

# Fachkräftemangel ist ein modernes Märchen - Ingenieure aus anderen Ländern können helfen, lösen aber das Problem nicht

**Deutsche Unternehmen wollen die Situation in den Krisenländern nutzen, um arbeitslose Facharbeiter aus Spanien, Portugal oder Griechenland anzuwerben. Ingenieure, Pflegepersonal oder IT-Spezialisten sollen es sein, und dafür legen sich die Arbeitgeber mächtig ins Zeug. Aber warum jetzt plötzlich in die Ferne schweifen? Das hätten sie schon seit vielen Jahren machen können, findet der Rater Wirtschaftsexperte Ralf Overbeck. So diene diese Anwerbung klar dem Ziel, die Lohnkosten gering zu halten. „Der Fachkräftemangel ist ein modernes Märchen. Ingenieure aus anderen Ländern können helfen, lösen aber das Problem nicht.“**

<http://www.firmenpresse.de/adpics/451392.jpg> So sollten sich die Unternehmen selbst hinterfragen, warum sie zum einen die betriebliche Ausbildung seit Jahren nicht entsprechend anpassen und warum von Mangel die Rede ist, während gleichzeitig an den Universitäten mehr Absolventen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern abschließen, als Stellen aus Altersgründen frei werden. „Wir gewinnen dadurch insgesamt nichts“, sagt Ralf Overbeck. „Die Fachkräfte aus dem Ausland werden nach einigen Jahren wieder gehen, dann sind die Investitionen der Unternehmen verloren.“ Es werde derselbe strukturelle Fehler wie bei der Anwerbung von Gastarbeitern in den 1960er und 1970er Jahren gemacht: Die eigenen Belegschaften werden vernachlässigt.

Anstatt der Lösung von außerhalb sei ein inneres Umdenken erforderlich. „Wir müssen die aktuelle positive Wirtschaftsentwicklung besser für die Entwicklung der Mitarbeiter und damit für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen nutzen“, sagt Overbeck, der entsprechende Veränderungsprozesse in Unternehmen begleitet und bei der Umsetzung unterstützt. „Gerade jetzt in Zeiten der wirtschaftlichen Verbesserung schöpfen die Unternehmen aus dem Vollen, lassen das eigentliche Problem aber außer Acht – und das wird sie dann in ein paar Jahren wieder einholen.“ Schon in den wirtschaftlich erfolgreicher Jahren 2004 und 2008 seien die Maßnahmen entsprechend verpasst worden.

Overbeck rät zur Optimierung der Außendarstellung: „Viele Unternehmen verkaufen sich unter Wert, das ist eine falsche Bescheidenheit des Mittelstandes. Ganz am Ende geht da dann keiner mehr hin, wenn dringend Fachkräfte gebraucht werden.“ Vor allem mittelständische Unternehmen sollten im Rahmen einer „Employment Value Proposition“ (EVP) ihre Vorzüge offensiv in den Vordergrund stellen – nach dem Motto: „Tue Gutes und rede darüber“. Wie definiert sich das Unternehmen, wodurch zeichnet es sich aus, was macht es einzigartig? Kriterien wie Karrieremöglichkeiten, berufliche Herausforderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnten durchaus dazu dienen. Dabei dürfe es nicht nur um Kindertagesstätten gehen, sondern auch um Pflegeheime. Denn pflegebedürftige Eltern seien keine Ausnahme mehr. „Da sind oft auch geografische Probleme zu lösen“, sagt Ralf Overbeck.

Diese „EVP“ diene dazu, das Unternehmen an allen nachfragenden Generationen auszurichten. Nicht nur für die 20 und 30-Jährigen („Generation Y“). Als Experte für Generationenmanagement zieht Ralf Overbeck den Kreis der Adressaten viel größer: „Wir brauchen auch die Generationen der 40-, 50- und 60-jährigen. Es müssen Weichen für eine adäquate Förderung der älteren und jüngeren Mitarbeiter gestellt werden.“ Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels werden alle Generationen zur Sicherung des Fachwissens in den Unternehmen und zum Erhalt der Zukunftsfähigkeit benötigt. Die Forderung nach erleichtertem Zugang von Fachkräften aus den Krisenländern bringe dagegen keine nachhaltige Wirkung.

Ralf Overbeck Consulting - Wir machen Veränderung möglich.

Wir entwickeln ziel- und praxisorientiert Menschen, Führung, Organisation und Kommunikation.

Menschen sind unsere Profession. Wir identifizieren Potenziale und entwickeln gemeinsam mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern maßgeschneiderte und individuelle Lösungen auf den Gebieten Personal- und Organisationsentwicklung, Generationenmanagement, Veränderungsmanagement, Personalführung und Kommunikation, Wissenstransfer zwischen Generationen sowie Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung.

Darüber hinaus unterstützen wir Sie individuell und erfolgreich bei folgenden Themen: Bewerbungcoaching, Coaching für Führungskräfte und Ärzte, Berufswahl für Abiturienten und Hochschulabsolventen, Management-Analyse für Führungskräfte.

---

**Weitere Infos zur Pressemeldung:**

<http://www.overbeck-consulting.de>

---

**Diese Seite kommt von**

<http://www.firmenpresse.de>

**Die URL für diese Seite ist:**

<http://www.firmenpresse.de/pressinfo451392.html>