

Pressemitteilung – August 2022

Der Fachkräftemangel ist ein Glücksfall!

Stefan Dietz möchte Arbeitgebenden auf dem Nordkreis-Unternehmenstag neue Impulse geben

Am 08. September findet im Dragons Center, der Trainingsstätte der Artland Dragons, der 12. Nordkreis-Unternehmenstag statt. Ab 19:00 Uhr sind dazu alle Unternehmer*innen und Wirtschaftsvertreter*innen eingeladen. Wir sprachen im Vorfeld mit dem diesjährigen Redner Stefan Dietz, der auch Unternehmer und selbsternannter Arbeitswelt-Gestalter ist. Während der Corona-Krise veröffentlichte er ein Buch zum Thema Fachkräftemangel, den er als Glücksfall titulierte.

Fachkräftemangel – ein Glücksfall? Das müssen Sie uns als allererstes erklären!

Dietz: Wir haben jahrelang über Arbeitslosigkeit geklagt. Jetzt findet jeder Arbeit und wir jammern schon wieder. Aber im Ernst: es kommt auf die Perspektive an. Für Mitarbeitende und Gesellschaft ist die Entwicklung doch ein Segen: Menschen können sich ihre Jobs aussuchen, müssen weniger Kompromisse machen, werden stärker umworben. Jobangebote werden flexibler, die Bedingungen besser.

Aus Sicht der Unternehmen muss man einmal um die Ecke denken. Ehrlicherweise ist zu unterscheiden: für schlechte Firmen und für schlechte Führungskräfte ist der Fachkräftemangel kein Glücksfall – sondern ein Todesurteil. Warum das so ist und wieso die eigentliche Entwicklung noch viel schlimmer wird als heute, zeige ich im Vortrag.

Was macht für Sie ein/e großartige/r Arbeitgeber*in aus und wie wird man es?

Dietz: Das wichtigste Kriterium: die Identifikation der eigenen Mitarbeiter. Was „großartig“ ausmacht, kann je nach Firma und Branche ganz unterschiedlich sein. Lassen Sie mich auf drei Faktoren eingehen. Erstens muss ein Unternehmen natürlich ein attraktives Paket anbieten – das fängt bei der interessanten und sinnvollen Aufgabe – dem Job an sich – an. Faire Bezahlung, flexible Arbeitszeiten und gute Entwicklungsmöglichkeiten sind elementar. Oft unterschätzt werden moderne Abläufe und eine gute Ausstattung. Zweitens muss das Unternehmen auch sichtbar sein, einen Ruf aufbauen und als Arbeitgeber bekannt sein. Wen man nicht kennt, bei dem kann man sich nicht bewerben.

Das Allerwichtigste aber ist ein ganz unspektakuläres Thema: wie ist die Unternehmenskultur, wie wird im Unternehmen geführt und wie kann ich mich aktiv einbringen? Diese innere Qualität des Unternehmens, die menschlichen Werte, die echte Wertschätzung – das sind die ganz entscheidenden Faktoren. Begeisterte Mitarbeitende sind die besten Werbeträger für großartige Arbeitgeber.

Unternehmen mussten aufgrund der Corona-Krise im Eiltempo neue Arbeitsweisen etablieren. Homeoffice, Online-Konferenzen und Co-Working sind nun keine Fremdwörter mehr. Viele Arbeitnehmende schätzen und fordern auch nach der Krise Homeoffice und Co. Wie sieht das Arbeiten in Zukunft aus und wie sollten sich Unternehmen aufstellen, um attraktiv zu bleiben?

Dietz: Ich sage gerne „Die Freiheit des Arbeitens kommt, wenn Corona geht!“. Was meine ich damit? Ein positiver Effekt dieser leidigen Pandemie ist ein Digitalisierungs- und Flexibilisierungsschub. Jeder hat erlebt, dass man auch außerhalb von Büros produktiv arbeiten kann. Auf diese Flexibilität will kaum jemand verzichten. Menschen wollen selbst entscheiden, wie sie arbeiten. Die Zukunft wird ein Mix aus Arbeiten im Büro, Homeoffice und Arbeiten an sogenannten „Dritten Orten“ sein. Das reicht vom Co-Working über die Ferienwohnung am Strand bis zum Wohnmobil.

Sie kommen selbst aus einer ländlichen Region, sind auf einem Bauernhof aufgewachsen. Bestehen besondere Herausforderungen in Bezug auf den Fachkräftemangel für Unternehmen im ländlichen Raum (im Gegensatz zur Stadt)?

Dietz: Jede Region, jeder Standort hat Vor- und Nachteile. Gerade ländliche Regionen können von den Entwicklungen im Arbeitsmarkt profitieren. Wenn es nicht mehr so wichtig ist, regelmäßig im Unternehmen zu sein, kann man eher ländlicher leben – mit mehr Raum für Lebensqualität. Unternehmen in ländlichen Räumen haben es zwar vielleicht schwerer, Menschen in die Region zu holen. Umgekehrt können Sie auf eine höhere Loyalität hoffen als in Ballungszentren. Fakt ist: Jedes Unternehmen muss die eigene Region immer „mitverkaufen“. Will ich Menschen für meine Firma gewinnen, muss ich sie immer auch von der Region überzeugen. Das ist ein lohnendes Feld für kluge Kooperationen zwischen den beteiligten Akteuren aus Wirtschaft und (Kommunal-)Politik.

Und zum Schluss: Sie sind selbst Unternehmer und leiten ein kleines Unternehmen mit 30 Mitarbeiter*innen – würden Sie sich selbst als großartigen Arbeitgeber bezeichnen?

Dietz: Das ist immer schwer, über sich selbst zu sagen. Doch natürlich ist das unser Anspruch – und wir tun eine Menge dafür. Wir haben eine sehr gute Firmenkultur. Wir tun gemeinsam viel für die Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden, jeder kann Verantwortung übernehmen, wir unternehmen einiges zusammen. Die Firmenentwicklung reflektieren wir gemeinsam, entwickeln unsere Angebote weiter und am Erfolg partizipieren alle. Weiterbildungen, Coaching, gute Einarbeitung, ein cooles Büro und natürlich flexibles Arbeiten schon lange vor Corona. Und – wir feiern gerne. Auszeichnungen als „Vorbildunternehmen Firma&Familie“ oder als „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz“ sind eine schöne Bestätigung – die persönlichen Feedbacks unserer Teams sind mir aber noch viel wichtiger.