

MISMATCH: NACHWUCHSMANGEL FÜR BLUE COLLAR JOBS IN DEUTSCHLAND VERSUS UNBEACHTETE EU - NACHWUCHSPOTENTIALE

INFOBRIEF NR. 29/2023



MATCHING STRATEGIES

© EUCONTACT AT HOME IN EUROPE LTD.

EUROPÄISCHE FAKTEN FÜR MATCHING STRATEGIES

Es vergeht nun schon seit einigen Jahren kein Tag, wo in den deutschen Medien **NICHT** über den Fachkräftemangel geklagt wird. Schon 2016 wurde in einer Studie des Bundesamtes für Statistik ein jährlicher **NETTO ZUWANDERUNGSBEDAF** von **400.000 Menschen** auf Grund der fehlenden Geburten in Deutschland als **demografischem Trend** prognostiziert.

Der **EU - BINNENMARKT**, als **EU - ARBEITSMARKT**, verfügte Dank der **EU - FREIZÜGIGKEIT** und erheblicher sozialer und wirtschaftlichen Disparitäten, über Millionen von Arbeitskräften, mit schlechten Arbeits- und Berufsperspektiven in ihren EU - Herkunftsländern. Ohne das sich die Politik wie Unternehmen in Deutschland, gross darum kümmern mussten konnte der sich schon 2016 im Grundsatz abzeichnende Nachwuchs- und Fachkräftemangel, gerade für **BLUE COLLAR JOBS** durch diese Potentiale über fast 20 Jahre als „**SELBSTLÄUFER**“ damit gedeckt werden.

Durch den nun anstehenden Renteneintritt der **BABYBOOMER** in Deutschland hat sich der Nachwuchs- und Fachkräftemangel für **BLUE COLLAR JOBS** aber nun soweit verschärft, dass nun möglichst schnell gezielte **PROAKTIVE** Aktivitäten von Unternehmen/öffentliche Einrichtungen in Deutschland notwendig werden, um Unternehmensschliessungen, Produktionsverlagerungen oder einfach auch nur eine Reduzierung von Arbeits- und Dienstleistungen, auf Grund fehlender Nachwuchs- und Fachkräfte gerade für **BLUE COLLAR JOBS** zu verhindern.

Bei einer **FORSA** Studie (<https://www.new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/2023-pm-blue-collar-studie-von-onlyfy-by-xing>) vom November 2023, gaben 33 Prozent der hierzu in Deutschland befragten Unternehmen an, dass es generell zu wenig Arbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt für **BLUE COLLAR JOBS** gibt. Bei 63 % der befragten rund 200 Unternehmen beträgt die Vakanz für eine Stellenbesetzung zwischen drei und sechs Monate, wobei es aber auch über 12 Monate dauern kann. **Diese Entwicklung erfolgt zwischenzeitlich unabhängig von Konjunkturschwankungen.** Der sich immer stärker manifestierende Strukturwandel der deutschen Wirtschaft von zukunftsfähigen und im Niedergang, oder im Schrumpfungsprozess befindlichen Wirtschaftsbereichen flankiert, verschärft die **MANGEL SITUATION** vor allem von jungen Nachwuchskräften mit einer schulischen beruflichen Ausbildung immer weiter.

MATCHING STRATEGIES kann gegen diese **MANGEL SITUATION** interessante Alternativen aus dem **EU - BINNENMARKT**, als **EU - ARBEITSMARKT** und **EU - BILDUNGSRAUM, BERUFSSPEZIFISCH** aufzeigen. Eine gezielte Nachwuchsgewinnung für **BLUE COLLAR JOBS** in Deutschland aus **EUROPA** wird durch die folgende Fehleinschätzungen und Kompetenzdefizite von Personalverantwortlichen in Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen, wie auch bei Personaldienstleistern erschwert und häufig sogar erfolgreich vollständig verhindert.

Die Hauptgründe hierzu sind:

- Die Möglichkeiten der **EU - FREIZÜGIGKEIT** und die **GLEICHWERTIGKEIT** vieler gerade beruflicher Bildungsabschlüsse ist den meisten Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen in Deutschland **NICHT** bekannt, respektive die Potentiale werden nicht adäquat beachtet;
- Den Personalverantwortlichen in vielen Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen, wie auch den Personaldienstleistern in Deutschland sind die verschiedenen regionalen Arbeitsmärkte des **EU - BINNEN-**

MISMATCH: NACHWUCHSMANGEL FÜR BLUE COLLAR JOBS IN DEUTSCHLAND VERSUS UNBEACHTETE EU - NACHWUCHSPOTENTIALE

INFOBRIEF NR. 29/2023

MARKTES mit seinen **berufsspezifischen Nachwuchspotentialen** auf Grund einer **ausschliesslichen Orientierung** auf den deutschen Arbeitsmarkt im Grundsatz **NICHT** bekannt;

- Die Gründe hierfür reichen von **FEHLENDEN KENNTNISSEN** über die verschiedenen EU - Länder im Grundsatz bis zu Detailspekten über den jeweiligen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen, sowie die soziale und wirtschaftliche Landessituation. Hieraus resultierend dann auch eine völlige Unkenntnis über die Situation und Perspektive junger Menschen aus **strukturschwachen EU - Regionen**;
- Personaldienstleister in Deutschland verfügen in der Regel auch **NICHT** über entsprechend kompetent ausgebildete und erfahrende Mitarbeiter, kombiniert mit einer fehlenden Präsenz vor Ort;
- Auch befassen sich Personaldienstleister in Deutschland **NICHT** mit jungen Nachwuchs- und Fachkräften, direkt vor oder nach dem Ausbildungsende, da mit dieser Zielgruppe **KEINE** monetären Einnahmen, wie bei **EXPERTEN** oder **FACHKRÄFTEN** mit langjähriger Berufserfahrung oder **AKADEMISCHEN FACHKRÄFTEN**, kurzfristig und Dank des **FACHKRÄFTEMANGELS** in erheblichen Grössenordnungen generiert werden können;
- Auch sind Personaldienstleister aufgrund **FEHLENDER**, entsprechend kompetenter Mitarbeiter und häufig auch fehlender Fremdsprachenkompetenzen **NICHT** in der Lage, sich mit jungen potentiellen Nachwuchs- und Fachkräften aus dem **EU – BINNENMARKT**, kurz vor oder nach einem Ausbildungsende, gezielt **BERUFSSPEZIFISCH** in einen Zeit- wie auch kostenintensiven **MATCHING** Prozess zu begeben;
- Erschwerend kommt noch hinzu, dass sowohl die Personalverantwortlichen wie auch Personaldienstleister in der Regel die **schulischen beruflichen Ausbildungsstrukturen** in anderen EU - Länder und damit auch in **strukturschwachen EU – Regionen**, mit den daraus resultierenden Potentialen, **NICHT** kennen;
- Die von Personalverantwortlichen und Personaldienstleistern präferierten internetbasierten Plattformen, wie **STEPSTONE** oder **LINKEDIN**, sind für eine grenzüberschreitende Nachwuchsgewinnung im **EU - BINNENMARKT NICHT** geeignet, da sich dort in erster Linie **Experten** mit einem **akademischen Abschluss** und/oder **Fachkräfte** mit mehrjähriger Berufserfahrung auf Stellensuche bewegen und **KEINE** jungen Menschen, kurz vor oder nach dem **Abschluss einer schulischen beruflichen Ausbildung** aus einer **strukturschwachen EU - Region**.

Gegen diese Hemmnisse kann die **MATCHING STRATEGIES** für interessierte Unternehmen/öffentliche Einrichtungen direkte Zugänge zu potentiellen Nachwuchskräften aus dem **EU – BINNENMARKT**, als **EU - ARBEITSMARKT** und **EU - BILDUNGSRAUM**, **BERUFSSPEZIFISCH** über entsprechende Ausbildungseinrichtungen aus **strukturschwachen EU - Regionen** aufzeigen und bei konkretem Interesse, mittel- und langfristig, **GRENZÜBERSCHREITEND** im Rahmen von **AUSBILDUNGSKOOPERATIONEN** für die lang-fristige Besetzung von **BLUE COLLAR JOBS** einbinden.

Eine Nachwuchsgewinnung für **BLUE COLLAR JOBS** im grösseren Umfang aus **DRITTLÄNDERN** wird in den kommenden Jahren für Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen aus Deutschland, alternativ zu den Potentialen in **EUROPA**, nach aktueller Datenlage, aus vor allem zwei Gründen, bis der demografisch bedingte Nachwuchsmangel die gesamte Gesellschaft in Deutschland erfasst hat **NICHT** möglich sein:

- Der weiterhin erheblichen bürokratischen Hemmnisse für eine Einreise aus **DRITTLÄNDERN** nach **EUROPA** im Grundsatz und nach Deutschland im Speziellen;
- Aufgrund der grossen Ablehnung von Zuwanderung, respektive Flucht- oder Armutsmigration aus dem **NICHTEUROPÄISCHEN AUSLAND** (*vor Allem, wenn aus anderen aussereuropäischen Kulturkreisen*) in breiten Teilen der Gesellschaft in Deutschland.

MISMATCH: NACHWUCHSMANGEL FÜR BLUE COLLAR JOBS IN DEUTSCHLAND VERSUS UNBEACHTETE EU - NACHWUCHSPOTENTIALE

INFOBRIEF NR. 29/2023

Für die Gewinnung junger Fachkräfte mit einer **schulischen beruflichen Ausbildung** werden **DRITTLÄNDER** zukünftig auch deshalb kaum Relevant werden können, da in den meisten **DRITTLÄNDERN**, **schulische berufliche Ausbildung, geschweige duale berufliche Ausbildung, NICHT** praktiziert wird, sondern nur für kleine Teile der jeweiligen Gesellschaften eine akademisch orientierte Ausbildung Priorität hat.

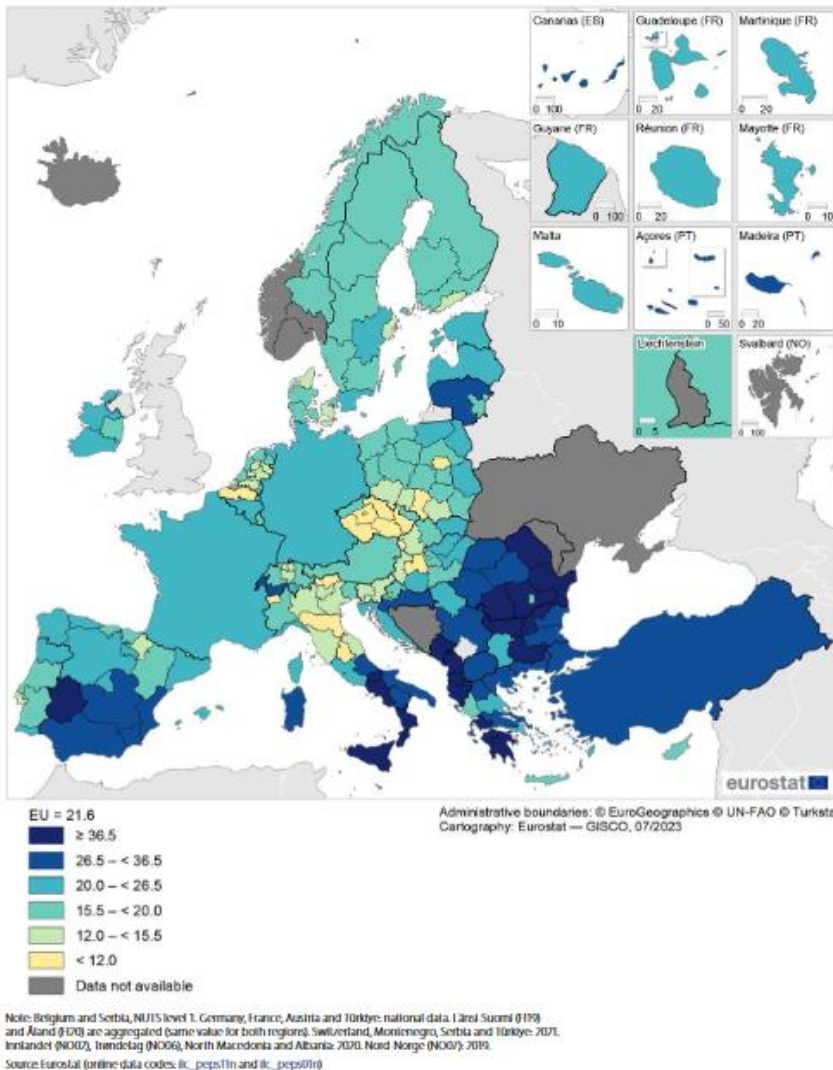
Die klassischen Einwanderungsländer USA und Kanada sind für junge Menschen mit einer adäquaten Ausbildung, sowohl aus **EUROPA**, wie auch aus anderen **DRITTLÄNDERN** häufig attraktiver da dort, wie häufig im jeweiligen Heimatland, Englisch als erste Fremdsprache gesprochen wird, und nicht wie in Deutschland, die erste Anforderung lautet, Deutsch lernen zu sollen und zum zweiten die Anerkennung von schulischen Bildungsabschlüssen weiterhin sehr bürokratisch und wenig durchlässig erfolgt.

MATCHING STRATEGIES kann vor diesem Hintergrund kurzfristig interessante Optionen aus dem **EU – BINNENMARKT**, als **EU - ARBEITSMARKT** und **EU - BILDUNGSRAUM, BERUFSSPEZIFISCH** aufzeigen.

Eine Zuwanderung aus dem **EU – BINNENMARKT** trifft dann schon eher auf gesellschaftliche Akzeptanz in Deutschland als Zuwanderung, respektive Flucht- und Armutsmigration aus **DRITTLÄNDERN**. Vor diesem Hintergrund wird es für Unternehmen/ öffentlichen Einrichtungen aus Deutschland immer wichtiger, um die fehlende Nachfrage nach einer Tätigkeit in **BLUE COLLAR JOBS** zu reduzieren sich sowohl verstärkt zeitnah nicht erst in zehn Jahren mit dem **EU – BINNENMARKT**, als **EU - ARBEITSMARKT** und **EU - BILDUNGSRAUM**, zu befassen.

20% Jugendarbeitslosigkeit
 Im Sommer 2023 waren in der EU **2,687 Mill.** Personen im Alter von 15 bis 25 Jahren arbeitslos, davon 2,194 Millionen im Euroraum. So lag die Quote der **Jugendarbeitslosigkeit** mit dem daraus resultierenden erheblichen Risiko in der Zukunft in Armut leben zu müssen, z. B. in **Rumänien** bei **21.1%**, in **Kroatien** bei **18,8%** oder in der **Slowakei** bei **20.8%**.

Map 5.1: People at risk of poverty or social exclusion, 2022 (% by NUTS 2 regions)



Quelle: Flaggsschiff-Veröffentlichung, Eurostat Regional yearbook – 2023 edition, Sept. 2023, Seite 92

Quelle: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_122263/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=ec49ccba-5c72-47d0-8165-edbc61944596

MISMATCH: NACHWUCHSMANGEL FÜR BLUE COLLAR JOBS IN DEUTSCHLAND VERSUS UNBEACHTETE EU - NACHWUCHSPOTENTIALE

INFOBRIEF NR. 29/2023

Durch berufsspezifische **MATCHING STRATEGIES** können die bis heute unbeachtete Nachwuchs- und Fachkräftepotentiale an jungen Menschen, mit einer **schulischen beruflichen Ausbildung** aus **strukturschwachen EU - Regionen**, für die trotz der aktuellen weltweiten wirtschaftlichen und politischen Turbulenzen, aus **demografischen Gründen** in Deutschland für die **NICHT** besetzbaren **BLUE-COLLAR-JOBS** gewonnen werden.

GRUNDLAGEN FÜR MATCHING STRATEGIES

Ein besonderer Tätigkeitsschwerpunkt von **EUCONTACT** ist das **MATCHING** junger Menschen, mit einer **schulischen beruflichen Ausbildung** von Berufsschulen aus **strukturschwachen EU - Regionen**, mit Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen aus **strukturstarken EU - Regionen**.

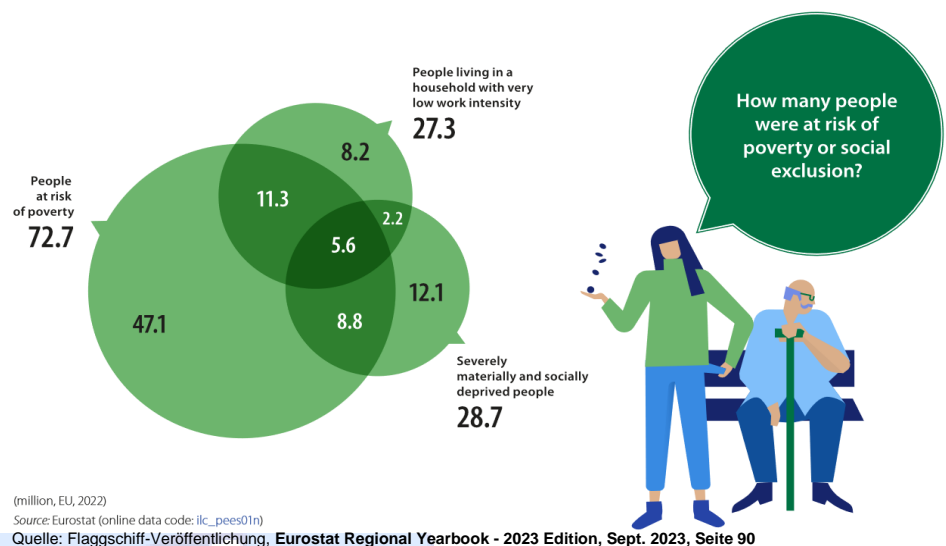
Für die **MATCHING STRATEGIES** hat **EUCONTACT** in den letzten Jahren, auf der Grundlage diverser **GRENZÜBERSCHREITENDER** Pilotprojekte, verschiedenen Dienstleistungsbestandteile für **Unternehmen/öffentliche Einrichtungen** aus **strukturstarken EU - Regionen** u.a. aus **Deutschland**, mit einem **NACHWUCHS- und FACHKRÄFTEPROBLEM**, für deren **BERUFSSPEZIFISCHE NACHWUCHSGEWINNUNG** aus **strukturschwachen EU - Regionen** des **EU - BINNENMARKTES** entwickelt.

Für die Entwicklung und Realisierung **GRENZÜBERSCHREITENDER MATCHING STRATEGIES** im **EU - BINNENMARKT** für **Unternehmen/öffentliche Einrichtungen** aus **strukturstarken EU - Regionen**, beobachtet und analysiert **EUCONTACT** aktuelle Veröffentlichungen auf europäischer, wie nationaler Ebene, zu den Themen: **WIRTSCHAFT, SOZIALES, DEMOGRAFIE, ARBEITSMARKT** und **BERUFLICHE BILDUNG**. Dies dient dann der Entwicklung entsprechender **MATCHING STRATEGIES** für **Unternehmen/öffentliche Einrichtungen** aus **strukturstarken EU - Regionen**. Hierauf aufbauenden kann die Umsetzung von **GRENZÜBERSCHREITENDEN KOOPERATIONSPROJEKTEN** mit **beruflichen Bildungseinrichtungen** aus **strukturschwachen EU - Regionen** für ein **BERUFSSPEZIFISCHES** und **GRENZÜBERSCHREITENDES MATCHING** zwischen **Nachwuchs- und Fachkräftemangel** und **segmentierter Jugendarbeitslosigkeit/Armutsrissen** im **EU - BINNENMARKT** erfolgen.

VORBILD FÜR MATCHING STRATEGIES

Staaten, wie Kanada und die USA, haben die **nichtakademischen** wie auch **akademischen Nachwuchspotentiale** aus **armen EU - Regionen** schon vor über 30 Jahren erkannt. Diese Staaten bieten deshalb seit dieser Zeit jedes

Jahr, für viele tausend junge Menschen, gerade aus **strukturschwachen EU - Regionen**, wie z. B. in Rumänien, Italien, Griechenland oder auch aus Irland, für mehrere Monate im Sommer geförderte **Praktika** bei **Unternehmen und/oder Universitäten** in **Kanada** und den **USA** an. Dies alles erfolgt ohne bürokratische Monsterstrukturen, grenzüberschreitend durch private Organisationen. Dies sorgt dafür, dass jährlich viele tausende junge Menschen aus **armen EU - Regionen** für eine **berufliche und finanzielle Zukunft EUROPA** verlassen und mit dazu beitragen, den **Nachwuchs- und Fachkräfte-**



MISMATCH: NACHWUCHSMANGEL FÜR BLUE COLLAR JOBS IN DEUTSCHLAND VERSUS UNBEACHTETE EU - NACHWUCHSPOTENTIALE

INFOBRIEF NR. 29/2023

mangel in Kanada und den USA ein wenig zu reduzieren und damit für die jungen Menschen aus strukturschwachen EU - Regionen berufliche und finanzielle Perspektiven zu schaffen.

B. VERSCHIEDENEN DIENSTLEISTUNGSOPTIONEN VON EUCONTACT



MATCHING STRATEGIES für eine **GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFSSPEZIFISCHE NACHWUCHSGEWINNUNG** durch **MATCHING PROJEKTE** im EU - BINNENMARKT und EFTA RAUM.



BERUFSSPEZIFISCHES MATCHING junger Menschen mit einer schulischen beruflichen Ausbildung aus **strukturschwachen EU - Regionen** mit Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen aus **strukturstarken EU - Regionen** mit einem Nachwuchs- und Fachkräftemangel.



BERATUNG und **UNTERSTÜTZUNG** beim **GRENZÜBERSCHREITENDEN ONBOARDING** u. a. auch für von **EUCONTACT** im Kundenauftrag entwickelten und umgesetzten **MATCHING PROJEKTEN**.



GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFLICHE AUSBILDUNG zwischen Berufsschulen aus **strukturschwachen EU - Regionen** und Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen aus **strukturstarken EU - Regionen** mit einem Nachwuchs- und Fachkräftemangel in **MANGELBERUFEN**



INTERNETBASIERTE BERUFSSPEZIFISCHE FREMDSPRACHEN - KURSE im Rahmen von im Kundenauftrag durch **EUCONTACT** entwickelten und realisierten **MATCHING PROJEKTEN**.



BERUFSSPEZIFISCHE BERUFSSBERATUNG der jungen Teilnehmer in laufenden von **EUCONTACT** im Kundenauftrag entwickelten und realisierten **MATCHING PROJEKTEN**.



Entwicklung und Umsetzung **BERUFLICHER MOBILITÄTEN** für junge Menschen in der beruflichen Erstausbildung zwischen EU - Ländern im **EU - BINNENMARKT**, auf Grundlage des EU Programms **ERASMUS+**.



GRENZÜBERSCHREITENDE EUROPÄISCHE Antrags- und Projektentwicklung für EU - Ausschreibungen in verschiedenen EU - Förderprogrammen und EU - Ländern im Kundenauftrag.

C. SHORT PROFILE EUCONTACT

EUCONTACT ist ein **NICHTKOMMERZIELLES** Unternehmen, mit Hauptsitz in **IRLAND**, das **EUROPAWEIT**, unter anderem sowohl in der Entwicklung, als auch Erprobung und konkreten Verbreitung **INNOVATIVER STRATEGIEN** für eine **GRENZÜBERSCHREITENDE BERUFLICHE** wie auch **AKADEMISCHE AUSBILDUNG** im **EU - BINNENMARKT**, als **EU - ARBEITSMARKT** und **EU - BILDUNGSRAUM**, tätig ist.



30.10.2023
www.eucontact.eu

KONTAKT: strategy@eucontact.eu

Sind Sie an weiteren Informationen interessiert ? Nehmen Sie Kontakt mit uns in Deutsch, Englisch oder Französisch auf !