

Elektronik

Fachmedium für industrielle Anwender und Entwickler

Umgang mit dem Fachkräftemangel:

Ruhe am High-Tech-Arbeitsmarkt!?



(Bilder: Minerva Studio; EDHAR – Shutterstock)



Noch vor weniger als einem Jahr warnte das Institut der deutschen Wirtschaft Köln vor dem bevorstehenden Ingenieurmangel. Die Propheten, die allenthalben einen Konjunkturerinbruch und den wirtschaftlichen Niedergang aufgrund fehlender Fachkräfte vorhersagten, sind verstummt. Was ist passiert?

Was ist los am deutschen High-Tech-Arbeitsmarkt? Kaum mehr Horror-Meldungen über Fachkräftemangel, fast keine Stellenanzeigen in der SZ und FAZ – sicher, die Online-Medien quellen nach wie vor über – nur, ob tatsächlich „echt“, kann nicht wirklich festgestellt werden. Initiativbewerbungen nehmen in der letzten Zeit wieder zu. Jung-Ingenieure, die über Engineering- bzw. Zeitarbeitsfirmen wild entbrannt gesucht und z.B. an die großen Automobilfirmen „verliehen“ wurden, sind auch außerhalb dieser Branche wieder auf dem Markt. Sind das Vorboten einer Krise oder haben sich verzweifelt suchende Firmen mit dem „Nicht-Besetzen-Können“ abgefunden? Die Wahrheit ist, wie fast immer, sehr vielschichtig und wahrscheinlich gibt es viele unterschiedliche

Gründe, die in den verschiedenen Teilmärkten dann auch noch sehr differenziert zu betrachten sind.

Aus vielen Gesprächen mit Entscheidern in Unternehmen kristallisiert sich aber zunehmend ein wesentlicher Aspekt heraus: Wer lange mit den Problemen der Personalsuche kämpfen muss, überlegt, wie er mit diesen Schwierigkeiten künftig umgehen wird. Das heißt, er sucht nach anderen Lösungen, z.B. interne Umorganisation oder Verlagerung von Stellen. Die Flexibilität der Unternehmen wird größer, dadurch sind die Firmen nicht mehr so fixiert auf die ursprüngliche 100-Prozent-Lösung. Auch weil zunehmend erkannt wird, dass oft Ansprüche und Angebote auf der Arbeitsmarkt-/Bewerberseite mit den Anforderungen und den Möglichkeiten,

die man als Unternehmen bieten kann, nicht zusammenpassen. Das bezieht sich z.B. auf Gehaltsvorstellungen, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, fachliche Fähigkeiten, Flexibilität und Reisebereitschaft, aber auch auf die arbeitsrechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen, die durch Staat, Gewerkschaften usw. gefordert werden.

Ein Wirtschaftsstandort wie Deutschland wird nicht ohne hochqualifizierte und engagierte Arbeitskräfte auskommen können, allein schon aus demografischer Sicht und aufgrund der bestehenden globalen Entwicklungen. Daher bleibt die Frage, wer welche Aufgaben wie und wo in einem Unternehmen künftig erledigen wird, eine stete Herausforderung für Unternehmen, die auch morgen noch erfolgreich sein wollen. Hier wird sich in der Zukunft einiges tun (müssen). Es wird nicht mehr ausreichen, in einem ruinösen Wettstreit händierend nach den besten bzw. geeignetsten Mitarbeitern zu suchen, die es sowieso nicht oder zu wenig gibt. Bereits heute sind einige der vielschichtigen Antworten, mit denen Unterneh-

men auf den Fachkräftemangel reagieren, verbreitet zu sehen:

- Abbau von Organisations- und Führungsstrukturen im Unternehmen,
- Arbeitsaufgaben zusammenfassen, inhaltlich und/oder regional verlagern,
- Arbeitsaufgaben nach außen delegieren, fremd vergeben,
- Weiterentwicklung der IT- und Automatisierungstechnik und deren Einsatz.

Hat ein Unternehmen Mitarbeiter gefunden, die von Ausbildung und Einstellung her dem notwendigen Leistungs- und Globalisierungsdruck entsprechen, dann gilt es, diese Mitarbeiter auch entsprechend zu binden, zu motivieren und zu fördern. Vor allem mit Themen,

die diesen Kreis ansprechen: Verantwortung übernehmen, Erfolge erzielen, daran beteiligt werden, Freiheiten in der Gestaltung ihrer Tätigkeit, Möglichkeiten, ihre Arbeit in einer wirklichen „Work-Life Balance“ selbst zu regeln, moderne Arbeits- und Kommunikationsmittel usw.

Viele der hier vorgestellten Aspekte werden nicht jedem Arbeitnehmer und auch nicht jedem Unternehmenslenker gefallen, sie werden teilweise auch nicht offen diskutiert. Ein Blick hinter die Kulissen und über den Wohlstandstellerrand Deutschlands hinaus verrät, dass sich viele Unternehmen aber schon in diese Richtung bewegen. Diese leisen Veränderungen sind auch ein Aspekt

für die gewisse Ruhe am High-Tech-Arbeitsmarkt in Deutschland. *hs*



Udo Wirth

studierte Betriebswirtschaft und arbeitete mehrere Jahre als Personalreferent und Personalleiter bei einem weltweit führenden US-Elektronikkonzern, bevor er als HR-Consultant

zu einer international renommierten Personalberatung wechselte. 1982 gründete er die Unternehmensberatung Udo Wirth und die Media-Agentur Personalkontakt. Seine Erfahrung ist vor allem bei mittelständischen High-Tech-Unternehmen gefragt, insbesondere wenn es um die Begleitung von Change-Management-Prozessen geht.

info@wirth-partner.com

b e r a t u n g s g r u p p e

w i r t h + p a r t n e r ▲▲▲

professionelles high - tech - recruiting

Zeppelinstraße 69, 81669 München, Tel. +49/89/4599580
info@wirth-partner.com, www.wirth-partner.com