

„Müssen lernen, altruistisch zu denken!“

Klaus Lercher ist als CEO der TTI GROUP zum Arbeitgeber für über 4.500 Menschen geworden. Der erfolgreiche Personalmanager aus Wieselburg über den Arbeitskräfte-Mangel und Wege aus der Krise.

Von Hans Schoder



Der Jobmarkt ist in einer bemerkenswerten Situation. Die Wirtschaft sucht händeringend nach Fachkräften, der Markt gibt diese aber nicht her. Was ist geschehen?

Klaus Lercher: Der Fachkräftemangel betrifft uns ja bereits seit einigen Jahren. Die Ursachen für diese Entwicklung sind mannigfaltig: demografischer Wandel, fortschreitende Digitalisierung, oder Globalisierung. Heute fischt jeder, der Mitarbeiter sucht, im gleichen Teich. Zwar gab es bei der Mitarbeitersuche eine kurze Entspannung zu Beginn der Corona Pandemie 2020, doch das legte sich innerhalb weniger Wochen wieder. Bereits zu Beginn des Jahres 2021 sank die Arbeitslosigkeit erneut und näherte sich dem gleichen Stand wie vor der Pandemie an. Mittlerweile reden wir auch nicht mehr von einem Fachkräftemangel, sondern von einem regelrechten Arbeitskräftemangel. Es fehlt an Arbeitskräften in beinahe allen Branchen und Bereichen. Es gibt deutlich mehr ausgeschriebene Stellen als Arbeitssuchende. Viele Unternehmen können auch frei

gewordene Stellen für lange Zeit nicht nachbesetzen, wie auch eine Umfrage von karriere.at zeigt.

Was können/müssen Firmen tun, um Mitarbeiter für sich gewinnen zu können?

Lercher: Unternehmen, die in Zukunft die besten Talente wollen, müssen lernen, altruistisch zu denken und im Sinne ihrer Mitarbeiter zu handeln. Es geht darum, zu erkennen, was sich Mitarbeiter wünschen und als Arbeitgeber so gut wie möglich darauf einzugehen. Wer das schafft, hat einen klaren Wettbewerbsvorteil. Ein gutes Gehalt steht ungeschlagen auf Platz eins der Jobauswahlkriterien für Mitarbeiter – denn gute Arbeit gehört entsprechend entlohnt. Aber auch andere Komponenten, wie ein sinnvoller Tätigkeitsbereich und eine ausgewogene Work-Life-Balance, klettern nach oben. Home-Office kommt natürlich auch ins Spiel. Ein Thema, das unter Arbeitgebern stark polarisiert. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass aufgrund unserer damaligen schnellen Reaktion auf Corona unsere internen MitarbeiterInnen zeitgerecht

entsprechend gut ausgerüstet waren, um mobiles Arbeiten von zu Hause aus zu ermöglichen. Dieses Modell hat sich gut bewährt und die Nachfrage nach attraktiven Jobs mit Home-Office-Möglichkeiten hat deutlich zugenommen. Mittels rollierender Besetzungen gewährleisten wir trotzdem die uneingeschränkte Erreichbarkeit unserer Büros während der regulären Öffnungszeiten.

Gilt es auch an der Ausbildung zu drehen – insbesondere an der Lehre?

Lercher: Ganz klar, ja! Das wünschen sich sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmen. In diesem Bereich sind wir in der Personaldienstleistung vielen anderen Branchen einen großen Schritt voraus. Durch den Sozial- und Weiterbildungsfonds gelingt es uns, Mitarbeitern eine Auf-, Aus- oder Weiterbildung zu ermöglichen. Unsere Mitarbeiter beziehen dabei weiter ihr Gehalt und erwerben gleichzeitig weitere Qualifikationen. Es profitieren beide Seiten – und so soll es am Ende des Tages ja auch sein.

Kurz zum Thema Lehre. Dass das Image einer Lehre

im Keller ist, haben wir uns in Österreich zu einem großen Teil selbst zuzuschreiben. Es wurde und wird immer wieder schlecht geredet: „Wenn was aus dir werden soll, musst du in die Schule gehen, maturieren und dann studieren, nicht ‚nur‘ eine Lehre machen.“ Das ist von Eltern und Lehrern genügend gepredigt worden. Gesellschaftlich hat die Lehre einen verbesserungswürdigen Stellenwert. Da muss sich was ändern. Handwerk ist anspruchsvoll und bedarf harter Arbeit. Zudem gibt es mittlerweile die Möglichkeit der dualen Ausbildungen, wie beispielsweise die Lehre mit Matura. Junge Menschen, die bereits Berufspraxis mitbringen und sich gleichzeitig weiterbilden, sind ein Hauptgewinn für jedes Unternehmen. Ihnen stehen alle Türen offen.

Ein Problem ist allerdings, dass nachkommende Generationen Arbeit aus der Freizeitperspektive betrachten. Heißt: Freizeit und Work-Life-Balance haben an Stellenwert gewonnen, und das Gehalt soll auch passen.

Was passiert, wenn das alles nicht zum Erfolg führt?

Lercher: Fest steht, dass beinahe alle Menschen arbeiten müssen, um sich einen Lebensstandard aufzubauen und diesen zu erhalten. Firmen, die es schaffen, richtig auf die Bedürfnisse ihrer Stakeholdergruppe „Mitarbeiter“ zu reagieren, werden erfolgreich sein und klar im Vorteil. Das zeichnet sich auch jetzt schon ab. Firmen, die ihren Mitarbeitern ein attraktives, persönliches Gesamtangebot machen, haben keine Probleme Mitarbeiter zu finden.

Gehen wir davon aus, dass es zu einer positiven Wende kommt. Wie können funktionierende Arbeitsmodelle der Zukunft aussehen?

Lercher: Die Arbeitswelt wird viel individueller, flexibler und digitaler werden. Eine gute Arbeitgebermarke wird noch wichtiger werden im Kampf um die besten Talente. In einigen Bereichen kann ich mir gut vorstellen, dass die Globalisierung wieder einen Schritt retour macht. Nehmen wir das Beispiel der Computerchipherzeugung. Rund 17 Mitgliedsländer der EU wollen Milliarden in die Idee pumpen, eine europäische Computerchipindustrie aufzubauen, um die Abhängigkeiten von

Asien und den USA zu minimieren. Dieser Schritt retour benötigt gut ausgebildete Arbeitskräfte. Um diese zu halten, müssen flexible Arbeitsmodelle entwickelt werden. Das bedeutet, Menschen sollen beispielsweise entscheiden können, wann sie wie viel arbeiten wollen. Viele Handwerker arbeiten ihre Wochenarbeitszeit lieber in vier Tagen ein und genießen dann ein verlängertes Wochenende.

Die aktuelle Inflation macht das Leben zusehends teurer. Wird Geld auch ein Gamechanger am Arbeitsmarkt sein - um dieses strapazierende Wort zu verwenden?

Lercher: Was die Kriterien bei der Jobwahl betrifft, steht das Gehalt ungeschlagen auf Platz eins. Ich denke, das Gesamtpaket muss passen und da gehört viel mehr dazu. Während der unsicheren Pandemie-Zeiten hat das Thema Sicherheit an Stellenwert gewonnen. Das bedeutet, betriebsübergreifende Bündelversicherungen für Mitarbeiter können zu einem Asset werden. Damit meine ich beispielsweise Krankenzusatzversicherungen für den Mitarbeiter und seine Familie. Als Unternehmen ist man zudem gefor-

dert, der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung noch deutlicher nachzukommen. Ökologische Faktoren im Hinblick auf ein nachhaltiges Wirtschaften werden auch immer wichtiger. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen, dass es ein starkes Umdenken in der Bevölkerung gibt, und vor allem junge Menschen, also jene, die am Arbeitsmarkt nachkommen, genau auf solche Dinge achten. Es wird also das Gesamtpaket ausschlaggebend sein.

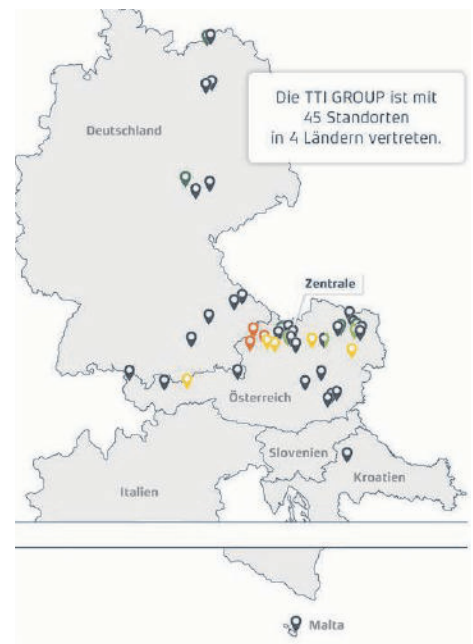
Ihre Firmengruppe beschäftigt über 4.500 Mitarbeiter. Warum vertrauen diese mehr dem Arbeitgeber TTI-Group, denn dem direkten Weg zu den einzelnen Betrieben? Anders gefragt: Können Sie etwas besser, als Ihre Kunden?

Lercher: Die beruflichen Wünsche und Erwartungen von Menschen sind unser Kerngeschäft. Die Suche nach geeigneten Mitarbeitern ist komplexer geworden. Inserate schalten und abwarten funktioniert heute nicht mehr. Man muss sich aktiv auf die Suche nach Personal machen, dieses direkt ansprechen und schneller sein, als alle anderen. Das ist der Kern unserer unterneh-

merischen Existenz. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, für sie kostenlose Weiterbildungen zu machen. Das ist ein Asset, denn die Mitarbeiter haben eines längst verstanden: Je besser man ausgebildet ist, desto besser sind die Verdienstmöglichkeiten.

Im Gegensatz zu vielen unserer Mitbewerber haben wir während der Krise niemanden gekündigt. Wir sind mit allen durch die Krise gegangen und niemand hat seinen Job verloren. Das war kein Zuckerschlecken für uns, wenn 1.600 Mitarbeiter in Kurzarbeit sind und die Gehälter/Löhne vorfinanziert werden müssen. Aber im Nachhinein hat uns das ordentlich gepusht, denn viele Zeitarbeiter sind dann zu uns gewechselt. Bei uns steht nun mal der Mensch im Vordergrund.

Oft ist es so, dass unsere Mitarbeiter bei den Kunden nach vereinbarter Zeit übernommen werden. Das ist zwar schade, aber auch ein Gütesiegel: Unsere Leute sind sehr gefragt und das hören wir auch immer wieder von unseren Kunden. Diese Übernahmen gilt es dann zu kompensieren, um den eigenen Mitarbeiterstand zu halten. Wir merken



auch, dass Personalvermittlung für Betriebe immer attraktiver wird. Die eigenen Personalabteilungen schaffen es oft nicht mehr, den internen Bedarf zu rekrutieren. Da kommen wir immer öfter ins Spiel.

Sie sind seit 24 Jahren im Personalmanagement tätig. Was sind die gravierendsten Veränderungen am Arbeitsmarkt in dieser Zeit?

Lercher: Es gab immer wieder spannende und herausfordernde Momente, wie beispielsweise die Krise 2008/2009. Gesetzliche Novellierungen stellten die Branche in den Jahren 2012 und 2013 vor große Herausforderungen. Und zuletzt natürlich die Covid-19 Krise, aktuell die Situation in der Ukraine und Russland mit den ersten Auswirkungen auf die Lieferketten, und natürlich wieder auf die Personalsituation in den betroffenen Unternehmen. Zudem

wird unsere Branche immer digitaler. Soziale Netzwerke und online Recruiting-Plattformen haben zunehmend an Bedeutung für uns gewonnen. Gerade dieser Bereich ist sehr schnelllebig und da ist es manchmal gar nicht so einfach, am Ball zu bleiben.

Wie sehen Ihre persönlichen Pläne für die berufliche Zukunft aus?

Lercher: Die TTI GROUP zählt aktuell zu den zwei größten Personaldienstleistern in Österreich. Natürlich möchten wir Nummer eins werden. Wir gelten jetzt schon als Trendsetter in der Branche, weil wir ganz neue Ansätze am Personalmarkt verfolgen. Beispielsweise mit unserer Talenteschmiede. Wir sind davon überzeugt, dass jeder Mensch individuelle Fähigkeiten und Begabungen besitzt. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, diese zu entdecken und zu

fördern. Darauf wollen wir aufbauen. Unsere Tochtergesellschaften spezialisieren sich dabei individuell auf eigene Kernbereiche. Wir haben also in all unseren Bereichen Experten und Spezialisten. Ich habe in den letzten vier Jahren ganz gezielt die besten Experten aus der Branche ins Unternehmen geholt. Wir verfügen mittlerweile über enormes Branchenwissen und Expertise, das beste Rüstzeug für den Weg Richtung Marktführerschaft. Auch international sind wir in Bewegung. In Deutschland haben wir uns neu aufgestellt und wir wachsen mit neuen Standorten, zuletzt auch in Kroatien.

Wo tanken Sie jene Energie, die es für die Leitung eines Unternehmens mit Tausenden Mitarbeitern braucht?

Lercher: Ich habe viele Tankstellen: Meine Familie, die Steiermark, vor allem

das Skifahren, Zeit in guter Gesellschaft mit Freunden und Familie verbringen – nach schwierigen Tagen am Abend ein perfektes Beef-Tartare beim Bärenwirt und ein gutes Achterl Federspiel aus der Wachau, da lade ich meine Batterien wieder auf.

Was erdet Sie im Leben? Anders gefragt: Was bedeutet Glück für Sie?

Lercher: Ein stabiles Umfeld, sowohl privat als auf beruflich. Wo man gesund, ohne große Sorgen und mit ruhigem Gewissen aufwacht. Wenn man weiß, dass im eigenen Unternehmen alles richtig läuft, die richtigen Leute an den richtigen Positionen werken und man sich bewusst wird, die richtigen Entscheidungen getroffen zu haben. Das ist ein sehr schönes Gefühl.

www.tti-group.at