

Human Resources

Dem Fachkräftemangel in Tech wirksam entgegenwirken

Speziell in der Tech-Industrie ist der Fachkräftemangel augenscheinlich. Der Beitrag beleuchtet drei Talent-Akquisition-Vorgehen und -Arbeitsmodelle als nachhaltige Massnahmen gegen diesen Fachkräftemangel.

› Priska Burkard, Prof. Dr. Beatrice Paoli

Der Fachkräftemangel ist unaufhalt-sam und der Bedarf an Fachkräften – vor allem in der Tech-Industrie – kann für Unternehmen nicht mehr länger ohne wirtschaftliche Folgen ignoriert werden. Zur gleichen Zeit scheiden immer mehr Frauen aus dem wirtschaftlichen Arbeitsmarkt aus, da ihre Berufe aufgrund der Digitalisierung wegfallen oder sie mit einem Teilzeitpensum von Unternehmen nicht mehr angestellt werden. Aber auch Männer möchten vermehrt nicht mehr Vollzeit arbeiten und einen Teil ihrer Freizeit ausserhalb des Unternehmens in andere, zum Teil sinnstiftende Projekte investieren – sei es für die Familie oder aber auch als Profisportler und für andere Hobby. Doch genau diese Arbeitnehmenden sind es, die den Fachkräftemangel beheben und die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen nachhaltig erhöhen können. Wie können Unternehmen nun aber Frauen und Männer, die aufgrund ihrer Bedürfnisse der Schwierigkeit gegenüberstehen, angestellt zu werden, als zukünftige Mitarbeitende gewinnen?

Alternative Talent-Akquisition

In diesem Artikel werden die drei erfolgreichen alternativen Talent-Akquisition-

Vorgehen und -Arbeitsmodelle näher betrachtet, die dem Fachkräftemangel nachhaltig entgegenwirken: Quereinstieg, Jobsharing und Teilzeit. Die Vorgehen und Modelle werden mit Beispielen und Tipps aus der Praxis unterlegt, die es Unternehmen ermöglichen, nicht nur den Fachkräftemangel in ihrem eigenen Unternehmen zu bewältigen, sondern dadurch auch die Diversität in ihren Teams zu erhöhen.

Der Quereinstieg

Obwohl man den Quereinstieg in eine andere Industrie oder Branche schon länger kennt, wird dieser oft nicht als Möglichkeit für das eigene Unternehmen genutzt. Bevor die Gründe dafür erläutert werden, wenden wir uns zuerst der Begriffsdefinition von «Quereinstieg» zu. Der deutsche Duden definiert Quereinstieg wie folgt: «Beginn einer Arbeit, eines Studiums o. Ä. in einem fortgeschrittenen Stadium, ohne die sonst üblichen Vorstufen zu durchlaufen.» Somit werden also Quereinsteigende als Personen bezeichnet, die aus einer fremden Industrie oder Branche in ein neues Betätigungsfeld wechseln, ohne die dafür üblich benötigten Ausbildungen absolviert zu haben.

Die Nachteile sind hier offensichtlich. Die Quereinsteigenden bringen nicht die

nötige theoretische Erfahrung oder aber auch Praxis-Expertise in dem Bereich mit, in den sie einsteigen. Somit bedarf es zuerst eines intensiven On-the-Job-Trainings, um die neuen Mitarbeitenden für die neuen Aufgaben fit zu machen. Jedoch darf man die Vorteile nicht ausser Acht lassen. Quereinsteigende haben bereits Berufserfahrungen und können die Soft Skills, die sie aus früheren Arbeitsstellen gewonnen haben, zu ihrem Vorteil nutzen. Zusätzlich können sie ihre Expertise aus anderen Branchen miteinbringen, um neue und innovative Lösungen in der neuen Umgebung zu entwickeln. Vor allem im Tech-Bereich kann dies für ein Unternehmen von grossem Nutzen sein. Hat ein Mitarbeiter zuvor auf der Kundenseite gearbeitet, so kann er sein Wissen wertvoll in die Entwicklung von neuen technischen Lösungen einbringen.

Aus der Praxis sind für einen Quereinstieg in die Tech-Branche beispielsweise die Bootcamps von Le Wagon bereits gut etabliert. Diese Bootcamps erlauben es Arbeitnehmenden, ihre Expertisen mit technischen Skills zu ergänzen, um diese erfolgreich in einem anderen Bereich einzusetzen. Ein erfolgreiches Programm hat Techface zusammen mit Le Wagon lanciert.

Nach dem erfolgreichen Absolvieren des Bootcamps hilft Techface den Teilnehmenden, ein Internship in der Tech-Industrie zu finden. Dazu stellen sie die Teilnehmenden unterschiedlichen Unternehmen vor und ergänzen das Bootcamp mit weiterführenden Workshops, um ihre Expertise und Skills anzuwenden und zu erweitern. Unternehmen wie Six haben bereits mehrere Kandidatinnen mit Erfolg eingestellt.

Das Jobsharing

Jobsharing hat in den letzten Jahren vermehrt an Bedeutung gewonnen und wird mittlerweile immer mehr in Unternehmen eingesetzt. Dabei müssen es nicht immer die Grossunternehmen sein, die Jobsharing-Modelle nutzen können. Diese funktionieren genauso gut für kleinere und mittlere Unternehmen.

Jobsharing wird oft mit Teilzeit gleichgesetzt, was jedoch klar unterschieden werden muss. Beim Jobsharing arbeiten meist zwei Arbeitnehmende sehr eng zusammen und teilen sich Aufgaben und Arbeitszeiten selbständig untereinander auf. Im Gegensatz zum Teilzeitarbeitsmodell haben sie jedoch die Gesamtverantwortung gemeinsam und können nur gemeinsam Erfolge erzielen. Dabei ist es sehr wichtig, dass sich die Jobsharer sehr gut verstehen und eine reibungslose Kommunikation unter sich wie aber auch mit den Vorgesetzten sicherstellen.

Das Jobsharing bringt klar den Vorteil, dass sich zwei Personen mit unterschiedlichen Skills und Expertisen eine Stelle teilen. Somit kann das Unternehmen von mehr Erfahrung profitieren, als wenn die Stelle von nur einer Person besetzt wird. Zusätzlich können auch die Arbeitnehmenden voneinander profitieren und ihre Skills und Expertisen erweitern.

Von Nachteil sind sicherlich die administrativen Anforderungen, um eine Jobsharing-Stelle erfolgreich einzusetzen. Aber auch die anderen Mitarbeitenden müssen entsprechend informiert werden und bereit sein, mit zwei Personen in einem sol-



chen Modell zu arbeiten, um den Erfolg für das Unternehmen zu ermöglichen.

Was bedeutet das nun aber für die Tech-Branche? Vor allem im Tech-Bereich werden immer mehr Mitarbeitende gesucht, die nicht nur die technischen Skills und Expertisen mitbringen. Sie werden auch gefordert, leitende Aufgaben zu übernehmen. Doch diese Erfahrung fehlt oft bei den jungen Talenten, die die Erfahrung der neuesten Technologien aus dem Studium mitbringen. Eine Jobsharing-Stelle könnte hier eine mögliche Lösung anbieten. Das Zusammenspiel zwischen beispielsweise einer erfahrenen Mitarbeiterin mit Leadership-Erfahrung und einem technisch versierten Mitarbeiter erlaubt es, eine Stelle mit allen nötigen Skills und Expertisen zu besetzen. Gleichzeitig kann dabei auch die Ausgangslage genutzt werden, dass immer mehr Frauen nicht Vollzeit arbeiten möchten. Die Plattform WeShare1 zeigt hier spannende Beispiele aus unterschiedlichen Bereichen auf.

Die Teilzeit

Teilzeitstellen – oder aber auch Jobsplitting genannt – ist schon seit langer Zeit ein bekanntes Arbeitsmodell. Nichtsdestotrotz wird es bis heute noch nicht zum vollen Nutzen von Unternehmen ein-

gesetzt. Das wird einerseits davon beeinflusst, dass Unternehmen jede Stelle als «Headcount» zählt, unabhängig davon, mit wie vielen Prozenten die Stelle besetzt wird. Somit werden Teilzeitmitarbeitende unattraktiv für ein Team, da sie nur eine gewisse Anzahl von Headcounts vergeben dürfen, und diese möglichst mit einer hohen Stellenprozentzahl.

Im Vergleich dazu werden beim FTE (Vollzeitäquivalent) nicht die einzelnen Stellen, sondern die Stellenprozente in Betracht gezogen. Somit ist es für Teamleitende attraktiv, einerseits auch Teilzeitmitarbeitende einzustellen. Andererseits werden mit dem Fehlen der Teilzeitstellen Frauen bei der Stellenausschreibung gezielt ausgeschlossen. Gemäss Bundesamt für Statistik sind es mehrheitlich Frauen, die sich um die häusliche Betreuung kümmern und deshalb im Teilzeitpensum erwerbstätig sind. Gleichzeitig weisen mehr jüngere Frauen im Alter zwischen 25 und 34 eine höhere Ausbildung aus (54,4%) als vergleichsweise Männer derselben Alterskategorie (50,5%).

Eine weitere Herausforderung besteht sicherlich auch darin, dass bis heute die Wahrnehmung existiert, dass leitende Stellen und Aufgaben nur durch Vollzeit-

Mitarbeitende erfolgreich ausgeführt werden können. Dies entspricht jedoch nicht mehr der Realität der heutigen Leadership-Prinzipien. Auf dieses Thema wird hiermit jedoch nicht weiter eingegangen.

Teilzeitstellen lassen sich vor allem in der Tech-Branche erfolgreich einsetzen. Dabei sind eine klare Aufgabenteilung sowie Zeitplanung wichtig. Mit verschiedenen Kommunikationskanälen wie Slack und Microsoft Teams kann eine reibungslose Zusammenarbeit und Abstimmung gewährleistet werden. Auch hier besteht die Möglichkeit, ein Projekt in verschiedene Teilprojekte und mehrere Projektmitarbeitende aufzuteilen.

Diversität erhöhen

Die hier vorgestellten Arbeitsmodelle erlauben es Unternehmen nicht nur, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sie bieten ihnen gleichzeitig auch noch die einzigartige Chance, die Diversität in ihren Tech-Teams zu erhöhen. Quereinsteigende bringen nicht nur die notwendigen Soft Skills mit, sondern auch die Erfahrung in fremden Branchen, die dank neuer Sichtweisen zu innovativen Lösungen für bestehende und neue Probleme führen.

Dank Jobsharing-Modellen haben Arbeitnehmende, die aufgrund ihrer Lebenssituation andere Bedürfnisse an ihre Arbeitsstelle haben, die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Expertise für das Unternehmen gewinnbringend einzuspeisen. Dies bezieht sich nicht nur auf das, was sie an beruflichen Erfahrungen mitbringen, sondern auch auf die Erfahrungen, die sie ausserhalb des Unternehmens machen.

Ganz besonders gilt dies auch für Teilzeitmitarbeitende in einem Unternehmen. Vor allem, was die Geschlechtervielfalt angeht, kann dank Teilzeitstellen die Diversität erhöht werden, wie eingangs im Artikel erwähnt wird. Durch das Schaffen von mehr Teilzeitstellen können gut ausgebildete Frauen, die aus familiären Gründen nur noch Teilzeit arbeiten möch-

ten und können, wieder für das Unternehmen gewonnen werden. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, gibt es somit verschiedene Werkzeuge. Die Talent-Akquisition und -Arbeitsmodelle

können hier gleich mit doppelter Wirkung eingesetzt werden; nicht nur, um neue Talente für das Unternehmen zu gewinnen, sondern gleichzeitig auch noch die Diversität zu erhöhen. «



Quellen

- › www.lewagon.com/de/zurich
- › <https://techface.ch/de/werde-ein-fullstackdeveloper-9-monatiges-programmit-praktikum>
- › www.linkedin.com/posts/sixgroup_wearsix-discoversix-sixcareers-activity-6954706812650545152-G_sF?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
- › www.weshare1.com/inspirationen
- › www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html
- › www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/bildung/bildungsstand.html
- › www.fokus.swiss/lifestyle/women/massnahmen-gegen-fachkraeftemangel



Porträt



Prof. Dr. Beatrice Paoli

Institutsleiterin Laboratory for Web Science, Fernfachhochschule Schweiz (FFHS)

Prof. Dr. Beatrice Paoli (Institutsleiterin) führt anwendungsorientierte Forschung am «Laboratory for Web Science» (LWS) der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) durch. Ihre Forschungsschwerpunkte sind

Data Science mit Fokus auf Deep-Learning- und Machine-Learning-Anwendungen.



Priska Burkard

Beraterin

Priska Burkard ist Gründerin der Skills Finder AG und Mitgründerin von TechFace. mit Sitz in Zürich. Davor war sie im Projekt- und Produkt-Management in der Finanzindustrie tätig und verantwortlich für die Umsetzung von Businessanforderungen in IT-Projekten. Ihr Wissen

und ihre Erfahrung nutzt sie heute, um innovative Lösungen im Bereich Recruiting von Tech Mitarbeitenden und der Unterstützung der Diversität in Tech-Teams anzubieten.



Kontakt

beatrice.paoli@ffhs.ch, www.ffhs.ch
priska@techface.ch, www.techface.ch