

Zweiter Salon Klaiton:

Expertendiskussion über den Fachkräftemangel und Lösungsansätze für Unternehmen

Katharina Gangl (Head of Research Group IHS), Stephan Strzyzowski (Chefredakteur „die Wirtschaft“ Österreich) und Daniel Marwan (CEO epunkt) diskutierten im zweiten Teil des Salon Klaiton über den grassierenden Arbeitskräftemangel und Lösungsansätze für Unternehmen. Moderiert wurde die Podiumsdiskussion von Nikolaus Schmidt, Geschäftsführer und Mitgründer der Beratungsplattform Klaiton.

Der Fachkräftemangel wächst - mit teilweise dramatischen Folgen für Unternehmen. Die Podiumsdiskussion im Salon Klaiton am 17. November 2022 zeigt: Lösungsansätze gibt es. Politische Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden, aber auch Unternehmen können einiges tun. Ansatzpunkte finden sich in der Führungskultur, Entgeltsystemen, Recruiting und Arbeitsmodellen oder beim Thema Diversity.

Rund 1,9 Millionen offene Stellen meldete das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im zweiten Quartal 2022, in Österreich sind es 206.300 nicht besetzte Positionen.

Eine große Herausforderung für Unternehmen: „Ich sehe da unglaublich viel Ratlosigkeit, weil aktuell viel Umsatz wegbricht: Aufträge können nicht abgewickelt werden, Kunden können nicht bedient werden“, skizziert Wirtschaftsexperte Stephan Strzyzowski die aktuelle Situation in vielen Organisationen.

Wie kommt es zu diesem Engpass am Arbeitsmarkt - von Expert:innen auch „Labour Shortage“ genannt?

Klar ist: Mit dem demografischen Wandel sinkt auch die Zahl verfügbarer Arbeitskräfte. Aber auch politische und systemische Faktoren haben - nach Meinung von Stephan Strzyzowski - Einfluss. Fehlende Kinderbetreuungsplätze seien beispielsweise dafür verantwortlich, dass insbesondere Frauen mehrheitlich eine Teilzeit- statt Vollzeitbeschäftigung anstreben.

Hinzu komme - in Ländern wie Österreich - eine komplizierte Bürokratie, die die Integration von Fachkräften aus dem Ausland schwierig mache. „Österreich hat für viele Arbeitskräfte aus dem Ausland an Attraktivität verloren“, so Stephan Strzyzowski. Weitere Gründe hierfür sieht der Chefredakteur in dem wachsenden Wohlstand in CEE, woher früher viele Arbeitskräfte nach Österreich kamen, um von dem höheren Lohnniveau zu profitieren. Zudem ist es schwierig aus Ländern wie Indien, Pakistan oder Indonesien, wo es viele junge, gut ausgebildete Menschen gibt, Arbeitskräfte nach Österreich zu bringen. Denn aus Regionen, zu denen wir keine historischen Beziehungen haben, kommen die Menschen nicht von selbst.

Aber auch die Unternehmen selbst seien oft Wurzel des Problems. Hierin waren sich alle Podiumsteilnehmer:innen einig. Zum einen setzten Arbeitgeber:innen oft Kenntnisse voraus, die nicht notwendig sind. Zum anderen seien viele Mitarbeitenden mit ihrer Führungskraft unzufrieden - dies bestätigt eine aktuelle LinkedIn-Studie.

Erklärtes Ziel: Transformation der Wirtschaft

„Wir müssen die Wirtschaft in den nächsten 10 bis 20 Jahren transformieren, um nachhaltig auf diesem Planeten leben zu können“, betont Katharina Gangl, Leiterin am Wiener Institut für Höhere Studien. Dazu müsse - nach Meinung aller Podiumsteilnehmer:innen - das (Aus-)Bildungssystem überholt werden. Sowohl Staat als auch Unternehmen müssten sich hieran beteiligen.

Wie können Unternehmen trotz „Labour Shortage“ handlungsfähig bleiben?

Wie gewohnt konzentriert sich der Salon Klaiton nicht auf Problemstellungen, sondern auf Lösungen. Der zweite Teil der Podiumsdiskussion brachte einige wertvolle Impulse für Unternehmen zusammen.

Führungskräfte in das Recruiting einbinden: „Anstatt Führungskräfte in die Personalbeschaffung einzubinden, entscheiden einige HR-Partner selbst über die Anstellung der Bewerber und Bewerberinnen“, sagt Daniel Marwan, CEO des Recruitingunternehmens epunkt. Die Folge: Daher sei nicht nur die Beschaffung, sondern auch das Behalten von Arbeitskräften oft eine Herausforderung. Marwan ist überzeugt: „Recruiting ist kein HR-Thema. Es ist ein Sales- und Führungsthema.“

Führungskultur ändern, Bedürfnisse erkennen: Talente sollten bereits in frühen Jahren erkannt und gefördert werden. Dabei sind flexible Arbeitsmodelle gefragt: Insbesondere junge Arbeitnehmer:innen der Generationen Z und Alpha legen - laut Katharina Gangl - nachweislich mehr Wert auf Freizeit als auf Einkommen. Die Einführung einer 4-Tage-Woche sei eine Lösung und habe sich in anderen Ländern bereits bewährt. Auch intrinsische Motivatoren seien bei den Jüngeren zielführender. „Wenn wir an Projekten arbeiten, die uns interessieren, sind wir umso produktiver“, so die Wirtschafts- und Sozialpsychologin.

Attraktivität für ausländische Fachkräfte steigern: Zum einen sollten Unternehmen im Rahmen der Personalbeschaffung keine Kenntnisse voraussetzen, die nicht notwendig sind. Zum anderen müssten Unternehmen - nach Meinung von Daniel Marwan - für die Rekrutierung dort präsent sein, wo die qualifizierten Fachkräfte mehrheitlich leben. Auch Homeoffice sei ein Ansatz. So gebe es viele, „die in ihrem Heimatland weiterhin bleiben möchten. Insbesondere im IT-Bereich ist die physische Anwesenheit im Tätigkeitsland des Unternehmens irrelevant“, so der CEO.

(Kurzfristige) Brücken bauen: Um Projekte nicht stagnieren zu lassen, kann eine wichtige Brücke die temporäre Unterstützung durch externe Fachkräfte sein. Passender Ersatz ist

heutzutage über Plattformen schnell verfügbar. Auch automatisierte und robotisierte Arbeitsprozesse können - nach Überzeugung von Stephan Strzyzowski - teilweise Arbeitskräfte ersetzen.

Entgeltsysteme überdenken: Große Probleme sehen einige Expert:innen auch in der Entlohnung. Hier müsse man - laut Katharina Gangl - kreativ werden. Eine Studie, die Nikolaus Schmidt vorstellte, bestätigt diesen Ansatz: Umsatzgewinne sind hiernach im Vergleich zu Gehältern unproportional stark gestiegen. Hier mehr Attraktivität zu schaffen, könnte ein weiterer Hebel im Kampf um Fachkräfte sein.

Diversity fördern: Vielfalt am Arbeitsplatz - auch dieses Thema ist in vielen Unternehmen im deutschsprachigen Raum noch ausbaufähig und öffnet neue Türen auf dem Arbeitsmarkt - darin sind sich die Podiumsteilnehmer:innen einig. Vorbild sind hier die USA.

Benefits für Mitarbeitende schaffen: Beispielsweise Betreuungseinrichtungen für Kinder, um Eltern längere Arbeitszeiten zu ermöglichen.

Über Salon Klaiton:

Salon Klaiton bringt Expert:innen zu einer interaktiven Diskussionsrunde zusammen und thematisiert Herausforderungen, die viele Unternehmen aktuell prägen und bewegen. Der zweite Salon Klaiton fand am 17. November 2022 erneut in Dogenhof statt. Neben hochkarätigen Speaker:innen nahmen zahlreiche Gäste an der Podiumsdiskussion teil und diskutierten zum Thema „Mit knappen Ressourcen durch den Sturm - wie wir trotz Labour Shortage und (vielen anderen Herausforderungen) als Unternehmen handlungsfähig bleiben“.

Bildmaterial unter: <https://klaiton.com/salon-klaiton-expertendiskussion-ueber-fachkraeftemangel>

Über Klaiton:

Klaiton ist eine innovative Online-Plattform zur Vermittlung hochqualifizierter Consultants an Organisationen, mit dem Ziel, nachhaltige Transformation zu ermöglichen. Das Unternehmen wurde 2015 von den beiden Unternehmensberatern Tina Deutsch und Nikolaus Schmidt gegründet; Geschäftsführer ist seit 2022 Nikolaus Schmidt. Im Mittelpunkt der Services steht das intelligente Matching mit den richtigen Management Consultants. Kunden profitieren von der

hohen Qualität der über 750 Consultant-Profile sowie der Schnelligkeit im Prozess - und haben dabei stets eine persönliche Ansprechperson an ihrer Seite.

Mehr Informationen: www.klaiton.com