Fachkräftemangel nur mit neuen Methoden zu lösen

Die Unternehmen der Kreislaufwirtschaft leiden nach wie vor unter einem erheblichen Fachkräftemangel. (Foto: IMAGO/onemorepicture)

Dass sich Wirtschaftskrise und hohe Energiepreise, Inflation und Rezession auf den Arbeitsmarkt auch in der Umweltwirtschaft auswirken, ist wohl unbestritten. Was genau die krisenhafte Entwicklung für die Unternehmen und ihre heutigen und künftigen Beschäftigten heißt – darüber gehen die Meinungen auseinander. Zwei Personalberater aus der Branche skizzieren ihre Erwartungen und erläutern, was Unternehmen im Wettrennen um die besten Köpfe jetzt tun sollten.

Wenn Thomas Tettinger mit seinen Kunden über Vakanzen spricht, dann geht es immer auch um den Markt, in dem sich das Unternehmen bewegt. Der Partner der HR-Expertgroup erwartet eine differenzierte Entwicklung: „Je breiter und tiefer die Wertschöpfung der Unternehmen ist, desto weniger werden sie sich mit Einstellungen zurückhalten oder Personal abbauen. Der Grund: die höhere Widerstandsfähigkeit und Flexibilität. Firmen mit geringerer Wertschöpfung, zum Beispiel durch hohe Logistikanteile, werden künftig eine eher restriktive Personalpolitik betreiben."

Für diese Branchen erwartet Tettinger zum Beispiel einen Abschwung: Mit dem für 2023 erwarteten Rückgang in der Bauindustrie werden die Mengen Baumischabfall und mineralischer Abfälle weiter zurückgehen – mit negativen wirtschaftlichen Folgen für die hier spezialisierten Unternehmen. Auch für Spezialisten im Altpapier oder in der Abfallverbrennung werden die Zeiten sicher schwerer.

Krise als Chance

Personalberater Ingo Jendrek aus Düsseldorf, der vor allem für Unternehmen aus dem Stahl- und Metallrecycling sowie der Kunststoffbranche auf der Suche nach den besten Köpfen ist, sieht die Krise eher als Chance: „Die Branche befindet sich sowieso im Wandel. Stichworte sind zum Beispiel Digitalisierung, Green Steel, CO2-Reduktion. Der Bedarf an Fach- und Führungskräften ist nach wie vor hoch. Durch die Krise ergeben sich jetzt Chancen, Kan-

didaten aus eher schwächelnden, branchennahen Sektoren für die Kreislaufwirtschaft zu gewinnen."

Hier ist Information ganz wichtig, über das Unternehmen, die Branche und den Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz. „Diejenigen, die die Themen ernst nehmen und auch beruflich ihren Beitrag dazu leisten wollen, treffen auf ein häufig nur bedingt sichtbares und nur bedingt zeitgemäß kommuniziertes Angebot", beobachtet Thomas Tettinger. Diese Erfahrung teilt Ingo Jendrek: „Schrott ist sexy - wenn man diesen Leitspruch denn richtig interpretiert. Es bedarf noch einer ausführlichen Erläuterung, wie Schrott und Nachhaltigkeit genau zusammenhängen. Vielen jungen Menschen fehlt noch das Verständnis für die Kreislaufwirtschaft und den Beitrag, den die Schrottindustrie dazu leistet."

Das Credo der gesamten Branche, Produzent von wertvollen Sekundärrohstoffen und Produkten und nicht nur Transporteur und Makler von Abfällen zu sein, dürfe nicht nur auf der politischen Ebene bespielt werden, mahnt Tettinger. Es müsse essenzieller Bestandteil für die Arbeitgebermarke eines Unternehmens sein. Das fordern die Personalberater immer wieder von ihren Klienten. Hilfreich sei es zum Beispiel, die Berufsbilder im Unternehmen stärker öffentlich zu vermitteln. Die Mitarbeitenden in der Umweltwirtschaft leisteten schließlich mehr für den Umwelt- und Klimaschutz als der Großteil der meisten anderen Branchen.

Closed-Loop, CO2-Reduktion, Kunststoff-Recycling, Ressourcenschonung, Sustainable Packaging, Zero Waste sind bei den Generationen Y und Z sehr präsent. Und selbst wenn die Mitglieder dieser Altersgruppen häufiger Konsequenz und Konsistenz im Verhalten zu den proklamierten Begriffen vermissen lassen: „Treiber für die an der Kreislaufwirtschaft Interessierten sind weniger schon früh zugesagte Karrieremöglichkeiten, Firmenfahrzeuge und Boni-Systeme. Kandidaten bis 30 suchen heute nach dem Sinn, dem ‚Purpose' im Unternehmen und in ihrer eigenen Arbeit", betont Tettinger.

„Kandidaten bis 30 suchen heute nach dem Sinn, dem ‚Purpose' im Unternehmen und in ihrer eigenen Arbeit", sagt Thomas Tettinger. (Foto: Oliver Wagner)

„Vielen jungen Menschen fehlt noch das Verständnis für die Kreislaufwirtschaft und den Beitrag, den die Schrottindustrie dazu leistet", sagt Ingo Jendrek. (Foto: Heike Fähndrich)

Kampf um junge Köpfe

Außerdem müssten die Unternehmen ihre internen Prozesse mit Blick auf Personalentscheidungen stark beschleunigen, sagt der Kölner Personalberater und verweist auf das Karrierebarometer Young Talents 2022 von JobTeaser. Danach dauerte das komplette Bewerbungs- und Vertragsverfahren bei 70 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich erfolgreich auf eine Stelle beworben hatten, nicht länger als ein Monat. „Diese Fristen werden in der Entsorgungs- und Recyclingwirtschaft noch nicht erreicht. Im ‚War for Talents' ist das ein Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen, progressiveren Branchen." Den jungen Menschen gehe es zudem um zeitgemäße Kommunikation, zum Beispiel über Linkedin, Instagram oder einem Bewerbungsgespräch per Videochat mit WhatsApp.

Der Mittelstand hinkt hinterher

Bisher hätten vor allem die Großen der Branche die Trends bereits umgesetzt und die relevanten Kanäle und Netzwerke aktiviert. „Die mittelständisch geprägte Struktur des Marktes zeigt hier noch Verbesserungspotential", analysiert Thomas Tettinger. Das sieht auch Ingo Jendrek so und geht in seiner Analyse einen Schritt weiter: „Wer in alten, längst überholten Strukturen verhaftet bleibt, wird in Zeiten des Fachkräftemangels sicher Probleme haben, künftig überhaupt Mitarbeiter zu finden."

Michael Block