

Fachkräftenachwuchs gewinnen – wie kann das gelingen?



► Dipl.-Verw. Clivia Conrad

Bislang hatten die Unternehmen die Wahl zwischen vielen Bewerberinnen und Bewerbern. Das verändert sich gerade. Aus höchst unterschiedlichen Gründen gibt es weniger Bewerbungen. Zum einen wirken Landflucht, fehlende Informationen über Perspektiven vor Ort oder die Konkurrenz großer Industrieunternehmen. Zum anderen nimmt die Zahl der Schulabgänger*innen ab. Außerdem streben viele direkt ein Studium an. In dieser angespannten Situation muss die Branche besonders viele Stellen besetzen. Von den etwa 100.000 Beschäftigten in der deutschen Wasserwirtschaft wird bis 2025 ca. ein Drittel in Rente gehen. Das gilt ähnlich auch für andere Branchen. Die Wasserwirtschaft konkurriert mit ihnen um dieselben Menschen.

Wir müssen verhindern, dass die verbleibenden Beschäftigten noch größerer Arbeitsverdichtung ausgesetzt werden. Die frei werdenden Stellen müssen deshalb schnell mit qualifizierten Fachkräften nachbesetzt werden. Anderenfalls können die Dienstleistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge nicht jederzeit sicher, nachhaltig und günstig erbracht werden.

Wer annimmt, die Digitalisierung würde das Werben um und die Ausbildung von Fachkräftenachwuchs überflüssig machen, irrt sich gewaltig. Denn es gibt in den Unternehmen höchst unterschiedliche Digitalisierungsgrade und das wird abhängig von der Größe auch so bleiben. D. h., ob und wenn ja, welche Tätigkeiten wegfallen und ob das gleichbedeutend ist mit dem Wegfall von ganzen Arbeitsplätzen, ist offen. Welche neuen Tätigkeiten durch Digitalisierung anfallen und in welchem Maße, hängt von Umfang und Zeitpunkt des Einsatzes konkreter Hard- und Software ab. Und ob die vorhandenen Beschäftigten die dann erforderlichen Qualifikationen haben oder erwerben können, ist die nächste Frage.

Deshalb kommt keine Dienststelle und kein Betrieb daran vorbei, mit einer qualifizierten Demografieanalyse festzuhalten, wie die Personalsituation aussieht, um darauf mit

einem Personalentwicklungsplan zu antworten. Nur wenn klar ist, welche Qualifikationen in welchem Umfang künftig gebraucht werden und welche davon schon bei den Beschäftigten im Betrieb vorhanden sind, können gezielt die passenden Menschen gesucht und die erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen angeboten werden. Nur wenn klar ist, wen ich gewinnen möchte, kann ich die passende Sprache und den richtigen Ort für die Suche wählen. Dabei hilft das Berufsweltenportal Energie & Wasser (www.berufswelten-energie-wasser.de), das ver.di deshalb gerne unterstützt.

Was muss geboten werden, damit die künftigen Fachkräfte kommen – und möglichst auch bleiben wollen? Gute Bezahlung, die sinnstiftende Aufgabe, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen können den Ausschlag geben. Wenn klar ist, was den Menschen wichtig ist, können Stellenausschreibungen auf die Wunschkandidat*innen zugeschnitten werden. In gewisser Weise bewirbt sich der Arbeitgeber bei den künftigen Beschäftigten. Vielleicht auch mit neuen Strukturen, die Handicaps ausgleichen – ob das physische Barrierefreiheit, Kinderbetreuung oder Sprachunterricht ist. Ob das Teilzeitausbildung oder soziale Qualifizierung der Ausbilder*innen ist. Die ver.di Wasserwirtschaft trägt mit ihrem Einsatz für gute Tarifverträge und mit ihrer Lobbyarbeit für sinnvolle Gesetze zu den guten Arbeitsbedingungen in der Branche bei, mit denen die künftigen Fachkräfte gelockt werden können.

Es gibt sehr viele Wege, junge und auch nicht mehr ganz so junge Menschen anzusprechen. Vorausschauende Analyse, Engagement und Fantasie sind gefragt und die brauchen Zeit und manchmal auch Geld. Es ist allerdings viel teurer, kurzfristig in großer Not Fachkräfte zu gewinnen. Kostenfrei fallen die vollqualifizierten Fachkräfte jedenfalls nirgends vom Himmel. ■

Dipl.-Verw. Clivia Conrad ist Bundesfachgruppenleiterin Wasserwirtschaft bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.