

6 | INSIDE | O-Ton

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND: (AUCH) EINE FRAGE DER UNTERNEHMENSKULTUR

► Gut ausgebildete Fachkräfte: In Deutschland sind sie heutzutage Mangelware und heiß umkämpft, das erlebe ich in meiner täglichen Arbeit. Die Gründe für diese Entwicklung sind vielfältig: Zu nennen ist hier sicherlich der demographische Wandel, der die MINT-Branche mit voller Wucht trifft. Heute folgen auf zehn MINT-Fachkräfte, die in Rente gehen, nur sieben Nachwuchskräfte. Allerdings ist das bei Weitem nicht der einzige Grund für den Fachkräftemangel in Deutschland.

Es ist ein offenes Geheimnis, dass wir hierzulande bei der Digitalisierung nicht gerade ganz oben an der Weltspitze stehen. Möglichkeiten wie die flexible Arbeitszeitgestaltung haben bei uns erst durch den Siegeszug von Remote Work langsam Einzug gehalten. Vor allem junge Fachkräfte setzen solche Rahmenbedingungen bei ihren künftigen Arbeitgebern mehr oder weniger voraus – ebenso wie eine flächendeckende und moderne technische Infrastruktur. Hier besteht definitiv noch Nachholbedarf, damit die rar gesäten Experten nicht abwandern.

Ein Instrument im Kampf gegen den Fachkräftemangel ist sicherlich auch die Definition der eigenen Sinnhaftigkeit – oder neudeutsch: die Suche nach dem Purpose. Denn hier haben sich die Prioritäten deutlich verschoben. Kaum ein Bewerber lässt sich noch mit Geld allein locken. Immer öfter wird auch nach dem Sinn der eigenen Arbeit

gefragt. Was kann ich mit meiner Arbeit für die Gesellschaft beitragen? Zahlt das, was ich tue, auf einen höheren Sinn ein als nur auf den eigenen Kontostand? Sich darüber Gedanken zu machen, wird für Unternehmen zunehmend wichtiger, will man den Nachwuchs begeistern.

Im War for Talents braucht es Mut und Kreativität

Doch wie können Firmen dem Fachkräftemangel in Deutschland konkret entgegenzutreten? Ein Problem, das wir immer wieder beobachten, ist, dass viele Unternehmen nach dem „Perfect Match“ suchen. Doch geeignete Kandidatinnen bemessen sich nicht nur am



TIMO LEHNE,
Senior Managing Director
der Personalberatung
SThree

„IMMER ÖFTER WIRD AUCH NACH DEM SINN DER EIGENEN ARBEIT GEFRAGT. WAS KANN ICH MIT MEINER ARBEIT FÜR DIE GESELLSCHAFT BEITRAGEN? ZAHLT DAS, WAS ICH TUE, AUF EINEN HÖHEREN SINN EIN ALS NUR AUF DEN EIGENEN KONTOSTAND?“

„geraden“ Lebenslauf, der Berufserfahrung in der richtigen Branche oder speziellen Fachkenntnissen. Wenn die Chemie stimmt, der potenzielle neue Mitarbeiter motiviert ist und gewillt, Neues zu lernen, ist hier vieles möglich. Hinzu kommt: Wer immer die gleiche Art von Kandidatinnen sucht, der bekommt auch ein relativ homogenes Team. Doch was viele Unternehmen wirklich stark macht, ist ihre Diversität. Teams, die aus Frauen und Männern aus verschiedenen Kulturkreisen bestehen, oder Quereinsteiger aus anderen Branchen integrieren, profitieren von verschiedenen Sichtweisen und Perspektiven, von frischen Ideen und auch von der Reibung, die dort hin und wieder entsteht. Ich kann Unternehmen nur dazu

ermutigen auch denjenigen Kandidatinnen eine Chance zu geben, die auf den ersten Blick nicht hundertprozentig ins Anforderungsprofil passen. Sie werden durch engagierte und motivierte MitarbeiterInnen belohnt. Denn eines kann ich sicher sagen: Die Vielfalt der innovativen Einfälle sichert die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschlands.

Jede Menge ungenutzte Möglichkeiten

Nach wie vor sind Frauen in der MINT-Branche noch unterrepräsentiert, machten 2019 gerade mal 15,4 Prozent der Beschäftigten aus. Zwar ist hier in den letzten Jahren ein leichter Anstieg zu verzeichnen und es gibt immer mehr Initiativen, die sich mit diesem Thema beschäftigen und dazu beitragen, Frauen für MINT-Berufe zu begeistern. Aber die Chancen und Potenziale, die hier nach wie vor brach liegen, werden längst noch nicht von allen Unternehmen ergriffen. Aktive Frauenförderung und das Commitment zu Gleichberechtigung und Diversität darf heute kein Lippenbekenntnis mehr sein. Es geht nicht mehr „nur“ um Gerechtigkeit, es ist auch eine Frage der Zukunftssicherung.

Diversität, Purpose und auch die Herstellung von Chancengleichheit für diejenigen, die nicht aus Akademikerkfamilien stammen: Unternehmen müssen heute all diese Stellhebel nutzen, um für Fachkräfte attraktiv zu sein und bisher stille Reserven zu aktivieren. Deutschland darf nicht länger zögern, wollen wir auch weiterhin auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig sein.

<https://wfm-publish.blaetterkatalog.de/frontend/mvc/catalog/by-name/FUN?catalogName=FUN2106D>