

Podcast „Ganz sicher“

Fachkräftemangel: Gute Leute finden und behalten

Dr. Anika Jansen

Wir sehen in all unseren Studien, dass die Eltern immer wichtiger sind. Und wir sagen auch: Die Eltern sind eigentlich die größten Influencer. Und wenn man eben gerade Auszubildende für sich gewinnen möchte, dann sollte man versuchen, auch die Eltern irgendwo anzusprechen.

Intro

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

Katrin Degenhardt

Erfolg lässt sich nicht erzwingen, aber man kann viel dafür tun: über Kommunikation, Führung, sicheres und gesundes Arbeiten und Motivation der Beschäftigten. Die BG ETEM ist die Berufsgenossenschaft für die Branchen Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse. Und sie ist die gesetzliche Unfallversicherung für rund 4 Millionen Menschen in mehr als 200.000 Mitgliedsbetrieben. Im Podcast der BG ETEM kommen Themen aus der betrieblichen Praxis vors Mikrofon. Herzlich willkommen dazu. Mein Name ist Katrin Degenhardt.

Expertinnen und Experten warnen schon lange davor. Der Fachkräftemangel ist seit Jahren Thema in Deutschland. Mittlerweile ist das Problem richtig akut. Allein im Handwerk fehlen laut Zentralverband 250.000 Fachkräfte. Für Unternehmen ist das ein großes Zukunftsrisiko, denn der Fachkräftemangel kann zum betrieblichen Stillstand führen. Sie konkurrieren nun um immer weniger Fachkräfte und Auszubildende. Die demografische Entwicklung verschärft das Problem. Und der Personalmangel ist auch ein Thema für den Arbeitsschutz. Betriebe müssen neue Strategien zur Personalgewinnung und -bindung entwickeln. Und dabei ist Geld längst nicht mehr alles.

Über all das unterhalte ich mich mit meinen Gästen und ich begrüße ganz herzlich Dr. Anika Jansen. Sie ist Ökonomin am Institut der deutschen Wirtschaft im Projekt Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, kurz KOFA genannt. Sie beschäftigt sich seit Jahren aus volkswirtschaftlicher Perspektive mit dem Thema Fachkräftemangel. Das KOFA unterstützt vor allem kleine und mittlere Unternehmen, unter anderem mit Tipps zur Rekrutierung und Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Herzlich willkommen!

Dr. Anika Jansen

Ja, hallo!

Katrin Degenhardt

Und aus München ist uns zugeschaltet: Hans Auracher. Er ist Vizepräsident des Zentralverbands der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke, kurz ZVEH. Außerdem ist er Elektroinstallateurmeister und beschäftigt in seinem Unternehmen, der Auracher Elektroanlagen GmbH, 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seit 2011 ist er außerdem einer von fünf ZVEH-Vizepräsidenten und leitet das Ressort Kommunikation und Berufsbildung – und weiß natürlich um die Herausforderungen des Fachkräftemangels. Herzlich willkommen, Herr Auracher.

Hans Auracher

Guten Morgen. Hallo.

Katrin Degenhardt

Ja, ich beginne mal mit Ihnen, Frau Dr. Jansen. Alle sprechen im Moment vom Fachkräftemangel. Erzählen Sie doch mal aus Ihrer Perspektive als Wissenschaftlerin. Wie ist die Situation?

Dr. Anika Jansen

Wir analysieren seit Jahren den Arbeitsmarkt und schauen an, wie viele offene Stellen wir haben und wie viele entsprechend qualifizierte Arbeitslose es für diese offenen Stellen gibt. Und wir sehen einfach, dass die Arbeitsmarktsituation in den letzten zehn Jahren immer angespannter wird. Also wir hatten noch 2010 eine Fachkräftelücke von ungefähr 57.000 und jetzt sind wir bei einer Fachkräftelücke von 538.000 Menschen oder Fachkräften, die sozusagen fehlen.

Katrin Degenhardt

Und was kann das für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands für Auswirkungen haben?

Dr. Anika Jansen

Ja, das hat natürlich ganz verheerende Auswirkungen für verschiedene Bereiche. Zum ersten ist es natürlich für die einzelnen Unternehmen ein Problem, wenn sie ihre Stellen nicht besetzen können. Sie können Aufträgen nicht nachgehen. Langfristig führt das aber natürlich auch zu wirtschaftlichen Einbrüchen, also tatsächlich auch zu einem Knick im Bruttoinlandsprodukt. Es führt aber auch dazu, dass bestimmte gesellschaftliche Herausforderungen nicht angegangen werden können, wie zum Beispiel im Bereich Digitalisierung, wenn IT-Fachkräfte fehlen, oder aber auch zum Beispiel im Klimawandel, wenn Elektroniker oder Handwerker fehlen, um zum Beispiel Solarpaneele zu installieren.

Katrin Degenhardt

Welche Branchen sind denn besonders vom Fachkräfte- oder auch Nachwuchsmangel betroffen?

Dr. Anika Jansen

Es sind tatsächlich sehr viele soziale Berufe darunter, also der Sozialpädagoge oder die Sozialarbeiterin ist ein besonders starker Engpass-Beruf. Da fehlen über 20.000 Leute. Auch im Bereich Kinderbetreuung, im Bereich Alten und Krankenpflege, aber auch im Handwerk, vor allen Dingen im Bauhandwerk, zum Beispiel im Bereich Sanitär, Heizung und Klima. Ansonsten die IT-Berufe. Da fehlen eben auch viele Informatikerinnen oder auch in Metall- und Elektroberufen, wie zum Beispiel in der Mechatronik.

Katrin Degenhardt

Jetzt komme ich mal zu Ihnen, Herr Auracher. Wir haben es gerade gehört. Der Fachkräftemangel macht sich auch gerade im Handwerk besonders bemerkbar. Frau Dr. Jansen hat schon angesprochen: Wer heute zum Beispiel eine neue Photovoltaikanlage installieren will, der muss zum einen eine lange Lieferzeit in Kauf nehmen, aber zum anderen muss man auch erst mal einen Handwerker finden. Woran liegt denn das Ihrer Meinung nach?

Hans Auracher

Ja gut, in der Vorrede war es ja schon so: Es ist tatsächlich so, wir suchen auch Mitarbeiter, Menschen, die mit uns arbeiten. Wir haben zwar nicht ganz das Problem, dass es so eklatant ist wie im Pflegebereich, dass wir fast überhaupt niemanden mehr finden. Also wir haben relativ gut abgeschnitten die letzten Jahre, wir haben uns ziemlich gut entwickelt. Wir haben 1990 noch 300.000 Beschäftigte gehabt, und jetzt haben wir 520.000. Also es ist schon sehr stark gewachsen, organisch auch. Wenn wir immer weiterwachsen wollen, wird es nicht reichen, denke ich. Also wir tun uns auch ein bisschen schwer. Wir sind nicht ganz so schlimm betroffen, aber uns fehlen also so aktuell um die 80.000 Mitarbeiter.

Katrin Degenhardt

Wie kann sich so ein Fachkräftemangel denn im betrieblichen Alltag auswirken?

Hans Auracher

Ja, er führt zu ziemlichen Überlastungen der Mitarbeiter. Wir sind ja im Handwerk relativ individuell aufgestellt, also dass der da wird - ein Auftrag ist nie der gleiche wie am Vortag und am nächsten Tag. Du hast immer mit unterschiedlichen Gegebenheiten zu tun. Dann gibt es ja bei uns Gefährdungsanalysen und nicht irgendwelche Arbeitsplatzoptimierungen oder Refa-Studien, weil wir halt wirklich gezielt auf verschiedenste Umstände eingehen müssen. Und die Mitarbeiter bringen das schon mit, die können das auch. Das ist ja einer der großen Vorteile, die wir haben, dass bei uns nichts irgendwie gleichlaufend ist oder monoton wird. Aber der andere Fall ist natürlich, dass man einen höheren Stressfaktor hat dadurch, dass man einfach mehr erledigen muss, vielleicht nicht fertig wird, vielleicht Überstunden ansammelt und wie so eine Bugwelle dann vor sich herschiebt. Und letzten Endes führt es dann irgendwann doch dazu, dass man vielleicht ein bisschen unaufmerksamer wird oder dass man etwas unzufriedener wird. Und das macht natürlich überhaupt keinen Spaß.

Katrin Degenhardt

Jetzt kommen wir noch mal ein bisschen zurück auf das Recruiting. Worauf kommt es denn den jungen Leuten heute zum Beispiel beim Jobeinstieg an? Was hat sich da verändert?

Dr. Anika Jansen

Ja, also die sogenannte Generation Z, die strömt ja jetzt so langsam in den Arbeitsmarkt und über die wird ja viel gesprochen. Und tatsächlich haben die auch so ein bisschen andere Vorstellungen von der Arbeit oder andere Erwartungen an den Betrieb. Also das kommt eigentlich immer mehr raus, auch in der Shell-Jugendstudie zum Beispiel, dass der Generation Z das Thema Sicherheit noch mal wichtiger ist als der Generation Y davor. Gleichzeitig wollen sie sich aber auch selbst verwirklichen, gleichzeitig suchen sie nach Sinn. Flexible Arbeitszeiten sind auch wichtig. Also viele finden auch dann zum Beispiel die Vier-Tage-Woche toll und wollen eben genügend Zeit auch für Work-Life-Balance haben. Also die Generation Z ist eine Generation mit sehr vielen unterschiedlichen Ansprüchen.

Katrin Degenhardt

Wie ist da Ihre Erfahrung, Herr Auracher?

Hans Auracher

Ja, durchaus positiv. Sie haben gesagt, ich habe 15 Mitarbeiter, zusätzlich habe ich noch sechs Auszubildende, Also wir sind 21, wenn man die so mitzählt. Ich habe das Glück, dass ich nie ein Problem hatte oder in unserer Firma nie Probleme hatte, Mitarbeiter in Ausbildung zu finden. Ich kann jetzt individuell bei dem bei den neuen Auszubildenden so nicht unbedingt so feststellen, dass sich alles so geändert hat. Aber was ich gemerkt habe, also diese – ich sage jetzt mal – Aufmüpfigkeit oder so, dieses „ich bin selbstständig, ich gestalte alles selber“, das hat sich wieder ein bisschen zurückentwickelt. Also die Lehrlinge, die heuer gekommen sind, die waren alle mit ihren Eltern da. War früher eher so. Da hast du auch gemerkt, dass das Elternhaus dann doch wieder bisschen mehr Sorge oder kümmert sich oder das wird auch zugelassen.

Katrin Degenhardt

Müssen sich dann auch die Unternehmen wiederum, müssen die auch ihren Recruitingprozess irgendwie verändern? Ja, Frau Dr. Jansen, Sie nicken.

Dr. Anika Jansen

Ja, also da spricht Herr Auracher was ganz Wichtiges an. Also wir sehen in all unseren Studien, dass die Eltern immer wichtiger sind. Und wir sagen auch: Die Eltern sind eigentlich die größten Influencer. Und wenn man eben gerade ja Auszubildende für sich gewinnen möchte, dann sollte man versuchen, auch die Eltern irgendwo anzusprechen, also zum Beispiel bei Elternabenden in Schulen dabei zu sein und ja vielleicht sogar auch in Zeitungen inserieren oder auf Facebook unterwegs zu sein, obwohl da die jungen Leute vielleicht gar nicht mehr sind. Aber die Eltern sind eben noch da. Und wenn da so eine Empfehlung von Eltern kommt, dann hat das durchaus einen großen, großen Einfluss. Also das ist auf jeden Fall eine Sache, wo sich Unternehmen noch mal explizit anpassen können, aber natürlich auch in ganz, ganz vielen anderen Bereichen.

Katrin Degenhardt

Welche Tipps würden Sie geben, Herr Auracher, wie sich da Unternehmen verändern sollten?

Hans Auracher

Den Umständen entsprechend. Also ein kleines Unternehmen, das vier Mitarbeiter hat, kann also nicht eine große Kampagne fahren, obwohl die auch alle Auszubildende haben. Also letztlich ist der Kontakt, Frau Jansen hat es ja gesagt, an der Schule ist der Beste, den es gibt. Schulen sind ausgesprochen dankbar, wenn auf die Veranstaltung, die sie machen, auch jemand kommt, der authentisch was erzählen kann. Ich mache das auch so, ich nehme dann aber zwei Lehrlinge mit von mir, also eine Dame, einen Herrn, wenn's geht, weil ich habe drei Damen in der Ausbildung. Die erzählen dann, ohne dass ich da dabei sein muss. Es wirkt dann viel ehrlicher natürlich. Und danach macht man Termine. Dann am besten einen, zwei, drei Tage in den Betrieb kommen. Und das hat sich bisher als ausgesprochen erfolgreich erwiesen.

Katrin Degenhardt

Das Thema Frauenförderung. Glauben Sie, dass das Handwerk da ein bisschen lange geschlafen hat? Das war, ja, ist ja doch bis jetzt noch ein Berufszweig, wo man nicht so viele Frauen findet.

Hans Auracher

Also Schreiner, Zimmerer – das waren die die klassischen Architekturvorbereitungen. Es gab immer schon weibliche Lehrlinge, aber die sind in der Regel nicht geblieben, sondern haben dann noch

Architektur studiert. Aber im Handwerk, also in unserem Handwerk und Sanitär und ja, alles, was mit Metall zu tun hatte und mit Bau, da war das ausgesprochen exotisch, wenn da mal eine junge Frau in Ausbildung war. Letztlich hat sich es aber geändert. Die Betriebe stellen sich nach und nach darauf ein. Verschlafen ist das richtige Wort, das hat man sehr lange verschlafen, das Thema. Und jetzt geht man halt mit Macht dran, weil es tatsächlich auch Sinn hat.

Katrin Degenhardt

Da will ich natürlich auch noch mal zu Frau Dr. Jansen jetzt rüberschwenken. Wie sehen Sie das? Also welche Rolle spielen solche Faktoren? Auch Inklusion, Diversity, also all diese Themen? Was für eine Rolle spielen die bei der Lösung des Problems Fachkräftemangel?

Dr. Anika Jansen

Ja, grundsätzlich ist es ja so, dass wir erst mal versuchen sollten, alle Fachkräfte-Potenziale auch zu nutzen. Dazu gehören eben auch zum großen Teil noch Frauen. Wobei bei Frauen muss man sagen, die Erwerbsbeteiligungs-Quote ist schon relativ hoch. Bei Frauen liegt es eher an der Arbeitszeit. Also wenn sie arbeiten, arbeiten sie teilweise noch wenige Stunden. Und ja, gesamt volkswirtschaftlich kann man sagen, dass da auch noch ein hohes Potenzial vorhanden ist. Aber natürlich gibt es auch Berufe, gerade im Handwerk, wo der Frauenanteil sehr, sehr gering ist. Und wir sehen auch, dass das häufig Berufe sind, wo wir sehr, sehr starke Fachkräfte-Engpässe haben. Wenn man es da noch irgendwie schaffen würde, mehr Frauen zu rekrutieren und in diese Berufe zu bringen, könnte man dort mit Sicherheit auch die Engpässe noch ein bisschen reduzieren.

Katrin Degenhardt

Das wäre ja vielleicht eine Chance für kleine und mittlere Betriebe.

Dr. Anika Jansen

Ja, auf jeden Fall. Da muss man einfach auch sehen, wie viele Frauen gibt es überhaupt, die tatsächlich so einen Handwerksberuf erlernt haben. Daher würde ich vielleicht sogar sagen, es ist eigentlich noch relevanter bei der Azubi-Rekrutierung und da überhaupt Frauen oder die Mädchen oder junge Frauen erst mal in diese Berufe reinzubekommen. Und das ist ja etwas, das wird ja auch schon länger versucht. Das ist relativ herausfordernd, weil einfach so Geschlechterklischees relativ hartnäckig sind und sich schlecht auflösen lassen. Da kann eigentlich nur eine wirklich frühe Berufsorientierung helfen, wo man eben nicht erst mit 16 anfängt, sondern im Grunde eigentlich noch früher ansetzt. Dass auch junge Mädchen da verschiedene Berufe ausprobieren und schauen, ob das ja was für sie ist. Und ich denke, da ist wirklich wichtig, da früh anzufangen.

Katrin Degenhardt

Wir haben jetzt viel über Recruiting von Auszubildenden gesprochen, von jungen Leuten. Aber wie kriegt man auch erfahrene und natürlich auch ältere Mitarbeiter in den Betrieb und wie bindet man sie auch an den Betrieb? Wie behält man sie?

Dr. Anika Jansen

Ich denke, dass die Arbeit in altersgemischten Teams ganz, ganz wichtig ist, auch für die Produktivität im Unternehmen, weil jeder ja auch andere Kompetenzen mit reinbringt. Ältere haben einfach dann die Erfahrung. Und ich denke, da ist es wichtig, die Erfahrung der Älteren auch wertzuschätzen, also dass man denen nicht so das Gefühl gibt, ja, ihr seid hier so ja auf dem Abstellgleis bald und nicht mehr

wichtig, sondern eben auch einfach erst mal diese Wertschätzung entgegenzubringen und zu sagen: Hey, wir brauchen euch noch unbedingt und ihr könnt der jungen Generation total viel mitgeben.

Das wäre der erste Punkt. Und der zweite Punkt ist natürlich auch noch mal ein bisschen mehr auf die Bedürfnisse von Älteren auch dann zu achten. Also wir hatten ja auch über das Thema Gesundheit gesprochen und aber auch flexible Arbeitszeiten. Vielleicht möchte jemand ab einem bestimmten Alter nicht mehr unbedingt Vollzeit arbeiten, hat aber noch Lust, irgendwie vielleicht 60 oder 70 Prozent zu arbeiten und auch Weiterbildung, weil natürlich ist die Ausbildung von Älteren ist ja schon auch ein bisschen was her.

Da ist es aber auch wichtig, dass man auch Älteren regelmäßig Weiterbildung noch anbietet, um die sozusagen auf dem aktuellen Stand zu halten. Und da müssen sich auch die Art der Weiterbildungsangebote auch ein bisschen anpassen. Also das vielleicht ja gerade bei jungen Leuten sehr viel mit dem Smartphone und eher mit digitalen Medien. Und bei Älteren kann man vielleicht andere Formate oder vielleicht eher in Präsenz arbeiten. Ich denke, das sind so die Dinge, die man machen kann, um das Potenzial von Älteren in Betrieben noch gut zu nutzen.

Katrin Degenhardt

Und natürlich auch, sie an den Betrieb zu binden. Wie sieht das bei Ihnen aus, Herr Auracher? Was hätten Sie für Ratschläge an Unternehmen?

Hans Auracher

Also konkrete Beispiele habe ich aus dem eigenen Betrieb. Also ich habe zwei Mitarbeiter. Der eine feiert jetzt seine 50. Geburtstag in ein paar Tagen und der andere ist 38, die beide als Erwachsene praktisch zu uns gekommen sind. Verschiedenste Beweggründe. Der eine kommt aus Syrien, ist vor fünf Jahren schon zu uns gekommen, der andere Kollege hat als Kraftfahrer gearbeitet und konnte nicht mehr, weil es gesundheitlich nicht mehr gegangen ist.

Was dort wichtig ist: genau diese, diese Weiterbildung. Wir haben den alten Beruf, das heißt so weit offen sein, dass das man sich nicht vorstellen kann, dass jemand als Helfer sein Leben lang dort arbeitet, sondern auch bereit sein muss, auf einem Sonderweg die Qualifikationen zu erhalten. Das haben die beide auch wunderbar akzeptiert. Es war sogar mit ausschlaggebend, dass wir das angeboten haben. Man kann so was nicht mit einer Berufsschule machen, weil da ist es tatsächlich so in der Berufsschulklasse mit 16- bis vielleicht 20-jährigen, da setzt man sich ungern rein, wenn man knapp 50 ist. Und das funktioniert auch so nicht, sondern da muss es dann über die, gibt es in dem Fall über die Kammern, über die Innungen, über die Verbände Seiteneinsteiger-Maßnahmen, die dann auch zur Qualifizierung führen, die allerdings schon ganz schön anspruchsvoll sind.

Aber letzten Endes glaube ich, dass die Wertschätzung dieser Leute in den Betrieben sehr groß ist, weil die bringen ja nicht nur ihre Erfahrung mit, die sie auf anderem Weg haben, sondern sie haben schon, ja, sie sind halt einfach älter und damit sind sie auch seriöser und werden dann auch anerkannt. Also da müssen wir, wenn man das als Betrieb machen will, muss man tatsächlich schauen, dass es sich mit Mitte, ja mit jemand einlässt, der das anbietet, dass man einfach weiterkommt. Nur so, glaube ich, funktioniert's.

Katrin Degenhardt

Was hören Sie denn aus den Mitgliedsunternehmen bei Ihnen? Also wie wird da der Fachkräftemangel wahrgenommen? Und was tut sich da im Thema Recruiting oder auch Bindung von Mitarbeitern? Haben Sie da vielleicht ein paar Beispiele für uns.

Hans Auracher

Die Kollegen, die weiterkommen wollen, die es tatsächlich sagen, mein Beruf hat Zukunft und meine Firma wird es auch in 30 Jahren noch geben, die lassen sich schon was einfallen. Tage der offenen Tür habe ich schon miterlebt, wo man wo die Jungen, ja zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alles mal angucken dürfen, überall mit können, auf dem Hubsteiger mal eben an die Decke fahren können, die Werkzeuge ausprobieren können, mitfahren, wenn gewünscht - solche unverbindlichen Dinge gehen immer. Wenn jemand selbst als Unternehmer nicht affin ist, so etwas zu tun, so eine Methode, Lehrlinge aufzufordern, jetzt endlich mal den Beruf zu erlernen. Dann nimmt man sich doch bitte jemand aus der Firma, einen Kollegen oder wie ich es mache: Die Auszubildenden, die jetzt gegen Ende ihrer Ausbildung sind, die auch losschicken in ihrem Umfeld, in ihrem persönlichen Bekanntenbereich, auch im Sportverein einfach mal etwas Reklame zu machen beziehungsweise auf Nachfrage zu sagen, wie es tatsächlich in einem Beruf zugeht und wie sie aktuell sich selbst fühlen.

Das ist tatsächlich das, was hundertprozentig funktioniert, weil da gibt es keine Glaubwürdigkeitsprobleme, das ist authentisch und wir hatten da noch nie schlechte Erfahrungen. Also wer dann tatsächlich kommt, der ist nicht falsch vorbereitet oder hat ganz andere Erwartungen.

Dr. Anika Jansen

Ich hätte vielleicht auch noch ein Beispiel zu ergänzen, was ich jetzt häufig auch in der Praxis mitbekommen habe, dass viele Handwerksbetriebe mittlerweile die vier Tages-Woche anbieten, aber bei voller Arbeitszeit, also bei 40 Stunden die Woche, aber auf vier Tage verteilt, sodass dann zum Beispiel der Freitag frei ist. Das heißt, man kann eben dann auch die vier Tage, sage ich mal, zur Baustelle fahren und hat da wirklich auch ausreichend Zeit. Also es ist jetzt irgendwie nicht, dass man einen halben Tag unterwegs ist, hat aber diesen fünften Tag frei und da habe ich auch nur Gutes gehört. Dass seitdem sie das anbieten jetzt auch richtig viele Bewerbungen bekommen haben. Das kommt wohl bei vielen jungen Menschen sehr gut an.

Katrin Degenhardt

Jetzt schlage ich noch mal den Bogen zur Arbeitssicherheit. Noch mal Frage an Sie beide auch inwieweit sehen Sie, dass Arbeitssicherheit oder – sage ich mal – eine Kultur der Prävention im Unternehmen auch ein entscheidender Faktor sein kann für die Gewinnung, aber eben auch für die Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Ich beginne mal bei Ihnen, Herr Auracher.

Hans Auracher

Ja, durchaus, durchaus sinnvoll. Es ist ja auch eine Wertschätzung dem Mitarbeiter gegenüber, wenn ich dafür Sorge, dass alles, was seiner Sicherheit dient oder seiner Zufriedenheit auch dient, dass er ein Sicherheitsgefühl hat – wenn ich das zur Verfügung stelle.

Katrin Degenhardt

Wie sehen Sie das, Frau Dr. Jansen?

Dr. Anika Jansen

Ja, ich denke auch, dass das Thema Gesundheit immer wichtiger wird. In der Corona-Pandemie wurden wir, glaube ich, alle für das Thema noch mal stärker sensibilisiert. Und das möchten die Mitarbeiterinnen auch heutzutage bei ihren Unternehmen auch gefördert haben. Und es ist ja auch so, dass wir immer länger arbeiten oder auch teilweise arbeiten wollen. Von daher ist es einfach, ja, das Arbeitsleben ist ein Dauerlauf und da müssen wir gucken, dass wir gesund bleiben und die Betriebe sich auch um ihre Mitarbeiter gut kümmern. Es gibt auch eine Studie von der ETH Zürich, die sich angeschaut hat, wann die Leute zufrieden mit ihrem Gehalt sind. Und da kam zum Beispiel heraus, wenn es ein gutes Betriebsklima

gibt, dass sie dann eigentlich bei gleichbleibendem Gehalt trotzdem zufriedener damit sind. Und das sind einfach Sachen, wo sich heute ein Betrieb drum kümmern muss. Wir müssen Leute finden, die Unternehmen müssen besser werden in der Rekrutierung, aber sie müssen die Leute auch binden, weil es bringt nichts, viel Geld in die Rekrutierung gesteckt zu haben und dann sind die Leute nach einem Jahr weg, sondern Mitarbeiterbindung wird auch immer wichtiger.

Katrin Degenhardt

Ich glaube, das ist ein ganz wichtiges Schlusswort, erst einmal zu unserem Gespräch. Herzlichen Dank erstmal an dieser Stelle an Sie beide für diesen interessanten Einblick in die Situation. Und wir kommen jetzt zu unserer kleinen Schlussrunde. Und die ist wie immer ganz spontan. Ich stelle Ihnen eine Frage und Sie antworten kurz und knapp und natürlich ganz spontan. Versetzen Sie sich mal in die Situation eines Bewerbungsgesprächs. Sie, Herr Auracher, haben einen Job zu vergeben und Sie, Frau Jansen, bewerben sich. Herr Auracher, was wäre Ihre erste Frage an Frau Jansen?

Hans Auracher

Wie kommen Sie auf diesen Beruf, Frau Jansen?

Katrin Degenhardt

Frau Jansen, was antworten Sie?

Dr. Anika Jansen

Weil ich diesen Beruf schon immer machen wollte.

Katrin Degenhardt

Herr Auracher, was wollen Sie unbedingt wissen?

Hans Auracher

Also, ich finde es toll, weil ich wollte meinen Beruf auch schon immer machen. Und ich will wissen, Frau Jansen, wie Sie sich Ihren Arbeitsalltag so vorstellen. So in der Früh um sieben bis 16:00 Uhr.

Dr. Anika Jansen

Ich würde antworten, dass mir vor allen Dingen Flexibilität wichtig ist. Es gibt immer mal Sachen, die irgendwie noch reinkommen können oder familiäre Verpflichtungen. Und da würde ich die Flexibilität heutzutage einfordern.

Katrin Degenhardt

Herr Auracher, was würden Sie niemals fragen?

Hans Auracher

Ich stelle nie persönliche Fragen.

Katrin Degenhardt

Frau Jansen, was würden Sie niemals beantworten?

Dr. Anika Jansen

Persönliche Fragen.

Katrin Degenhardt

Ja. Dann einen herzlichen Dank an meine beiden Gäste, Dr. Anika Jansen und Hans Auracher. Auch, dass sie unser kleines „Ganz spontan“-Spiel am Ende mitgespielt haben. An dieser Stelle noch ein Hinweis an Sie, liebe Zuhörende, Sie können uns sowohl abonnieren als auch bewerten. Auf jeder gängigen Podcast-Plattform. Danke dafür. Festzuhalten bleibt: Der Fachkräftemangel wird Unternehmen in der Zukunft viel abverlangen, neue Wege erfordern, aber auch neue Chancen bieten. Ganz sicher.

Jingle

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.