

10 Punkte

für die Fachkräftegewinnung

Denken Sie langfristig, auch wenn es kurzfristig brennt. Nehmen Sie sich Zeit, eine Strategie für Ihre Fachkräftegewinnung zu entwickeln. Handeln Sie jetzt, um Nachfolger von bald ausscheidenden Mitarbeitern zu suchen. Denn wer jetzt nichts unternimmt, hat in zehn Jahren das Nachsehen.

1 Bilden Sie Ihre Mitarbeiter weiter

Das größte Potenzial steckt in den Menschen, die bereits für Ihr Unternehmen tätig sind. Sie kennen Abläufe, Produkte und Kunden. Unterstützen Sie daher Ihre Mitarbeiter bei der Weiterbildung. Übernehmen Sie die Kosten im besten Fall komplett. „Im vergangenen Jahr übernahmen nur 28,5 Prozent der Firmen, deren Mitarbeiter sich bei uns zum Industriemeister weiterbilden ließen, die Kosten komplett“, sagt Claudia Weißenfels, Leiterin der Industriemeisterschule Troisdorf. „Der Anteil könnte weitaus höher sein.“ Weißenfels beobachtet, dass die Qualifizierung zum Industriemeister in Teilzeit, also über drei Jahre an Abenden und Wochenenden, für die Teilnehmer

sehr anstrengend ist. „Unternehmen könnten darüber nachdenken, gute Mitarbeiter für ein Jahr freizustellen.“ Otto Brandenburg, Geschäftsführer der IHK Weiterbildungsgesellschaft in Bonn-Holzlar, stellt fest: „Die Zahl der Unternehmen, die eine Weiterbildung ihrer Mitarbeiter finanziell unterstützen, ist in den vergangenen Jahren gestiegen.“ Ziel sei, dass die Weiterbildungsteilnehmer nicht nur Wissen aufbauen, sondern auch besser im Sinne des Arbeitgebers handeln. „Das Gespräch mit dem Kunden soll optimiert werden – ob im Fliesenfachgeschäft oder beim Fertighausbau“, sagt Brandenburg. Auch Personen, die noch nicht im eigenen Unternehmen arbeiten, lassen sich qualifizieren. Die IHK Bonn/Rhein-Sieg informiert über spezielle Förderprogramme für Studienabbrecher, Menschen mit Behinderung, ältere Arbeitnehmer und Geringqualifizierte.



2

Jens Reisch von der City-Fahrschule fordert bessere Löhne, Pausen- und Arbeitszeiten für Lkw-Fahrer.

2 Sparen Sie nicht beim Lohn

In einigen Branchen zeichnet der Generationswechsel sich besonders stark ab. So geht bei den Berufskraftfahrern etwa jeder vierte in den kommenden Jahren in Rente. Logistikunternehmen finden kaum junge, qualifizierte Fahrer. „Das Problem ist hausgemacht“, sagt Jens Reisch, Ausbildungsleiter der City-Fahrschule in Bonn-Duisdorf. „Die Branche verlangt von den Kraftfahrern immer mehr, ohne einen Gegenwert zu liefern. Eine leistungsgerechte Entlohnung ist überfällig.“ Unternehmen, die den Mindestlohn zahlen, werden es bei der Nachwuchssuche schwer haben.

3 Schenken Sie Ihren Mitarbeitern Zeit

Es erleichtert Arbeitnehmer sehr, wenn sie Familie und Beruf miteinander vereinbaren können. Das setzt ein flexibles Zeitmanagement voraus. Die Pflegeteam Wentland GmbH & Co. KG mit Sitz in Rheinbach



3

*Mitarbeiter des Pflegeteams
Wentland können ihre
Arbeitszeiten mitgestalten.*

macht damit gute Erfahrungen. Geschäftsführerin Doris Sommer: „Die Pflege- und Gesundheitsbranche steht vor einer riesigen Herausforderung beim Fachkräftemangel. Wir bieten unseren Mitarbeitern alles an, was irgendwie möglich ist: Vollzeit, wo oftmals nur Teilzeit angeboten wird. Wunschdienstpläne, die individuelle Planungen berücksichtigen. Elterntouren, die um 8 Uhr starten und nicht wie üblich um 6 Uhr. Flexible Pausen, die Zeit für Erholung oder Gespräche mit Kollegen bieten.“

4 Geben Sie das, was andere nicht geben

Mitarbeiter sollen sich in Ihrem Unternehmen wohlfühlen. Dazu tragen angenehm gestaltete und gut beleuchtete Arbeits- und Pausenräume bei. Eine Grünpflanze für jeden Neuankommeling, ein gerahmtes Bild zu Weihnachten – mit Geschenken wie diese können Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz individuell gestalten. Unterschiedliche Erfahrungen machen Unternehmen mit dem Handy als Begrüßungsgeschenk. Denn nicht alle Arbeitnehmer halten die Handy-Nutzungsregeln ein, sie surfen und texten während der Arbeitszeit zu oft. Ein geschenktes Handy kann daher schnell zum falschen Signal werden. Das Tanzhaus Bonn ist noch einen Schritt weiter gegangen. Geschäftsführer Timo Müller: „Es ist tatsächlich so, dass gerade in unserer Branche einiges getan werden muss, um den Beruf des Tanzlehrers attraktiv

zu machen. Insbesondere die Arbeitszeiten am Wochenende und in den späten Abendstunden müssen kompensiert werden. Im September 2017 haben wir unseren Azubis ein Auto gekauft und zur Verfügung gestellt, das kam sehr gut an.“



4

*Das Tanzhaus Bonn kaufte
seinen Azubis ein Auto.*



5

„Menschen machen Mannstaedt“
heißt es im Leitbild der
Mannstaedt GmbH in Troisdorf.

5 Schaffen Sie ein Wir-Gefühl

Hier steckt eine große Chance für kleine Unternehmen. Je weniger Mitarbeiter, desto schneller wirken sich Maßnahmen für eine Firmenidentität aus. Sie entsteht, wenn Mitarbeiter sich gegenseitig wertschätzen und unterstützen – unabhängig von Qualifikation, Alter, Herkunft oder Religion. Konkret wird dies bei der Wohnungssuche für neue Kollegen, beim Tausch von Schichten oder gemeinsamen Aktivitäten. Die Mannstaedt GmbH in Troisdorf legt daher Wert darauf, schon im ersten Kontakt mit Bewerbern authentisch zu sein. Sie gibt ihrer Belegschaft die Gelegenheit, die potenziellen neuen Kollegen kennen zu lernen. Ute Pellenz, Leiterin Ausbildung und Personalentwicklung: „Das gelingt häufig besser mit ein paar Praktikurstagen als mit einem Vorstellungsgespräch in teils steriler Büroatmosphäre. In einem Praktikum werden häufig die Weichen für einen erfolgreichen gemeinsamen beruflichen Weg gestellt!“

6 Fördern Sie Ihr Image als attraktiver Arbeitgeber

Machen Sie durch Corporate-Social-Responsibility

(CSR)-Maßnahmen in Ihrem Stadtteil positiv auf sich aufmerksam. Fördern Sie das naturwissenschaftlich-technische Interesse von Grundschulern über das IHK-Projekt TuWaS!, engagieren Sie sich für das Vereinsleben oder kommunizieren Sie Ihre Aktionen zu Umwelt- und Klimaschutz. So fördert die GreenGate AG, ein Softwareunternehmen aus Windeck, die IT-Kompetenz von Schülerinnen und Schülern am benachbarten Bodelschwingh-Gymnasium Herchen. Sie lernen so das Unternehmen kennen. Über ein Praktikum bekommen sie dann erste Einblicke in den Berufsalltag.

7 Texten und platzieren Sie Stellenausschreibungen richtig

Verzichten sie auf Textbausteine. Formulierungen wie „Leidenschaft, Offenheit und Zuverlässigkeit definieren unseren Qualitätsanspruch“ gehen völlig an der Zielgruppe vorbei, wenn Sie einen Busfahrer, Altenpfleger oder Kellner suchen. Einen Satz wie „Wir zahlen übertariflich“ verstehen die Bewerber nur, wenn sie den Tarif kennen. Und wer kennt den schon? Übrigens: Frauen lassen sich durch Wörter wie „offensiv, durchsetzungsstark, analytisch“ abschrecken. So sprechen Sie nur Männer an. Bauen Sie auf der

Startseite Ihrer Homepage einen Link „Jobs und Karriere“ ein. Vergessen Sie nicht, den konkreten Ansprechpartner für Bewerbungen zu nennen und seine E-Mailadresse anzugeben. Adressen wie `bewerber@` oder `info@` wirken zu anonym. Die BINSERV IT Solutions GmbH beispielsweise verzichtet auf Anzeigen in Printmedien. Markus Jakob, Geschäftsführer Marketing und Vertrieb, fand einen besseren Weg: „Der Markt für IT-Kräfte ist leergefegt. Dennoch gelingt es uns, Fachkräfte zu finden: Wir konzentrieren uns auf Online-Stellenbörsen, u. a. solche, die sich auf die IT-Branche spezialisiert haben. Besonders freut uns, wenn unsere eigenen Mitarbeiter uns als Arbeitgeber weiterempfehlen. Auf diese Art haben wir schon eine Reihe von IT-Experten und einen Azubi eingestellt.“

8 Bedenken Sie die Wünsche zu Mobilität

Parkplatz, Fahrradständer, Haltestelle, Jobticket – was können Sie Ihren Mitarbeitern bieten, um möglichst schnell und preiswert zur Arbeit zu kommen? Wer braucht einen Dienstwagen, wer hätte lieber ein Dienstfahrrad? Vom betrieblichen Mobilitätsmanagement profitiert auch Ihr Unternehmen. Dem Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung gGmbH in Dortmund zufolge sinken Unfallquote und Krankenstand, wenn Mitarbeiter auf sicherere Verkehrsmittel umsteigen.



7 BINSERV-GF Markus Jakob macht bei der Bewerbersuche gute Erfahrungen mit Empfehlungsmarketing.



6 Frank Lagemann (r.), Vorstand der GreenGate AG, fördert das IT-Interesse von Schülern des Bodelschwingh Gymnasiums.

9 Pflegen Sie gute Kontakte

Ehemalige Mitarbeiter Ihres Unternehmens könnten kurzfristig einspringen, um Spitzen abzubauen. Das gilt für Ruheständler ebenso wie für junge Mütter und Väter. Bieten Sie Mitarbeitern im Erziehungsurlaub Weiterbildungen an und laden Sie sie zu Betriebsfeiern ein. Bauen Sie außerdem neue Kontakte auf, z.B. zu Hochschulen. So besuchten 100 Studierende der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg das Maschinenbauunternehmen Kuhne Group in Sankt Augustin, 30 ihrer Kommilitonen informierten sich bei der auf Schwertransporte spezialisierten Viktor Baumann GmbH & Co.KG in Bornheim. „Beide Veranstaltungen waren ein Schritt zu einer intensiven Verzahnung zwischen der akademischen Ausbildung an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und den Unternehmen vor Ort“, sagt Prof. Dr. Stephan Tank vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften.

10 Halten Sie die Augen offen

Die IHK hat errechnet, dass in Bonn/Rhein-Sieg in den nächsten fünf Jahren etwa 12.500 Unternehmen mit mehr als 75.000 Beschäftigten einen Nachfolger suchen. Gehört eines dieser Unternehmen zu Ihren Wettbewerbern? Dann ließen sich von dort nicht nur Kunden, sondern auch qualifizierte Mitarbeiter übernehmen.

Ursula Katthöfer,
freie Journalistin, Bonn