

## **Tipps gegen Fachkräftemangel**

### **So können beide gewinnen: Unternehmen und Fachkräfte**

Fachkräfte sind knapp und das wird so bleiben. Weil seit 1970 die Geburtenrate nur noch 1,4 Kinder pro Frau beträgt, ist jede Generation fast ein Drittel kleiner als ihre Vorgängerin. Damit wird auch das Fachkräftepotenzial kleiner.

Es gibt aber betriebliche Strategien, die helfen, auch zukünftig qualifizierte Beschäftigte zu finden, zu halten und somit im Wettbewerb bestehen zu können. Im Folgenden haben wir zehn Tipps gegen den Fachkräftemangel zusammengestellt:

#### **1) Aus- und Weiterbildung**

Wer regelmäßig ausbildet, ist schon im Vorteil. Wer darauf achtet, die eigenen Beschäftigten fortlaufend zu qualifizieren, ebenfalls.

#### **2) Familienbewusste Personalpolitik**

Unternehmen, die ihre Personalpolitik familienfreundlicher gestalten, erhöhen ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Zu den Interessierten gehören nicht nur Frauen, sondern immer häufiger auch Männer.

#### **3) Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen nutzen**

Deutschlandweit gibt es nur noch eine Rufnummer für alle Arbeitgeberanfragen. Über die Nummer 01801 / 66 44 66 werden die Unternehmen zu ihrer festen Ansprechperson in den zuständigen Arbeitsagenturen geführt. Sie können dann alle Fragen zur Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus einer Hand klären.

#### **4) Altersstrukturkonzept**

Jedes Unternehmen sollte die Altersstruktur seiner Beschäftigten kennen. Ist sie ausgewogen und gibt es konkrete Pläne, wie das Know-how ausscheidender Älterer ersetzt werden kann, dann lassen sich solche Informationen zum Beispiel auch positiv bei Kreditwürdigkeitsprüfungen einsetzen. Wer die Pläne ältere Leistungsträger für ihren Ruhestand kennt, kann mit ihnen gemeinsam Konzepte für den Übergang erarbeiten.

#### **5) Ausländische Arbeitskräfte beschäftigen**

Rechtliche Hürden behindern die Gewinnung ausländischer Fachkräfte. Was geht und wie es geht, darüber informiert die IHK in einem Merkblatt. Die zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Arbeitsagenturen (ZAV) in Bonn hilft Unternehmen, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren.

#### **6) Zusammenarbeit mit Hochschulen**

Universitäten und Fachhochschulen bereiten ihre Absolventen und Absolventinnen auf konkrete Aufgaben in der Wirtschaft vor. Viele Professoren sind sehr an

Kontakten zu Unternehmen interessiert. Unternehmen stellen Dozenten, bieten Praktikumsplätze, Stipendien oder Themen für Master- und Doktorarbeiten an.

## **7) Frauen in Männerberufen**

Frauen sind immer besser ausgebildet, aber unterrepräsentiert in Führungspositionen und in Ingenieurberufen. Hier gilt es Zugangsbarrieren abzubauen. In den Praktikumsbörsen der Universität Erlangen-Nürnberg und der Ohm-Hochschule Nürnberg können Unternehmen Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften gezielt Angebote für Praktika machen.

## **8) Atmendes Unternehmen**

Die Belegschaften der Unternehmen werden durchschnittlich immer älter, weiblicher und internationaler. Ihre Anforderungen an Arbeitszeit-Systeme werden differenzierter, gleichzeitig wachsen auch die Kundenwünsche nach der Verfügbarkeit ihrer Ansprechpersonen. Gute Arbeitszeitsysteme bringen beides in Einklang und unterstützen einen sparsamen, ergebnisorientierten Umgang mit der kostbaren Ressource Arbeitszeit. Deswegen sollten die Unternehmen ihr Arbeitszeitsystem auf Optimierungsmöglichkeiten hin prüfen.

## **9) Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Wenn mit betrieblicher Gesundheitsförderung ein niedriger Krankenstand erreicht werden kann, rechnet sich das für das Unternehmen. Informationen über best-practice-Modelle und bewährte Verfahren bieten das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung und viele Krankenversicherungen.

## **10) Sich als Arbeitgeber gut vermarkten**

Wenn Fachkräfte knapp sind, leiden besonders diejenigen Unternehmen darunter, die nicht mit einem bekannten Namen für sich werben können. Dabei haben viele mittelständische Unternehmen Vorzüge, die sie für ihre Zielgruppen sehr attraktiv machen – sie werben aber nicht damit für sich. Es lohnt sich, das Personalmarketing zu überarbeiten.

**Diese Strategien gegen den Fachkräftemangel können dazu beitragen, dass beide gewinnen: Die Unternehmen gute Fachkräfte und die Fachkräfte gute Arbeitgeber.**