



„Alle werden sich verändern müssen“

Die Pensionierungswelle wird in den kommenden Jahren voll durchschlagen. Wie Betriebe sich im Rennen um die besten Köpfe behaupten. *Von Elisabeth Prechtl*



Berufsbilder ändern sich, die Kooperation von Mensch und Maschine wird Angestellte genauso treffen wie Arbeiter. (Weißbold)

Obwohl die Wirtschaftslage derzeit schwierig ist, gehen Experten davon aus, dass der Arbeitskräftemangel eines der größten Probleme der Zukunft für Unternehmen sein wird. „Selbst unter optimistischen Annahmen in Bezug auf die Bevölkerungsentwicklung, Zuwanderung und Erwerbsbeteiligung wird es in Österreich ab den frühen 2030er-Jahren einen akuten Mangel an Arbeitskräften geben“, sagt Robert Stehrer vom Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiv).

Der gebürtige Oberösterreicher aus Puchkirchen/Trattberg ist Co-Autor einer wiiw-Studie zu dem Thema. Zwischen 2022 bis 2027 gehen 540.000 Menschen der geburtenstarken Jahrgänge in Pension. Besonders betroffen sei die exportorientierte Industrie, „es wird aber keine Branche geben, die nicht davon erfasst wird“. Bei den Verantwortlichen müssten sämtliche Alarmglocken schrillen: „Es steht zu befürchten, dass vor allem Vorzeigebetriebe abwandern könnten, wenn es dafür keine Lösung gibt.“ Der Arbeitskräftemangel werde sich auch negativ

auf das Wirtschaftswachstum auswirken, so die Experten.

Um den Entwicklungen entgegenzuwirken, braucht es eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Migranten und Älteren und eine verstärkte qualifizierte Zuwanderung sowie Investitionen in Automatisierung und Effizienz. „Das Arbeitskräfteangebot in Europa wird sinken. Es wird also zu einem Wettbewerb kommen, in dem Löhne und Arbeitsbedingungen eine Rolle spielen werden“, sagt Stehrer.

Auch jetzt gibt es Dynamik auf dem heimischen Arbeitsmarkt. Zahlreiche Unternehmen, etwa in den Bereichen Handel, Gesundheit und Lebensmittel, aber auch in der Industrie (mehr dazu lesen Sie auf Seite 8) suchen. Was Betriebe tun bzw. bieten müssen, um auch in Zukunft ausreichend Mitarbeiter zu finden, welche Rolle Automatisierung und Digitalisierung dabei spielen – und welche Fähigkeiten Mitarbeiter künftig mitbringen müssen:

„Die Demographie wird gnadenlos zuschlagen, Unternehmen brauchen ein klares Profil, um für Bewerber attraktiv zu sein“, sagt Robert Stary, Geschäftsführer von Ifas

Personalmanagement in St. Florian, spezialisiert auf die Vermittlung von gewerblichem, kaufmännischem und technischem Personal. Wechselwillige würden die Angebote sehr genau vergleichen, Unternehmen sollten diese unbedingt erwähnen, „auch wenn es scheinbar lapidare Angebote wie der tägliche Obstkorb, die Kantine, der Betriebsausflug oder der Parkplatz in der Innenstadt sind“. Gehalt stünde für viele nicht mehr an oberster Stelle.

Resilienz und kritisches Hinterfragen

Bertram Klinger, geschäftsführender Gesellschafter des Linzer Personalberaters Trescon, spezialisiert auf Führungskräfte, geht davon aus, dass die Berufsbilder sich in Zukunft stark verändern und auch komplett neue entstehen werden: „Eine Zusammenarbeit von Mensch und Maschine wird nicht nur Angestellte, sondern auch den produzierenden Bereich betreffen.“ Vielleicht wird jemand, der jetzt in der Produktion arbeitet, später Dienstleistungen erbringen. Das Um und Auf seien daher Lernfähigkeit und -bereitschaft: „Alle werden sich verändern müssen, auch die Jungen.“

„Vor fünf Jahren konnte kaum einer die rasante technologische Entwicklung errahnen, die es inzwischen gegeben hat“, sagt Isabella Pachinger-Döberl, Leiterin des Linzer Standorts des Personaldienstleisters Iventa. Diese werde rasant weitergehen, weshalb es Mitarbeiter mit einem hohen Maß an Flexibilität brauche, die zur kritischen Nutzung fähig seien und die Ergebnisse hinterfragten. Eine weitere wichtige Eigenschaft sei Resilienz. Dazu komme die Bereitschaft zur Veränderung: „20 Jahre im selben Job, so wie früher, das wird es künftig wohl nicht mehr geben.“

„Früher waren Fachkenntnisse das Um und Auf. Diese bleiben wichtig, aber zu den Fähigkeiten der Zukunft zählen jene Eigenschaften, die uns von den Maschinen unterscheiden, etwa Empathie und Resilienz“, sagt Bettina Kern, Gründerin und Geschäftsführerin des Personaldienstleisters Kern Engineering in Linz. Veränderungs- und Lernbereitschaft sei in Hinblick auf sich ändernde Berufsbilder sehr wichtig. Arbeitgebern komme wiederum die Aufgabe zu, ihre Mitarbeiter zu qualifizieren und in anderen Bereichen einzusetzen oder auch Quereinsteigern eine Chance zu geben.