



**ZUKUNFT
DER ARBEIT
GESTALTEN**

**DER FACHKRÄFTE-CHECK
FÜR IHR UNTERNEHMEN**

www.fachkraefte-offensive.de

INHALT

Fachkräfte-Check: Wie gut ist Ihr Unternehmen aufgestellt?	3
Kapitel 1: Fachkräftebedarf und Potenziale der Region	5
Kapitel 2: Fachkräfte gewinnen	19
Kapitel 3: Fachkräfte halten und binden	41
Informationen, Anleitungen, Analysetools	60
Über die Fachkräfte-Offensive	63
Impressum	64

Fachkräfte-Check: Wie gut ist Ihr Unternehmen aufgestellt?

Hat Ihr Unternehmen derzeit genügend Fachkräfte? Wissen Sie schon, wie sich Ihr Bedarf in den nächsten Jahren entwickeln wird? Haben Sie die Auswirkungen des demografischen Wandels in Ihrer mittelfristigen Personalplanung bereits mitbedacht? Kennen Sie die Chancen und sind Sie gewappnet für die Herausforderungen, die der digitale Wandel mit sich bringt? Finden Fachkräfte bei Ihnen attraktive Arbeitsbedingungen vor, die ihre Gesundheit und ihre Kompetenzen fördern?

Nehmen Sie sich 45 Minuten Zeit und finden Sie mit diesem Kurzcheck heraus, ob Ihr Unternehmen für die Zukunft gut aufgestellt ist! Wo haben Sie die Weichen schon gestellt und welche Themen sollten Sie in den nächsten Monaten auf Ihre Agenda setzen? Wir geben Ihnen Tipps und Anregungen, wie Sie gute Fachkräfte gewinnen und bewährte Kräfte in Ihrem Unternehmen halten können – dabei muss natürlich nicht jeder hier genannte Aspekt für Ihren Betrieb relevant sein.

Treffen die nachfolgenden Aussagen auf Ihr Unternehmen zu oder eher nicht? Kreuzen Sie einfach an. Am Schluss können Sie alle Antworten in eine Gesamttabelle eintragen – klappen Sie dafür die hintere Umschlagseite auf. So können Sie sich einen guten Überblick über Ihre derzeitige Fachkräftesituation verschaffen und entscheiden, wo Sie aktiv werden wollen.

Kapitel 1: Fachkräftebedarf und Potenziale der Region

» Wir kennen die Alters- struktur unserer Belegschaft.«



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Wenn Sie die Altersstruktur in Ihrem Betrieb und die persönliche Karriereplanung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genau betrachten, wissen Sie, wo und wann Personallücken entstehen können. Dies lässt sich durch die rechtzeitige Qualifizierung von Beschäftigten, Einstellung oder Ausbildung von Fachkräften vermeiden.

Tipps

- Beginnen Sie mit einem genauen Blick auf Ihre derzeitige Personalsituation: Wie alt sind Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wann gehen sie in Rente oder Altersteilzeit? Wie verteilen sie sich nach Status, Beruf, Qualifikation und Betriebsbereichen?
- Sprechen Sie regelmäßig mit Ihren Beschäftigten über ihre Ziele, Bedürfnisse und Entwicklungsmöglichkeiten. Gehen Sie – soweit betriebliche Abläufe es erlauben – auf unterschiedliche Wünsche in verschiedenen Lebensphasen ein, z. B. durch familienbewusste und pflegesensible Arbeitszeiten.
- Werten Sie diese Daten systematisch aus, um passende Personalmaßnahmen daraus abzuleiten.

Links

- www.demographie-netzwerk.de: Unternehmensnetzwerk Demographie (ddn)
- www.inqa-demographie-check.de: Ermöglicht eine erste Bestandsaufnahme Ihrer demografischen Situation
- www.lago-projekt.de: Anleitung zur Altersstrukturanalyse, siehe „Projekt LagO“ > „Instrumente“
- www.demografie-experten.de: Demografieberater-Datenbank mit regionalem Bezug
- www.demobib.de: DemografieKompass – betriebliche Altersstrukturanalyse in wenigen Minuten
- www.demografierechner.de: Altersstruktur-Rechner in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern

» Wir wissen, welche Kompetenzen wir zukünftig brauchen.«



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Sie wollen expandieren oder Ihre Produktpalette erweitern? Ihr Unternehmen investiert in die Digitalisierung und stellt Arbeitsprozesse um? Dann haben Sie vielleicht bereits eine systematische Personalbedarfsplanung durchgeführt. Diese nimmt neben dem Alter der Belegschaft auch die Entwicklung der Branche und die Unternehmensstrategie (z. B. neue Geschäftsfelder) sowie den damit verbundenen Bedarf an Know-how und ggf. neue Beschäftigungsformen in den Blick.

Tipps

- Differenzieren Sie Ihren Personalbestand nach Qualifikationsgruppen (z. B. Führungs-, Fach- und Hilfskräfte) und strukturieren Sie ihn entsprechend den bestehenden Abteilungen und Aufgabenbereichen.
- Vergleichen Sie regelmäßig Ihre Unternehmensstrategie mit Ihrem Personalbestand: Gibt es zukünftig neue Geschäftsfelder, Technologien oder Arbeitsabläufe, die es erfordern, Personal aufzustocken oder weiterzubilden?
- Berechnen Sie vor diesem Hintergrund zu erwartende Zu- und Abgänge und gleichen Sie diese mit Ihrem Personalbestand ab. So können Sie Ihren tatsächlichen Personalbedarf ermitteln.

Links

- www.inqa-unternehmenscheck.de: INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
- www.kofa.de: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – Instrumente und Umsetzungsstrategien für KMU
- www.fachkraefte-toolbox.de: Tools zur Fachkräftegewinnung, z. B. Personalbedarfsplanung und Kompetenzmanagement
- www.fachkraeftebuero.de: Leitfaden „Strategische Personalplanung für kleine und mittlere Unternehmen“, siehe „Daten und Fakten“ > „2014“

» Wir wissen, was uns als Arbeitgeber attraktiv macht.«



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Was schätzen Ihre Beschäftigten eigentlich an ihrem Arbeitgeber? Eine starke Marke? Eine gute Unternehmenskultur? Attraktive Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, Beruf, Familie und Pflege in Einklang zu bringen? Wenn Sie wissen, was Sie als Arbeitgeber besonders macht, können Sie ein klares Profil entwickeln.

Tipps

- Überlegen Sie, was Sie für Fachkräfte attraktiv macht: Was sind Ihre besonderen Stärken als Arbeitgeber? Welche Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten hinsichtlich Work-Life-Balance, Gesundheitsförderung oder Weiterqualifizierung?
- Befragen Sie dazu auch Ihre Beschäftigten, was noch besser laufen könnte.
- Gibt es Unternehmenswettbewerbe oder Audits, bei denen eine Teilnahme für Ihr Unternehmen sinnvoll sein kann, um sich mit anderen Arbeitgebern zu vergleichen und für Ihre gute Unternehmenskultur zu werben?

Links

- www.erfolgsfaktor-familie.de/wettbewerb: Bundesweiter Wettbewerb familienfreundlichstes Unternehmen
- www.erfolgsfaktor-familie.de/unternehmenscheck: Check zu familienfreundlicher Unternehmensführung
- www.beruf-und-familie.de: Audit für eine familienfreundliche Personalpolitik
- www.logib-d.de: Online-Anwendung zur Identifizierung der Ursachen von Entgeltungleichheit und ggf. Beratung für betriebliche Lösungen
- www.iga-info.de: Initiative Gesundheit und Arbeit
- www.fachkraeftebuero.de: Leitfaden „Fachkräfteanalyse in regionalen Netzwerken“ des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region, siehe „Daten und Fakten“ > Stichwortsuche „Fachkräfteanalyse“

» Wir können die demografische Entwicklung unserer Region einschätzen.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Wenn Sie die prognostizierte demografische Entwicklung Ihrer Region kennen, können Sie besser beurteilen, ob die regionale Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreicht oder ob Sie überregional oder international nach Fachkräften suchen sollten, um langfristig Ihren Bedarf zu decken. Auch die Akquise und das Halten qualifizierter älterer Beschäftigter können Fachkräfteengpässe abmildern.

Tipps

- Besorgen Sie sich Daten zur demografischen Entwicklung Ihrer Region.
- Vergleichen Sie Ihren Bedarf mit der prognostizierten Entwicklung. Entscheiden Sie, ob eine überregionale oder internationale Suche nach Fachkräften für Ihr Unternehmen sinnvoll ist.
- Passen Sie ggf. Ihre Rekrutierung an, indem Sie überregionale und internationale Stellenbörsen, spezielle Auslandsvermittlungen oder soziale Netzwerke nutzen.
- Sprechen Sie gezielt auch ältere Fachkräfte an. Wer heute z. B. 55 Jahre ist, kann noch über zehn Jahre voll im Berufsleben stehen.

Links

- www.wegweiser-kommune.de: Daten, Fakten und Visualisierungen zur regionalen Arbeitskräfteentwicklung
- www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktmonitor: Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- www.zav.de: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA
- www.statistik.arbeitsagentur.de: Interaktive Engpass-Visualisierung, siehe „Statistische Analysen“ > „Interaktive Visualisierung“
- www.fachkraeftebuero.de: Leitfaden „Fachkräfteanalyse in regionalen Netzwerken“ des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region, siehe „Daten und Fakten“ > Stichwortsuche „Fachkräfteanalyse“
- Zusätzlich bieten viele IHKs einen regionalen Fachkräftemonitor als Anwendung im Internet an

» Wir wissen, was unsere Wettbewerber tun, um Fachkräfte zu gewinnen.«



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Sie können von Ihren Wettbewerbern lernen, bewährtes Vorgehen weiterentwickeln und Nischen besetzen. Nutzen Sie Ihre Möglichkeiten und erkennen Sie, wo Sie von den Anregungen anderer profitieren können.

Tipps

- Beobachten Sie Ihre Wettbewerber: Welche Stellenanzeigen werden geschaltet, welche Rekrutierungswege genutzt?
- Lernen Sie von der Personalstrategie anderer und entwickeln Sie Ihre eigenen Maßnahmen entsprechend weiter.
- Gerade für kleine und mittlere Unternehmen lohnen sich Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch in regionalen Netzwerken.
- Prüfen Sie, ob eine Rekrutierung von Auszubildenden oder Fachkräften aus dem Ausland in Frage kommt. Bedenken Sie dabei, dass innerhalb der Europäischen Union die Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt.

Links

- www.fachkraeftebuero.de: Unterstützung und Beratung regionaler Netzwerke bei Fragen zur Gründung und Organisation
- www.fachkraefte-offensive.de: Der Netzwerk-Navigator hilft bei der Suche nach regionalen Verbänden zur Fachkräftesicherung
- www.thejobofmylife.de: „MobiPro-EU“ – Sonderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das Ausbildungsinteressierte aus dem EU-Ausland dabei unterstützt, eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland zu beginnen und erfolgreich abzuschließen
- www.jobstarter.de: Beratung und Unterstützung zur Nachwuchsgewinnung

» Wir wissen, wie attraktiv unser Standort für Fachkräfte ist.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Eine gute Infrastruktur, bezahlbare Mieten, kulturelle Angebote sowie gute Schulen und Kindergärten – wenn das Umfeld stimmt, ist es für ein Unternehmen sehr viel leichter, gutes Personal zu bekommen. Die Möglichkeiten der Digitalisierung befördern zudem mobiles Arbeiten, räumliche Nähe zum Arbeitsplatz ist für manche Tätigkeiten nicht mehr zwingend.

Tipps

- Wie ist die Verkehrsanbindung? Gibt es ausreichend Kinderbetreuungseinrichtungen? Wie ist das Kultur- und Freizeitangebot? Analysieren Sie die Stärken und Schwächen Ihres Standortes und beziehen Sie diese in Ihre Personalstrategie ein.
- Versuchen Sie regionale Standortnachteile durch entsprechende Angebote im Unternehmen zu kompensieren, z. B. durch Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- Vernetzen Sie sich mit anderen Unternehmen und Akteuren in Ihrer Region, um solche Angebote für Ihre Belegschaft zu schaffen.
- Ermöglichen Sie, falls es betriebliche Abläufe erlauben und es von den Beschäftigten gewünscht wird, Formen mobiler Arbeit wie Telearbeitsplätze oder Arbeit beim Kunden.

Links

- www.wegweiser-kommune.de: Kommunale Daten zu den Themen Demografischer Wandel, Wirtschaft und Arbeit, Wohnen, Bildung, Finanzen, soziale Lage und Integration
- www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktmonitor: Visualisierungen zu regionalen Strukturdaten der Bundesagentur für Arbeit
- www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de: Übersicht über lokale Netzwerke für Familienfreundlichkeit
- Zusätzlich bieten die IHKs viele unternehmensrelevante Informationen zur Region an, insb. regionale Standort- und Konjunkturanalysen

Kapitel 2: Fachkräfte gewinnen

» Wir sagen, was uns als Arbeitgeber attraktiv macht.«



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Warum sollten sich die besten Köpfe für Sie entscheiden?
Vermitteln Sie über Ihre Unternehmenskommunikation nach
außen, was Ihren Betrieb für Fachkräfte attraktiv macht.

Tipps

- Entwickeln Sie Kernbotschaften, die die Attraktivität Ihres Unternehmens herausstellen. Wenn Sie Unternehmenstexte oder Stellenausschreibungen verfassen, können Sie hierauf zurückgreifen.
- Ein Unternehmensimage zu prägen ist ein langfristiger Prozess, Stichwort: Employer Branding (Arbeitgebermarkenbildung). Planen Sie dafür genügend Zeit und Ressourcen ein und beziehen Sie, sofern sinnvoll und möglich, die Belegschaft in diesen Prozess ein.
- Analysieren Sie Ihre Zielgruppen und legen Sie eine Ansprachestrategie fest: Welche Fachkräfte benötigen Sie? Und über welche Kanäle erreichen Sie sie? Gehen Sie auch neue Wege, z. B. über soziale Netzwerke.

Links

- www.fachkraefte-offensive.de: Employer Branding, siehe „Für Unternehmen“ > „Ihre Optionen“ > „Neue Kräfte gewinnen“
- www.kofa.de: Tipps zum Thema Employer Branding des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung, siehe „Handlungsempfehlungen“ > „Unternehmen positionieren“
- www.erfolgsfaktor-familie.de/personalmarketing: Fachkräfte finden und halten mit familienbewusster Personalpolitik
- www.inqa-audit.de: INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ – unterstützt Unternehmen dabei, sich mit einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte gut zu positionieren

» Wir ermöglichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, gehört für arbeitende Eltern und pflegende Angehörige zu den größten Herausforderungen. Arbeitgeber können sie dabei auf vielfältige Weise unterstützen, z. B. durch familienbewusste Arbeitszeiten.

Tipps

- Fragen Sie die Eltern und pflegenden Angehörigen in Ihrer Belegschaft, wo sie Hilfe brauchen.
- Unterstützen Sie sie bei der Kinderbetreuung: finanziell, durch Belegplätze in örtlichen Betreuungseinrichtungen oder schaffen Sie, wenn möglich, firmeneigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Seien Sie flexibel, was Arbeitsabläufe, -zeiten und -orte angeht. Ist es möglich, Telearbeitsplätze einzurichten?
- Entlasten Sie Ihre Beschäftigten, indem Sie eine Notfallbetreuung (bei Krankheit des Kindes) und einen Familienservice (z. B. Vermittlung von Haushaltshilfen) anbieten.
- Weisen Sie Ihre Beschäftigten darauf hin, dass sich ihre Altersvorsorge in der gesetzlichen Rentenversicherung auch durch Kindererziehung und Pflege weiter aufbauen kann.

Links

- www.erfolgsfaktor-familie.de/servicestelle: Beratung zur betrieblichen Kinderbetreuung sowie zu Fördermöglichkeiten durch das Programm „Betriebliche Kinderbetreuung“
- www.beruf-und-familie.de: Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen
- www.inqa.de: Top 100 – Impulse aus der Praxis (Best-Practice-Beispiele), siehe „Angebote“ > „Angebotsübersicht“
- www.erfolgsfaktor-familie.de: Informationen, Praxisbeispiele und Unternehmensnetzwerk für familienfreundliche Betriebe
- www.fachkraefte-offensive.de: Flexibilisierung von Arbeitszeit, siehe „Für Unternehmen“ > „Ihre Werkzeuge“
- www.familie.dgb.de: Broschüren, Fallbeispiele und Checklisten zum Thema Vereinbarkeit
- www.perspektive-wiedereinstieg.de: Frauen den beruflichen Wiedereinstieg ermöglichen
- www.dihk.de/ihk-ansprechpartner-vereinbarkeit: Liste der IHK-Ansprechpartner vor Ort
- www.deutsche-rentenversicherung.de: Broschüren „Kindererziehung – Ihr Plus für die Rente“ und „Rente für Pflegepersonen: Ihr Einsatz lohnt sich“, siehe „Services“ > „Broschüren“
- www.bmas.de: Broschüre und KMU-Leitfaden zu „Wertguthaben“ (über die Suche)

» Wir bilden aus und sichern unsere Fachkräfte von morgen.«



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Wer ausbildet, deckt nicht nur langfristig den eigenen Fachkräftebedarf, sondern stärkt als Ausbildungsbetrieb auch sein Ansehen als Arbeitgeber in der Region. Viele jüngere Beschäftigte kommen zudem mit veränderten Werten in die Betriebe, z. B. mit dem Wunsch nach einer ausgewogeneren Work-Life-Balance. Unternehmen, die hier ansetzen, haben ein großes Wettbewerbsplus.

Tipps

- Melden Sie Ihre freien Ausbildungsstellen der Bundesagentur für Arbeit. Hier erhalten Sie bei Interesse auch Unterstützung bei der Suche nach potenziellen Auszubildenden aus dem europäischen Ausland. Nutzen Sie für Ihre Angebote die gemeinsame Lehrstellenbörse der IHKs im Internet.
- Für kleinere Betriebe könnte sich eine Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen anbieten.
- Ermöglichen Sie Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für junge Beschäftigte. Bieten Sie jungen Eltern z. B. Teilzeitausbildungsplätze an. Nutzen Sie dafür die Angebote der IHKs, der Handwerkskammern, der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter.
- Beteiligen Sie sich an dualen Studiengängen, die Studium und praktische Arbeit im Unternehmen verbinden.
- Bieten Sie Nachwuchskräften etwas Besonderes, etwa Stipendienprogramme oder Auslandsaufenthalte für Auszubildende, z. B. im Rahmen eines EU-Programms.

Links

- www.dihk.de: Themenfeld „Aus- und Weiterbildung“ > „Ausbildung“
- www.ihk-lehrstellenboerse.de: Lehrstellen-Datenbank der IHKs
- www.jobboerse.arbeitsagentur.de: Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit
- www.arbeitsagentur.de/ausbildung:
Informationen rund um Ausbildung und die Leistungen der BA
- www.thejobofmylife.de:
Informationen zur Ausbildung junger Menschen aus Europa
- <http://ec.europa.eu/eures>: Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität
- www.mobilitaetscoach.de: Auszubildende im Ausland rekrutieren

» Wir kooperieren mit Schulen und Hochschulen.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Kooperationen mit Schulen und Hochschulen machen Ihr Unternehmen bei jungen Menschen schon früh bekannt. Sie interessieren sich so eher für eine Ausbildung bzw. einen Berufseinstieg in Ihrem Betrieb.

Tipps

- Gehen Sie Schulkooperationen ein und beteiligen Sie sich an Praktikumswochen und Bewerbungstrainings. Engagieren Sie sich beim Girls' Day, Boys' Day oder bei tecnopedia, der Mitmach-Plattform für MINT-Fächer.
- Bieten Sie interessierten Schülerinnen und Schülern Betriebspraktika an.
- Holen Sie qualifizierten Nachwuchs direkt an Hochschulen ab. Hochschuleigene Career Center oder die Hochschulteams der Bundesagentur für Arbeit sind gute Anlaufstellen.
- Lassen Sie Werkstudentinnen und -studenten praktische Erfahrungen bei Ihnen sammeln.
- Konzipieren Sie gemeinsam mit einer Hochschule duale Studiengänge.
- Loben Sie Stipendien aus oder bieten Sie Themen für wissenschaftliche Arbeiten an.

Links

- www.kofa.de: Tipps für Schul- und Hochschulkooperationen, siehe „Handlungsempfehlungen“ > „Fachkräfte finden“
- www.partner-schule-betrieb.de: Leitfaden zu Schulkooperationen, siehe „Was ist eine Partnerschaft?“
- www.arbeitsagentur.de/ausbildung: Informationen rund um Ausbildung und die Leistungen der BA
- www.girls-day.de; www.boys-day.de
- www.tecnopedia.de: Schulkooperationen im Bereich MINT
- www.altenpflegeausbildung.net: Informationen und Praxisbeispiele zur Gewinnung von Pflegefachkräften

» Wir geben allen jungen Menschen eine Chance.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Die Startvoraussetzungen junger Menschen sind nicht immer gleich gut – in manchen Jugendlichen stecken verborgene Potenziale!

Tipps

- Ermöglichen Sie jungen Menschen ohne Ausbildungsplatz erste Berufserfahrungen durch Praktika.
- Nutzen Sie die Möglichkeit, junge Menschen durch eine Einstiegsqualifizierung (EQ) für Ihren Betrieb zu interessieren.
- Über ein Praktikum können Sie auch testen, wie sich eine Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung realisieren lässt. Die Arbeitsagenturen bzw. Integrationsämter beraten und gewähren ggf. Zuschüsse, z. B. für Umbauten oder Ausstattung.
- Werben Sie gezielt um junge Menschen mit Migrationshintergrund: Legen Sie in Ihren Stellenausschreibungen Wert auf interkulturelle und fremdsprachliche Kompetenzen.
- Unterstützen Sie benachteiligte junge Menschen auf ihrem Weg zum Berufsabschluss. Nutzen Sie hierzu die Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen, eine assistierte Ausbildung oder engagieren Sie sich als Kooperationsbetrieb in einer außerbetrieblichen Ausbildung.

Links

- www.dihk.de:
Infos zu EQs im Themenfeld „Aus- und Weiterbildung“ > „Ausbildung“
- www.jugend-staerken.de: Regionale Anlaufstellen für die Vermittlung von jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf
- www.arbeitsagentur.de/ausbildung:
Informationen rund um Ausbildung und die Leistungen der BA
- www.bildungsketten.de:
Unterstützt Jugendliche bei Schulabschluss und Berufsausbildung
- www.inklusion-gelingt.de:
Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung

» Wir wissen, wie wichtig Erfahrungswissen für unseren Betrieb ist, und nutzen die Potenziale älterer Fachkräfte.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Immer mehr ältere Menschen bleiben bis zum Regelrentenalter und mitunter sogar darüber hinaus beruflich aktiv – und sie haben Unternehmen viel zu bieten. Sie bringen Lebens- und Berufserfahrung sowie Fachwissen mit, verfügen über spezifische Fertigkeiten und zeigen meist ein hohes Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein. Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen helfen, Ältere gesund zu halten und ihre Potenziale voll auszuschöpfen!

Tipps

- Laden Sie gezielt auch ältere Fachkräfte zu Vorstellungsgesprächen ein. Sprechen Sie von sich aus qualifizierte ehemalige Beschäftigte an.
- Überlegen Sie, für welche Positionen Sie das Know-how und die Erfahrung älterer Beschäftigter benötigen und besetzen Sie diese Stellen gezielt.
- Gestalten Sie Stellenanzeigen so, dass sie auch Ältere ansprechen, z. B. durch Betonung der Berufserfahrung.
- Wie können Sie Ältere möglichst lange im Betrieb halten? Hier können z. B. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle (z. B. Wertguthaben) sowie eine altersorientierte Personalpolitik hilfreich sein.
- Machen Sie Ihren älteren Mitarbeitenden gezielte Weiterbildungsangebote und ermöglichen Sie lebenslanges Lernen.

Links

- www.fachkraefte-offensive.de: Alter(n)sgerechte Stellenbeschreibungen und altersspezifische Rekrutierung, siehe „Für Unternehmen“ > „Ihre Werkzeuge“
- www.kofa.de:
Rekrutierung älterer Beschäftigter, siehe „Handlungsempfehlungen“
- www.bmas.de: Instrumentenkasten für eine altersgerechte Arbeitswelt in KMU (über die Suche)
- www.lago-projekt.de: LagO – Länger arbeiten in gesunden Organisationen
- www.alternsgerechte-arbeit.de:
Präventionsportal „Demographischer Wandel in der Arbeitswelt“
- www.bmas.de:
Broschüre und KMU-Leitfaden zu „Wertguthaben“ (über die Suche)

» Wir rekrutieren Fachkräfte im Ausland.«



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Beschäftigte aus anderen Ländern können neue Impulse bringen und durch ihre Sprachkenntnisse und ihre Netzwerke den Zugang zu internationalen Kunden und Märkten erleichtern.

Tipps

- Bei der Fachkräftesuche im Ausland kann die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit helfen. Sie informiert auch über die „Blaue Karte EU“, die es Akademikerinnen und Akademikern aus Staaten außerhalb der EU seit 2012 erleichtert, in Deutschland zu arbeiten.
- Fachkräfte mit einem Berufsabschluss aus dem Ausland können ihn in Deutschland anerkennen lassen. Hierfür ist die regionale IHK oder Handwerkskammer der richtige Ansprechpartner. Anerkennungssuchende haben die Möglichkeit, die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in Anspruch zu nehmen.
- Um ausländische Absolventinnen und Absolventen von deutschen Hochschulen als Fachkräfte zu gewinnen, kann z. B. die Teilnahme an Absolventenmessen oder die direkte Ansprache an der Hochschule sinnvoll sein.
- Eine Willkommenskultur im Betrieb hilft, ausländischen Kollegen den Einstieg zu erleichtern und kulturelle oder religiöse Differenzen zu überwinden. Hilfreich sind gezielte Ansprechpartner, Mentorenprogramme oder Diversity-Schulungen.

Links

- www.make-it-in-germany.com: Fachkräfte aus dem Ausland finden
- www.zav.de: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA
- www.ec.europa.eu/eures: Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität
- www.anererkennung-in-deutschland.de:
Anerkennungsfinder und zuständige Stellen
- www.netzwerk-iq.de:
Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“
- www.ihk-fosa.de:
„Foreign Skills Approval“ – berufliche Anerkennung im IHK-Bereich
- www.bq-portal.de: Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen
- www.arbeitsagentur.de/arbeitgeberservice:
Serviceangebot der BA für Unternehmen

Kapitel 3: Fachkräfte halten und binden

» Wir ermöglichen nach Familienpausen oder Pflegezeiten den Wiedereinstieg ins Unternehmen.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Viele gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen nach einer längeren Pause für die Kindererziehung oder die Pflege Angehöriger zurück in den Job. Sie können dabei wichtige Hilfe leisten und zugleich selbst profitieren.

Tipps

- Halten Sie auch während der Eltern- oder Pflegezeit Kontakt zu Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, umso leichter fällt ihnen der Wiedereinstieg.
- Bieten Sie – soweit es sich mit Ihren betrieblichen Abläufen vereinbaren lässt – Teilzeitjobs mit der Aussicht auf spätere vollzeitnahe oder Vollzeitbeschäftigung an.
- Bieten Sie Weiterbildungen oder Coachings an, um entstandene Wissens- und Erfahrungslücken zu schließen.
- Ermöglichen Sie flexible Arbeitszeitmodelle.
- Nutzen Sie Informationsangebote wie das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ der Bundesregierung.

Links

- www.erfolgsfaktor-familie.de: Informationen, Beispiele und Unternehmensnetzwerk für familienfreundliche Betriebe
- www.perspektive-wiedereinstieg.de: Frauen den beruflichen Wiedereinstieg ermöglichen
- www.dihk.de/ihk-ansprechpartner-vereinbarkeit: Liste der IHK-Ansprechpartner vor Ort
- www.wege-zur-pflege.de: Informationen rund um die gesetzliche Pflegezeit und die Familienpflegezeit
- www.bmas.de: Broschüre und KMU-Leitfaden zu „Wertguthaben“ (über die Suche)

» Wir investieren auch in langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Zur Fachkräftesicherung gehört auch, für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen und Mitarbeitende dabei zu unterstützen, langfristig gesund und qualifiziert zu bleiben. Ihre Beschäftigten bleiben leistungsfähig, wenn sie ihr Know-how ständig weiterentwickeln und motiviert und gesund arbeiten können.

Tipps

- Ermöglichen Sie Weiterbildungen und lebenslanges Lernen. Beteiligen Sie erfahrene Mitarbeiter gezielt an Innovationsprozessen und machen Sie sie fit für die Anforderungen der Digitalisierung.
- Setzen Sie auf Prävention, betriebliche Gesundheit und alter(n)sgerechte Arbeitsplätze – von Work-Life-Balance über kollegiales Miteinander bis hin zu Ergonomie, Sport, Tabakentwöhnung oder Stressmanagement.
- Spezielle Führungskräfte-seminare können helfen, erfahrene Beschäftigte angemessen weiterzuentwickeln.
- Sorgen Sie für den Wissenstransfer, bevor die Älteren ausscheiden, z. B. durch Lerntandems.
- Diskutieren Sie mit den Beschäftigten, die in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit tatsächlich nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können, Möglichkeiten, andere Aufgaben im Unternehmen zu übernehmen. Auch flexible Übergänge in den Ruhestand, etwa durch Teilzeit-/Teilrentenmodelle oder Langzeitkonten/ Lebensarbeitszeitkonten (Wertguthaben), sind denkbar.

Links

- www.bmas.de: Broschüre „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit – Arbeitsmedizinische Empfehlung“ sowie Broschüre und KMU-Leitfaden zu „Wertguthaben“, siehe „Service“ > „Medien“ > „Publikationen“
- www.bildungsserver.de: Übersicht über Publikationen unter dem Suchbegriff „älterer Arbeitnehmer“
- www.inqa.de: Publikationen „Lernförderliche Unternehmenskulturen“ und „Lernfähig im Tandem“, siehe „Angebote“ > „Unsere Publikationen“
- www.kofa.de: Informationen zu Weiterbildung, Wissens- und Erfahrungstransfer des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung, siehe „Handlungsempfehlungen“
- www.baua.de: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- www.lago-projekt.de: LagO – Länger arbeiten in gesunden Organisationen
- www.miaa.de: Handlungsempfehlungen für eine altersgerechte Arbeitskultur, siehe „Downloads“
- www.deutsche-rentenversicherung.de: Publikation „Altersrentner: So viel können Sie hinzuverdienen“, siehe „Services“ > „Broschüren & mehr“ > „Rente“

» Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können flexibel arbeiten.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Nicht nur Eltern und ältere Mitarbeitende schätzen es, ihre Arbeit, soweit möglich, flexibel einteilen zu können, d.h. Abläufe, Zeiteinteilung und Arbeitsort mitzubestimmen. Der digitale Wandel kann Arbeitsprozesse vereinfachen und lässt neue, ortsunabhängige Beschäftigungsformen entstehen. Eine Unternehmenskultur, in der in erster Linie Ergebnisse zählen, erhöht das Verantwortungsbewusstsein und steigert die Zufriedenheit aller Beschäftigten.

Tipps

- Ermöglichen Sie Ihren Beschäftigten, soweit in den jeweiligen Arbeitsfeldern realisierbar, Flexibilität bei Zeiterfassung und Anwesenheitspflicht. Vertrauensarbeitszeit und Telearbeit können Bausteine sein.
- Vielleicht können Sie Ihren Beschäftigten Auszeiten ermöglichen, die sie über ein Wertguthaben (auch Langzeitkonto genannt) ansammeln können, z. B. für ein Sabbatical oder die Pflege Angehöriger.

Links

- www.fachkraefte-offensive.de: Siehe „Für Unternehmen“ > „Ihre Werkzeuge“
- www.baua.de: Beratungsmöglichkeiten für die Veränderung von Arbeitszeiten in Unternehmen, siehe „Arbeitszeitberatung“
- www.bmas.de: Broschüre und KMU-Leitfaden zu „Wertguthaben“ (über die Suche)

» Wir fördern ein Betriebsklima, das auf Wertschätzung und Mitarbeiterzufriedenheit ausgerichtet ist.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Vertrauen, Selbstverantwortung, Transparenz und Beteiligung sind wichtige Rahmenbedingungen, mit denen Sie Ihre Fachkräfte langfristig binden. Mit entsprechenden Angeboten tragen Sie dazu bei, dass sie sich mit Ihrem Unternehmen identifizieren und ihm treu bleiben.

Tipps

- Erarbeiten Sie gemeinsam mit den Beschäftigten ein Leitbild für Ihr Unternehmen. Bestärken Sie Ihre Führungskräfte darin, diese Leitlinien vorzuleben.
- Kommunizieren Sie offen und transparent. Stellen Sie sicher, dass Ihre Beschäftigten Zugang zu allen relevanten Informationen haben.
- Nehmen Sie konstruktive Anregungen Ihrer Beschäftigten auf, z. B. durch regelmäßige Feedbackgespräche und Mitarbeiterbefragungen. Nutzen Sie die Ergebnisse als Impulse, das Unternehmensklima weiter zu verbessern.

Links

- www.inqa.de: Publikation „Wettbewerbsvorteil: Arbeitsqualität“, siehe „Angebote“ > „Unsere Publikationen“
- www.fachkraefte-offensive.de:
Siehe „Für Unternehmen“ > „Ihre Werkzeuge“
- www.kofa.de: Informationen zu Mitarbeitergesprächen und Personalführung, siehe „Handlungsempfehlungen“ > „Fachkräfte binden“
- www.psyga.info: Mitarbeiterorientierte Führung, siehe „Stress vermeiden“
- www.gda-psyche.de: Arbeitsprogramm Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie

» Wir betreiben eine systematische Personalentwicklung.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Sie binden Ihre Fachkräfte an das Unternehmen, indem Sie die Kompetenzen und die Motivation Ihrer Beschäftigten stärken. Nehmen Sie deren persönliche Ziele und Motivationen ernst und fördern Sie diese durch Beratung und Weiterbildung.

Tipps

- Führen Sie in regelmäßigen Abständen Mitarbeitergespräche durch und machen Sie mögliche Entwicklungsstufen im Unternehmen transparent.
- Fördern Sie fachliches Know-how und individuelle Potenziale sowohl Ihrer jüngeren als auch älteren Beschäftigten durch regelmäßige Weiterqualifizierungen.
- Nutzen Sie die unterschiedlichen Erfahrungswelten Ihrer Beschäftigten durch geschlechter- und altersgemischte sowie interkulturelle Teams.
- Informieren Sie sich über Fördermöglichkeiten für Weiterbildung in Ihrer Region.
- Steigen Sie in eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung ein.

Links

- www.fachkraefte-offensive.de: Siehe „Für Unternehmen“ > „Ihre Werkzeuge“
- www.inqa.de: Handlungshilfe „Leitfaden Personalgespräch“ (in der Pflege), siehe „Angebote“ > „Unsere Publikationen“
- www.inqa-check-personalfuehrung.de: INQA-Check „Personalführung“
- www.personalplanung.inqa-check.de: INQA-Check „Strategische Personalplanung“
- www.wis.ihk.de: Weiterbildungs-Informationen-System der IHKs
- www.kurs.de: Datenbank der Arbeitsagentur für berufliche Aus- und Weiterbildung
- www.arbeitsagentur.de: Förderprogramm „WeGebAU“ zur beruflichen Weiterbildung vor allem ungelerner Beschäftigter und Beschäftigter in KMU, siehe „Unternehmen“ > „Finanzielle Hilfen“ > „Weiterbildung“

» Wir haben Angebote, die unsere Belegschaft körperlich gesund halten.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Gesunde Ernährung, mehr Bewegung, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze – wenn Sie Ihre Beschäftigten bei ihren guten Vorsätzen unterstützen und auch den Arbeitsplatz gesundheitsfördernd gestalten, bleiben sie körperlich fit und damit leistungsfähig. Ein Arbeitsumfeld, das alter(n)sgerecht ist, sorgt zudem dafür, dass auch jüngere Beschäftigte dauerhaft gesund bleiben.

Tipps

- Versuchen Sie monotone Arbeitsabläufe zu vermeiden, um so z. B. Rücken- und Nackenschmerzen in Ihrer Belegschaft zu reduzieren.
- Sorgen Sie in Ihrer Kantine oder durch andere entsprechende Angebote für gesunde Kost und stellen Sie Ihren Mitarbeitern z. B. kostenfreies Mineralwasser zur Verfügung.
- Machen Sie Ihre Beschäftigten fit, z. B. durch Betriebs-sport, Rückenschulen oder regelmäßige Gesundheitst- tage. Sie können bis zu 500 Euro pro Jahr und Mit- arbeiter steuerfrei in Gesundheitsmaßnahmen für Ihre Beschäftigten investieren (§ 3 Nr. 34 Einkommens- steuergesetz – EStG).
- Kontaktieren Sie Ihre regionale IHK für Informationen und weitere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.
- Sprechen Sie die Deutsche Rentenversicherung gezielt auf ihren Firmenservice und dessen Unterstützungsan- gebote im Bereich der gesundheitlichen Prävention an.

Links

- www.inqa.de: Handlungshilfe „Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen“, siehe „Gute Praxis“ > „Publikationen“
- www.kmu-komp.de: KMU-Kompetenznetzwerk zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten
- www.dnbgf.de: Deutsches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung
- www.aok-bgf.de; www.der-gesundheitsplan.de: Angebote der Krankenkassen mit Informationen und Beratung zu Gesundheitsprävention und betrieblichem Gesundheitsmanagement
- www.deutsche-rentenversicherung.de: Firmenservice – Beratung von Unternehmen zu den Themen Rente, Altersvorsorge, Rehabilitation und Sozialabgaben, siehe „Infos für Experten“ > „Arbeitgeber & Steuerberater“ > „Firmenservice“

» Wir haben Angebote, die unsere Beschäftigten auch psychisch gesund halten.«



Das machen wir gut!



Hier könnten wir besser sein.



Das müssen wir angehen.

Unternehmen und ihre Mitarbeiter sehen sich steigenden Anforderungen im – oft globalen – Wettbewerb gegenüber, nicht zuletzt durch die Digitalisierung. Unternehmen können dazu beitragen, die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu erhalten und zu stärken. Denn nur wer gesund ist, ist leistungsfähig und bleibt gern im Unternehmen.

Tipps

- Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten durch vorausschauende Planung, um vermeidbare Arbeitsbelastungen zu reduzieren. Weiterqualifizierungen helfen, dem technischen Fortschritt standzuhalten.
- Bieten Sie Beschäftigten, die Anzeichen von Stress oder Burnout zeigen, frühzeitig Unterstützung an.
- Schaffen Sie präventive Gesundheitsangebote und fördern Sie die Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. durch Kurse für Zeit- und Stressmanagement.
- Benennen Sie eine Vertrauensperson als Ansprechpartner.

Links

- www.bmas.de: Broschüre „Psychische Gesundheit im Betrieb – Arbeitsmedizinische Empfehlung“; siehe „Service“ > „Medien“ > „Publikationen“
- www.gda-psyche.de: Arbeitsprogramm Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie
- www.psyga.info: Handlungshilfen und Informationen zur psychischen Gesundheit
- www.inqa.de: Handlungshilfe „Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen“; siehe „Angebote“ > „Unsere Publikationen“
- www.kmu-komp.de: KMU-Kompetenznetzwerk zur Förderung der Gesundheit von Beschäftigten
- www.dnbgf.de, www.iga-info.de sowie Angebote der Krankenkassen: Information, Beratung und Angebote für Gesundheitsprävention
- Kontaktieren Sie Ihre regionale IHK für Informationen und weitere Ansprechpartner

Informationen, Anleitungen, Analysetools

Dieser Selbsttest ist ein erster Einstieg – ausführliche Informationen, Anleitungen, Analysetools und Handlungsempfehlungen zum Thema Fachkräftesicherung finden Sie hier:

Fachkräfte-Offensive

Die Fachkräfte-Offensive bündelt umfassende Informationen und konkrete Handlungsempfehlungen rund um das Thema Fachkräftesicherung.

www.fachkraefte-offensive.de

IHKs – Industrie- und Handelskammern

Die IHKs stehen ihren Mitgliedsunternehmen als Ansprechpartner in lokalen, regionalen und überregionalen Angelegenheiten zur Seite. Insbesondere in Angelegenheiten der Aus- und Weiterbildung bieten sie konkrete Hilfestellung und Beratung an. Für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie findet sich in jeder IHK ein Ansprechpartner und bei vielen weiteren Fragen sind IHKs gute Lotsen zu den richtigen Spezialisten. Für viele Bundesländer finden Sie auf der Website der IHK u. a. einen Fachkräftemonitor (Instrument zur Analyse von Fachkräfteangebot und -nachfrage) und einen Demografierechner (Altersstrukturtest).

www.ihk.de

Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit

Ein speziell auf die Bedürfnisse von Unternehmen ausgerichtetes Dienstleistungsangebot bietet der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit: schnell, kompetent, zuverlässig und kostenlos. An 600 Standorten in Deutschland vermittelt er passende Fachkräfte, gibt finanzielle Unterstützung und berät zu allen Fragen rund um die Qualifizierung von Beschäftigten. Im Rahmen einer persönlichen Qualifizierungsberatung können Sie die Alters- und Personalstruktur in Ihrem Unternehmen analysieren und dementsprechend Bildungsbedarfe ermitteln und umsetzen. Bundesweite Servicrufnummer: 0800 4555520 (gebührenfrei).

www.arbeitsagentur.de/arbeitgeberservice

Innovationsbüro Fachkräfte für die Region

Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region unterstützt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung. Egal, ob Sie ein Netzwerk gründen möchten oder bereits Erfahrungen mit der Netzwerkarbeit haben: Unter www.fachkraeftebuero.de finden Sie auf Ihren jeweiligen Bedarf zugeschnittene Angebote. Die Website enthält auch eine Datenbank mit Informationen zu rund 580 Netzwerken zur Fachkräftesicherung in ganz Deutschland.

www.fachkraeftebuero.de

INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit

Die sozialpartnerschaftlich getragene Initiative bietet Praxisbeispiele, Beratungsangebote, Handlungshilfen, Austauschmöglichkeiten sowie ein Förderprogramm für Projekte, die neue personal- und beschäftigungspolitische Ansätze auf den Weg bringen. Der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ unterstützt Sie z. B. darin, Ihre Potenziale zu nutzen, Herausforderungen aktiv anzugehen und Krisen zu meistern.

www.inqa.de

Projekt „psyGA – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“

In diesem Projekt der Initiative neue Qualität der Arbeit finden Sie Informationen, Analysetools sowie Vorschläge für konkrete betriebliche Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung, um Stress am Arbeitsplatz zu reduzieren – für Unternehmen und Beschäftigte.

www.psyga.info

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Personalbedarfsplanung? Altersstrukturanalyse? Umfeldanalyse? Hier finden Sie Anleitungen und Handlungsempfehlungen für Ihre Arbeit. Die Angebote eignen sich besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

www.kofa.de

Die Fachkräfte-Offensive

Fachkräftesicherung ist eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben, um wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Fortschritt für unser Land sicherzustellen. Um dieser Herausforderung zu begegnen, haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Bundesagentur für Arbeit die Fachkräfte-Offensive gestartet. Sie ...

- ... bündelt bundesweit Projekte und Aktivitäten aller beteiligten Partner zur Fachkräftesicherung
- ... unterstützt Unternehmen, ihren individuellen Bedarf an qualifiziertem Personal langfristig zu decken
- ... hilft Fachkräften, sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln
- ... beschreibt praktische Handlungsoptionen und informiert über bestehende regionale Beratungs- und Unterstützungsangebote und Netzwerke

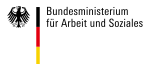
www.fachkraefte-offensive.de

Das Willkommensportal www.make-it-in-germany.com richtet sich an internationale Fachkräfte und ist mehrsprachig. Es bündelt Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland und steht für eine offene Willkommenskultur. Außerdem finden Arbeitgeber hier Hilfestellungen, wie sie Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren können.

www.make-it-in-germany.com

Impressum

Eine gemeinsame Publikation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages im Rahmen der Fachkräfte-Offensive.



Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Öffentlichkeitsarbeit und Internet
11017 Berlin
Stand: November 2015

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 422
Telefon: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Fax: 030 221 911 017
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: BUTTERBERLIN

Druck: bud Potsdam

Foto: Titel/Lars Borges

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

**MACHEN SIE DEN
FACHKRÄFTE-
CHECK**

Gleichlautende
Antwortmöglichkeiten
für alle Fragen nach dem
Ampelsystem:



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Kapitel 1: Fachkräftebedarf und Potenziale der Region

„Wir kennen die Altersstruktur unserer Belegschaft.“



„Wir wissen, welche Kompetenzen wir zukünftig brauchen.“



„Wir wissen, was uns als Arbeitgeber attraktiv macht.“



„Wir können die demografische Entwicklung unserer Region einschätzen.“



„Wir wissen, was unsere Wettbewerber tun, um Fachkräfte zu gewinnen.“



„Wir wissen, wie attraktiv unser Standort für Fachkräfte ist.“



Kapitel 2: Fachkräfte gewinnen

„Wir sagen, was uns als Arbeitgeber attraktiv macht.“



„Wir ermöglichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“



„Wir bilden aus und sichern unsere Fachkräfte von morgen.“



„Wir kooperieren mit Schulen und Hochschulen.“



„Wir geben allen jungen Menschen eine Chance.“



„Wir wissen, wie wichtig Erfahrungswissen für unseren Betrieb ist, und nutzen die Potenziale älterer Fachkräfte.“



„Wir rekrutieren Fachkräfte im Ausland.“



Kapitel 3: Fachkräfte halten und binden

„Wir ermöglichen nach Familienpausen oder
Pflegezeiten den Wiedereinstieg ins Unternehmen.“



„Wir investieren auch in langjährige
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“



„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
können flexibel arbeiten.“



„Wir fördern ein Betriebsklima, das auf
Wertschätzung und Mitarbeiterzufriedenheit
ausgerichtet ist.“



„Wir betreiben eine systematische
Personalentwicklung.“



„Wir haben Angebote, die unsere Belegschaft
körperlich gesund halten.“



„Wir haben Angebote, die unsere Beschäftigten
auch psychisch gesund halten.“



Das machen
wir gut!



Hier könnten wir
besser sein.



Das müssen wir
angehen.

Auswertung

Sie haben alle Punkte bewertet? Dann wissen Sie jetzt, in welchen Bereichen Ihr Unternehmen beim Thema Fachkräftesicherung gut dasteht und wo noch Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Jetzt heißt es, Prioritäten zu setzen – lassen Sie sich von den vielen möglichen Ansatzpunkten nicht entmutigen. Entscheiden Sie, welche Bereiche für die Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen die größte Relevanz haben, und definieren Sie Ihre ganz individuellen Handlungsfelder. Sie kennen Ihr Unternehmen am besten und die Erfahrung zeigt: Manchmal können schon kleine Maßnahmen viel bewegen.

Wenn Sie in einem Bereich größeren Handlungsbedarf für sich feststellen und umfassend aktiv werden wollen, dienen die Tipps und Links in dieser Broschüre als erste Ideensammlung und Wegweiser. Für eine weitergehende, persönliche Beratung können Sie sich z. B. an Ihre örtliche IHK, an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit, an die regionalen Erstberatungsstellen des ESF-Programms „unternehmensWert:Mensch“ oder an private Dienstleister wenden.

Auch der Austausch mit anderen Unternehmen kann nützlich sein: Nutzen Sie den Netzwerk-Navigator der Fachkräfte-Offensive, um nach Netzwerken in Ihrer Region zu suchen – Informationen zu allen Angeboten finden Sie gebündelt auf www.fachkraefte-offensive.de

Die Fachkräfte-Offensive ist ein gemeinsames Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie sowie der Bundesagentur für Arbeit.

www.fachkraefte-offensive.de



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Bundesagentur
für Arbeit