Wissen und Gewissen, mit aller Sorgfalt, jedoch ohne Gewähr erstellt.

Bildnachweis:

Shutterstock: (Titelseite, Seite 7, 14, 25, 43, 56)

Kontaktdaten

Ansprechpartner der Studie – Fachkräftemangel und Führungskräfteentwicklung



CROSS | MENTORING | DEUTSCHLAND
In Führung gehen. Durch Menschen und Wissen

Unabhängige Personalberatung für
Nachwuchskräfte und Fachkräfte

www.crossmentoring-deutschland.de

Mario Stadelmann

Leitung Cross Mentoring Deutschland

Contrescarpe 45

28195 Bremen

Tel.: 0421 / 96 00-545

Email: info@crossmentoring-deutschland.de



VDBUM
Verband der Baubranche,
Umwelt- und Maschinentechnik e.V.

www.vdbum.de

Dieter Schnittjer

Mitglied des Vorstandes

Henleinstraße 8 a

28816 Stuhr

Tel.: 0421 / 87 168-0

Email: zentrale@vdbum.de



DTO Research
Märkte erschaffen und verstehen

eine eingetragene Marke der DTO Consulting GmbH
Marktforschung | B2B-Research | Strategieberatung

www.dto-research.de

Rickmer Görner

Projektleiter

Am Trippelsberg 141 u. 145

40589 Düsseldorf

Tel.: 0 211 / 179 660-0

Email: info@dto-research.de