

Anleitung: Fachkräftesicherung im Handwerk

Quelle: itb - Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Immer auf der sicheren Seite

- ✔ **Von unserer Fachredaktion geprüft** Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Fachkräftesicherung im Handwerk

Der demografische Wandel in Deutschland stellt auch an Arbeitgeber aus dem Handwerk große Herausforderungen: Kurzfristig müssen Unternehmer auf eine Alterung des Mitarbeiterstamms reagieren. Langfristig sind weniger Arbeitskräfte in Deutschland verfügbar. Das Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V. (itb) hat angesichts des demografischen Wandels fünf Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung im Handwerk zusammengestellt und nennt konkrete Gestaltungsmöglichkeiten.

1. Personaleinsatz und Mitarbeiterbindung

Vereinbarung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter mit den Betriebszielen

Herausforderung:

- Es müssen Bedingungen geschaffen werden, dass die Mitarbeiter eigenständig handeln sowie ihre Kompetenzen und Erfahrungen einbringen können
- Mitarbeiter müssen sich am Arbeitsplatz voll entfalten können und sich kontinuierlich weiterbilden können
- Fähigkeiten der Mitarbeiter wertschätzen

Gestaltungsmöglichkeit:

- Mitarbeiter frühzeitig in Planungen einbeziehen
- Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen
- Planung der Personalentwicklung und systematische Weiterbildung
- Förderung altersgemischter Teams
- Weiterbildung für 50+ fördern
- Es muss in die Betriebskultur investiert werden

Potenzial:

- Mitarbeiter sind motivierter
- Prozesse verlaufen effizienter und reibungsloser
- Kommunikation und Weitergabe von Informationen funktionieren
- Unternehmen bleibt flexibel und kann dem Wettbewerbsdruck stand halten

Widerstände:

- Komplexe Veränderungen, die eine langfristige Planung und Bearbeitung erfordern
- Schwierigkeiten, passgenaue Qualifikationsangebote zu identifizieren und wahrzunehmen

2. Qualifizierung und Wissenstransfer

Sicherstellung von lebenslangem Lernen und Vermeidung von Wissensverlust

Herausforderung:

- Lebenslanges Lernen als Teil der Unternehmens-/Führungskultur leben, um Potenziale und Ressourcen aller Mitarbeiter auszuschöpfen
- Rechtzeitige Weitergabe von Wissen, damit innovationsschädigender Wissensverlust vermieden wird

Gestaltungsmöglichkeit:

- Kultur der gegenseitigen Wertschätzung fördern
- Bildungsangebote an Situation älterer Mitarbeiter anpassen
- Altersgemischte Teams
- Bereitschaft und Fähigkeit zum lebenslangen Lernen und Verändern fördern
- Bereitschaft Wissen weiterzugeben fördern
- Erfolgskritisches und wettbewerbsrelevantes Wissen ausfindig machen

Potenzial:

- Mitarbeiter bleiben auch im Alter flexibel und bauen ihr Potenzial kontinuierlich aus
- Das Unternehmen nutzt alle Ressourcen, um wettbewerbsfähig zu bleiben
- Wichtiges Knowhow bleibt dauerhaft erhalten
- Austausch untereinander und Lernen voneinander wird gefördert
- Bessere Zusammenarbeit

Widerstände:

- Lernentwöhnten Mitarbeitern muss viel Geduld und Wertschätzung entgegengebracht werden
- Datenbanken werden oft zu komplex und nicht ausreichend gepflegt
- Motivation zur Mitarbeit fehlt häufig

3. Führung und Betriebsklima

Die Motivation der Mitarbeiter durch gegenseitige Wertschätzung erhöhen

Herausforderung:

- Vorgabe von Zielen, Leitlinien und Grundsätzen
- Führung prägt die Qualität der sozialen Beziehungen und damit das Betriebsklima
- Führung hat Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten

Gestaltungsmöglichkeit:

- Die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Betrieb fördern
- Kultur der gegenseitigen Wertschätzung fördern
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern
- Beteiligung der Mitarbeiter an der Strukturierung betrieblicher Prozesse
- Gemeinsam ein Unternehmensleitbild definieren

Potenzial:

- Kooperation und Zusammenarbeit steigern
- Kommunikation und Informationsfluss steigern
- Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein steigern
- Misstrauen abbauen und Arbeitsfreude steigern

Widerstände:

- Anforderungen an die Führung werden wegen geringer Kapazitäten nicht umgesetzt
- Grundsätzliche Vorbehalte gegenüber Änderungen

4. Gesundheitsprävention

Gesundheitsbewusstes Verhalten unter allen Mitarbeitern fördern

Herausforderung:

- Belegschaften werden immer älter, deshalb ist die Gesundheit der Mitarbeiter ein entscheidender Erfolgsfaktor geworden und muss dementsprechend gefördert werden

Gestaltungsmöglichkeit:

- Mitarbeiter für das Thema Gesundheit interessieren und motivieren
- Körperliche und auch psychische Belastung berücksichtigen
- Gesundheit nicht als isoliertes Thema behandeln

Potenzial:

- Geringere Krankenquoten und damit geringere Kosten
- Gesunde Mitarbeiter arbeiten motivierter und engagierter
- Widerstände: Anfängliche Motivation der Mitarbeiter kann schnell nachlassen

4. Sicherung des Fachkräftebedarfs

Unternehmen als Arbeitsgeber interessant gestalten

Herausforderung:

- Der Fachkräftemangel wird in spätestens 10 Jahren die Prozesse und Arbeitsabläufe im Unternehmen maßgeblich beeinflussen. Deshalb muss das Unternehmen umso mehr darauf achten ein attraktiver Arbeitgeber für alle Altersgruppen zu sein

Gestaltungsmöglichkeit:

- Stellenanzeigen, die eine möglichst breite Zielgruppe ansprechen
- Investitionen wie Nachqualifizierung in Betracht ziehen
- Konzepte zur Qualifizierung von Quereinsteigern
- Kooperation mit Schulen (und Hochschulen)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- nicht-diskriminierende Personalpolitik
- Stille Reserve nutzen

Potenzial:

- Vorausschauend planen um, auch in Zukunft offene Stellen qualifiziert zu besetzen
- konkrete Vorstellungen, wie der jetzige und zukünftige Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu sichern ist
- Von anderen Unternehmen abheben

Widerstände:

- Es wird nötig sein eingefahrene Wege zu verlassen und z.B. auch Mitarbeiter über 50 einzustellen.
- Zum Teil höherer Betreuungsaufwand notwendig