

NACHWUCHSKRÄFTE WOLLEN STOLZ AUF DEN ARBEITGEBER SEIN

Recruiting | In den nächsten Jahren müssen die Unternehmen der Medtech-Industrie ihre Mitarbeiterzahl weiter erhöhen, um dem Wachstum der Branche gerecht zu werden, ist sich Klaus-Peter Kaas vom T5 Karriere Portal sicher. Beim T5 Career Forum auf der Medica bringt er Arbeitgeber und Nachwuchskräfte für erste Gespräche zusammen.



(Bild: T5 Interface)

Klaus-Peter Kaas ist einer der drei Geschäftsführer der T5 Interface GmbH in Böblingen, die das T5-Karriereportal anbietet

IHR STICHWORT

- Fachkräftemangel
- Recruiting und Employer Branding
- Karriere-Forum auf der Medica
- Jobbörse auf verschiedenen Plattformen und Pre-Interviews

■ Herr Kaas, wie schätzen Sie aktuell den Arbeitsmarkt in der Medizintechnik-Branche ein?

Die Medizintechnik-Branche ist dadurch geprägt, dass sie sich aus einer Situation der Unbedeutendheit für den Arbeitsmarkt in einen Wachstumsmarkt gewandelt hat, der inzwischen rund 15 000 Menschen beschäftigt und immer weiter wächst. Meiner Meinung nach werden die nächsten fünf bis zehn Jahre die Boomjahre der Medizintechnikbranche werden, die jährlich 5000 bis 10 000 neue Mitarbeiter benötigen wird. Das liegt auch daran, dass viele Dienstleister den Life-Science-Bereich ausbauen, um aus der Abhängigkeit der Automobilbranche zu kommen.

■ In welchen Bereichen der Medizintechnik-Unternehmen macht sich der Fachkräfte-Mangel aktuell besonders bemerkbar? Was bedeutet das für die Unternehmen?

Wir sehen vor allem einen Mangel an Fachkräften im Bereich der Software-Entwicklung. Von Unternehmensseite hören wir häufig: „Ingenieure finden wir schon irgendwie, aber in der Software-Entwicklung fehlen uns Leute“. Aber nur so lässt sich das geplante Wachstum in den Unternehmen umsetzen. Bislang profitieren von dieser Situation vor allem die Freelancer, die gerne auf Projektbasis arbeiten. Außerdem stellen wir fest, dass immer mehr Asiaten, und hier vor allem Inder, auf den Arbeitsmarkt drängen und ihre Dienste anbieten.

■ Wie verändert die Digitalisierung das Management und die Ausbildung in der Medizintechnik?

Unternehmen stehen vor der Heraus-

forderung, gleich drei Bereiche unter einen Hut bekommen zu müssen: die Digitalisierung im Unternehmen an sich, den Umgang mit der Software, die für den Datenaustausch zwischen Anwendungsprogrammen zuständig ist sowie die Apps und Programme, die es bei der täglichen Arbeit zu bedienen gilt. Für alle drei Bereiche braucht es Menschen, die damit arbeiten können. Damit geht oft ein Generationenmix im Unternehmen einher, den es richtig zu führen gilt.

Den Nachwuchskräften Entfaltungsmöglichkeiten und Vertrauen bieten

■ Was heißt das genau?

Das heißt, dass sich Unternehmen trauen müssen, auch jungen Menschen mehr Verantwortung zu übergeben. Dafür brauchte es ein Management, das die jungen Mitarbeiter fördert und fordert. Daran hakt es meiner Meinung nach heute viel zu häufig. Lieber wird ein Weg beschritten, der die Anteilseigner finanziell zufriedenstellt. Viel wichtiger und zielführender wäre es aber, dem Nachwuchs im Unternehmen das Gefühl zu geben, dass er ernst genommen wird anstatt die Mitarbeiter mit Zeitverträgen in Unsicherheit zu lassen.

■ Welche Ansprüche haben die Young Professionals denn an den Arbeitsmarkt und konkret an ihren Traumjob?

Sie wollen in erster Linie stolz auf ihren Arbeitgeber sein. Und sie wollen ihm vertrauen können. Das ist am Allerwichtigsten. Außerdem wollen sie Entfaltungsmöglichkeiten im Unterneh-

men haben. Erst danach stehen für Neueinsteiger die Punkte Sicherheit und Geld. Damit haben die unbegrenzten Karriereaussichten an Bedeutung verloren, die Work-Life-Balance und die Familie dagegen an Bedeutung gewonnen. Damit müssen sich die Arbeitgeber auseinandersetzen.

■ **Was müssen Unternehmen bieten, um junge, gut ausgebildete Mitarbeiter zu suchen und langfristig zu binden?**

Wir haben an Menschlichkeit verloren – das müssen wir wieder ändern. KMU haben durch ihre Größe die Möglichkeit, Vertrauen und dadurch auch vielfältige Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten. Konzernen kann ich nur empfehlen, kleinere Einheiten zu bilden, die eine eigene Profit- und-Verlust-Verantwortung haben. Dadurch können sie flexibler auf ihre Mitarbeiter eingehen und Verantwortung übergeben. Flexibilität und die Möglichkeit, eine gesunde Work-Life-Balance zu leben, sind sicher ein gutes Mittel, um nicht nur den Nachwuchs langfristig zu binden.

■ **Wie wirken sich ihrer Meinung nach KI und Social Media auf die Mitarbeiter-suche und auf die Jobsuche der jungen Bewerber aus?**

Ganz ehrlich? Meiner Meinung nach sind mehr als die Hälfte aller Profile auf Xing und LinkedIn geschönt und nur darauf ausgelegt, von den Suchmaschinen gefunden zu werden. Nach meiner Erfahrung und in Gesprächen mit Unternehmen und Bewerbern höre ich immer wieder, dass der persönliche Kontakt über alles geht. Natürlich sollten sich Unternehmen auf diesen Plattformen präsentieren, aber viel effektiver ist es, die Suche nach neuen Fachkräften ziel-

gruppenspezifisch zu betreiben – beispielsweise über Messen und Employer Branding.

■ **Was bietet das T5 Career Forum auf der diesjährigen Medica?**

Wir stellen in der Halle 13 auf der Medica unsere Job-Wall auf und kommunizieren alle unsere Jobangebote auf vier verschiedenen Plattformen. Aber wir sehen uns nicht als reine Jobbörse, sondern wir unterstützen die Unternehmen konkret beim Recruiting-Prozess. Das heißt, wir bieten Arbeitgebern und potenziellen Bewerbern auf der Messe mit sogenannten Pre-Interviews die Möglichkeit, erste Gespräche zu führen und sich kennen zu lernen.

■ **Wie können Unternehmen und arbeitssuchende Fachkräfte von Ihrem Angebot profitieren?**

Wir unterstützen Unternehmen bei der Vermarktung der Arbeitgebermarke und offener Positionen. Auf der Medica sind wir bereits zum dritten Mal dabei und bieten eine Plattform für Ingenieure, Naturwissenschaftler und Informatiker. Unser Ziel ist es, die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass sich auf unserem Forum die richtigen Menschen treffen.

Susanne Schwab
susanne.schwab@konradin.de

Mehr dazu online

Alles rund um die Themen Recruiting und Personalmarketing finden Sie auf unserer Themenseite „Karriere“:
www.medicin-und-technik.industrie.de/karriere/



**Korrosionsbeständig
und langlebig:**

Edelstahl.

Überzeugen Sie sich:



MEDICA in Düsseldorf
18. - 21. November 2019
Halle 14, Stand D20