

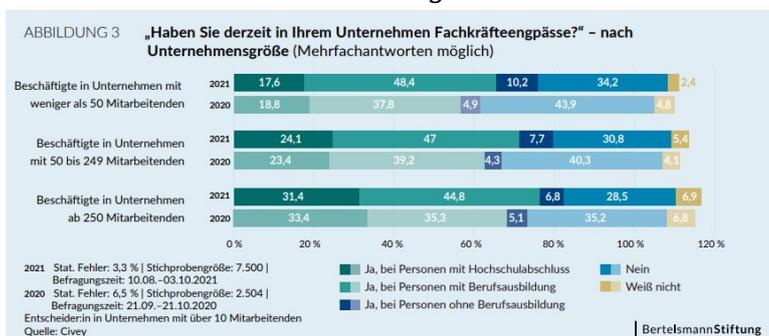


Fachkräfte gesucht!

Wo man auch hinsieht, überall werden Fachkräfte gesucht, **unabhängig der Branche** sind die bekannten Online-Stellen-Portale voll. Aber woran liegt das? Fehlen Fachkräfte tatsächlich oder sind sie „wählerischer“ geworden, legen mehr Wert auf ein ausgiebiges Privatleben, sind mit dem Gehalt nicht zufrieden oder wollen sie ihr eigener Chef sein und machen sich lieber selbstständig?

Was sagen die Statistiken, Umfragen oder Studien zum Fachkräftemangel?

Aus meiner Sicht sollte eine grundsätzliche Unterscheidung gemacht werden zwischen:



kaufmännischen, handwerklichen, pflegerischen Berufen oder Spezialisten und der Größe eines Unternehmens gemacht werden

Möglichkeiten Fachkräfte zu halten oder neu zu gewinnen können Sie nutzen?

Um **Mitarbeiter:innen** im Unternehmen zu **halten** oder **neu hinzuzugewinnen**, zählt in der heutigen Zeit nicht maßgeblich der finanzielle Aspekt, so wie es vor Jahren der Fall war, sondern die Mitarbeiter:innen legen mehr Wert auf **soziale Komponenten** wie beispielsweise:

Homeoffice: bei all den Berufen, bei denen es möglich ist, wäre Homeoffice eine Komponente, welche sich positiv auf das Privatleben auswirkt, egal ob Single oder Familie. Als Unternehmer:in sollten Sie, aus meiner Sicht, darauf achten, dass die Mitarbeiter:innen eine Unterstützung erhalten für mögliches Equipment oder Mobiliar wie Bildschirm, Drucker, Maus oder einen ordentlichen Stuhl.

Firmenwagen: Mitarbeiter:innen, welche viel unterwegs bei Kund:innen oder auf Messen sind, können Sie Firmenwagen zur Verfügung stellen, auch zur *privaten Nutzung*. Das kostet Sie final nicht viel, aber die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter:innen können dadurch überproportional steigen.

Teilzeit Stellenangebote: viele Menschen können aus privaten oder gesundheitlichen Gründen nicht in Vollzeit arbeiten, andere wollen gar nicht voll arbeiten, obwohl sie könnten. An der Stelle kann jedes Unternehmen *Flexibilität* zeigen, denn wie die Arbeitsstunden pro Woche gestaltet werden, können Sie entscheiden: ob täglich oder nur 2 Tage die Woche?

Empathisches Führen: die Zeit, in welcher meist noch autoritär von oben herab geführt wurde, ist meines Erachtens nicht mehr zielführend. Jeder Mensch ist ein Individuum und kann deshalb nicht mit anderen über „einen Kamm“ geschert werden. Durch den demografischen Wandel haben Sie überwiegend drei Generationen in einem Unternehmen, deshalb macht heute ein *personenbezogenes* und nicht *personalbezogenes Führen* Sinn.

Wertschätzung: oft sind es auch *kleine Dinge*, welche Ihre Mitarbeiter:in an das Unternehmen bindet und mehr wert ist als finanzielle Anreize. Vergessen Sie den Geburtstag, eine bestandene Prüfung oder das Firmenjubiläum Ihrer Mitarbeiter:in nicht

und gratulieren Sie, ggf. mit einer Flasche Wein, einem Blumenstrauß oder einer Packung Gummibären.

Fehlerkultur: *schenken Sie Ihren Mitarbeiter:innen Vertrauen*, damit diese Wissen immer auf Sie zukommen zu können, egal was passiert ist. Je eher Sie über nicht gut laufende Dinge informiert sind, desto schneller können Sie gemeinsam im Team eine Lösung finden und das Problem gemeinsam beheben. So schaffen Sie nicht nur eine gute Fehlerkultur, sondern bilden auch ein Team und im Team sind Sie immer stärker als mit Alleinkämpfer:innen.

Betriebsklima: meiner Erfahrung nach ist es immer mehr Mitarbeiter:innen wichtig, in einem *angenehmen Umfeld* zu arbeiten, ohne Kolleg:innen oder Vorgesetzten. Schaffen Sie eine angenehme Umgebung, indem im Büro eine Pflanze oder ein schönes Bild hängt, ein Radio zur Verfügung steht oder in der Küche immer die Kaffeemaschine funktioniert. Mitarbeiter:innen, welche eher draußen unterwegs sind, freuen sich über einen sauberen Firmenwagen, genügend Arbeitsmaterial oder ein Feierabendbierchen nach Arbeitsschluss auf der Baustelle.

Ausbildungsplätze: machen Sie es möglich jungen Menschen einen *Berufsstart anzubieten* oder *Praktikant:innen aufzunehmen*, welche sich das entsprechende Berufsbild mal ansehen wollen. Geben Sie den jungen Menschen das Gefühl, ein Teil des Teams zu sein und nicht der Azubi, welcher abheftet, aufräumt oder Kaffee kocht, sondern zeigen Sie, wie schön der jeweilige Beruf ist und welche Potenziale es in Ihrem Unternehmen gibt. Schön wäre auch, wenn Sie einen *Auszubildenden Beauftragten* bereitstellen könnten, welcher als Ansprechpartner:in und Mentor:in fungieren kann.

Wo können Sie Fachkräfte für Ihre Unternehmen finden?

Je nach Branche empfehle ich Ihnen an der **Universität oder Fachhochschule** bei Ihnen in der Nähe anzufragen, ob Sie Ihre Unternehmen und die entsprechenden Ausbildungsplätze vorstellen dürfen. Insbesondere Fachhochschulen sind an praktischen Themen interessiert und ist keine Vorstellung möglich, dann können Sie dennoch am „Schwarzen Brett“ eine tolle Anzeige anbringen.

Selbiges können Sie an **Haupt- und Realschulen oder Gymnasien** machen. Viele Schüler:innen, an den genannten Schulformen, suchen Praktikant:innenstellen. Das gibt Schüler:innen und auch Ihnen die Möglichkeit nochmal kritisch zu prüfen, ob der Ausbildungsplatz wirklich das ist, was er oder sie will und aus Ihrer Sicht, ob die Person zu Ihnen passt.

Arbeitsamt oder Industrie- und Handelskammern bieten ebenfalls Potenziale. Nehmen Sie Kontakt auf und prüfen Sie, ob das eine Möglichkeit für Sie ist oder nicht.

Wie finde ich Fachkräfte für mein Unternehmen?

Nutzen Sie so **viele Medien** als möglich, um Werbung für Ihr Unternehmen oder einen möglichen Ausbildungs- oder Praktikantenplatz zu machen:

öffentliches Radio

eigenes Radio des nächstgelegenen Supermarkts

Jobmessen besuchen

Anzeige in der Zeitung schalten

Flugblätter austeilen

bieten Sie einen „Tag der offenen Tür“ an

soziale Medien wie Xing, LinkedIn, Instagram und Co.

Kontakt zu Vereinen aufnehmen

Persönliche Empfehlung meinerseits:

Als Kind bin ich auf einem **landwirtschaftlichen Betrieb** aufgewachsen, als Bankkauffrau war ich für die Auszubildenden zuständig und als Führungskraft im **Einkaufs-, Category Management und Strategiebereich** habe ich Mitarbeiter:innen selbst eingestellt.

Meine **persönliche Erfahrung** hat gezeigt, dass der **schulische Bildungsstand**, das **Elternhaus**, die **abgeschlossene Schulform** und auch die **Noten** viel, aber **nicht alles aussagen**. Ich hatte sowohl Schulabgänger als auch frisch gebackene Hochschulabsolventen mit einem tadellosen Lebenslauf und Zeugnis, dennoch hat sich in

der Praxis beim ein oder anderen gezeigt, dass es nicht funktioniert. Ebenfalls umgekehrt, der Lebenslauf war nicht „glatt“ und die Noten durchschnittlich, dennoch waren diese frisch eingestellten Mitarbeiter:innen so interessiert und begeistert, dass sie innerhalb kurzer Zeit zu den Top-Mitarbeiter:innen gehörten und im Unternehmen ihren Weg gemacht haben.

Auch das Alter ist bei einer Mitarbeiter:innensuche nicht zwingend entscheidend, es kommt ganz darauf an für welchen Bereich Sie jemanden suchen. Jedes Alter und somit **jede Generation hat verschiedene Stärken und Schwächen.**

Fazit:

Fakt ist, wir haben in Deutschland Fachkräftemangel aufgrund vieler Faktoren. Fakt ist aber auch, dass die Analyse, warum, wieso, weshalb Sie als Unternehmer:in nicht kurzfristig voranbringen. Deshalb habe ich versucht, Ihnen einen „bunten Strauß“ an Möglichkeiten im Beitrag zu bieten. Bleiben Sie dran und nutzen Sie so viele Medien zur Mitarbeiter:innensuche als möglich, geben Sie nicht schnell auf und vor allen Dingen, geben Sie den Bewerber:innen eine Chance, auch wenn der erste Blick auf den Lebenslauf oder die Schulnoten Sie nicht überzeugt!

Für weitere Fragen zum Thema Fachkräftemangel oder sonstigem Austausch stehe ich Ihnen über [LinkedIn](#) zur Verfügung. Ich freue mich auf Sie!