

# Fachkräftesicherung –



finden.  
stärken.  
binden.

Mit Fachkräften Zukunft sichern.

Sensibilisierung und Unterstützung – was wir für Sie tun!

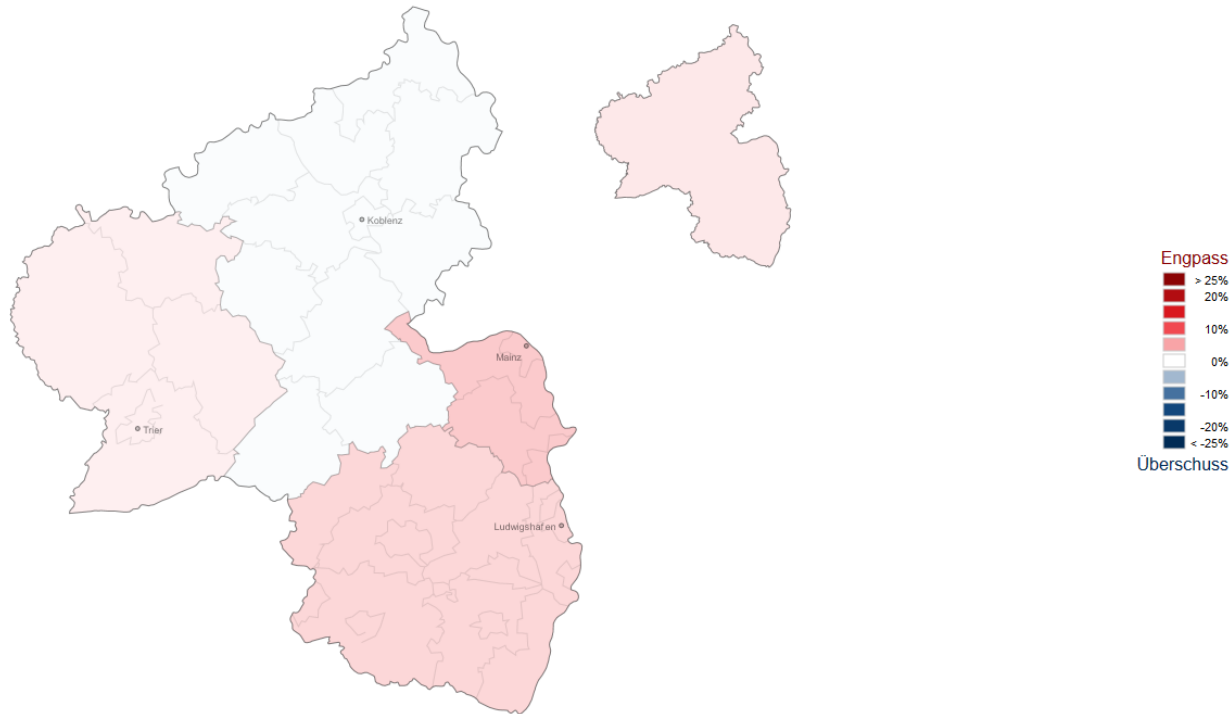
Dirk Michel M.A.  
Projektkoordinator  
Fachkräfte- und Qualifizierungsberatung



© lesniewski/fotolia.com

# Fachkräftebedarf in Rheinland-Pfalz 2015

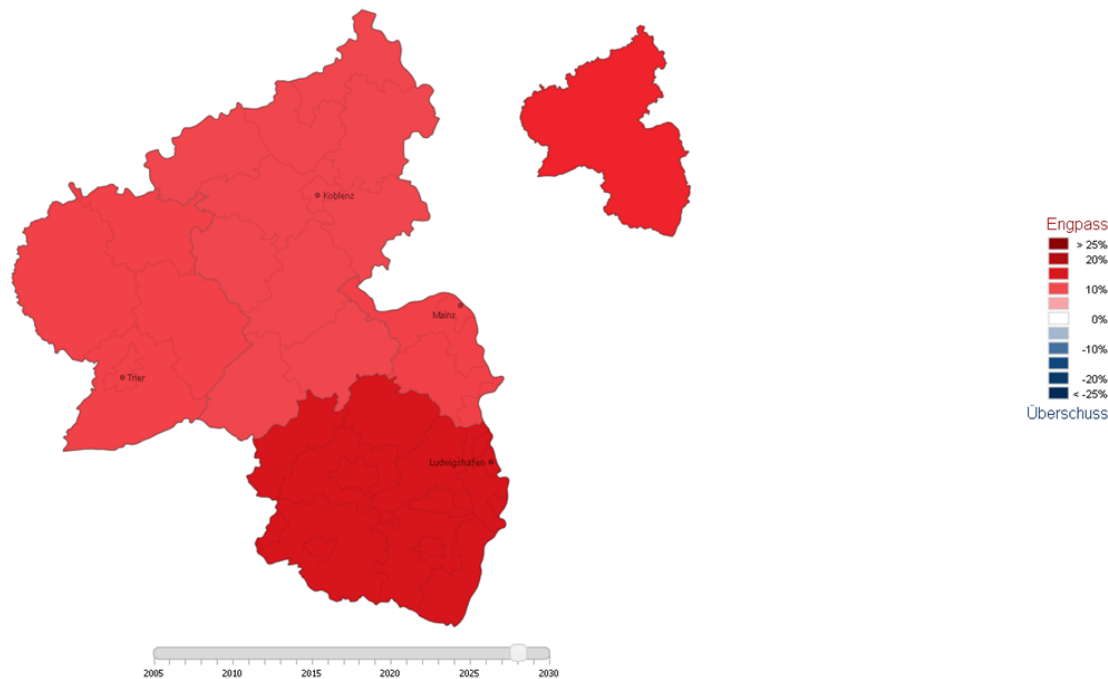
(Bedarf = Nachfrage - Angebot)  
[in % von der Fachkräftenachfrage] für „Alle Fachkräfte“ und „Helferberufe“ in allen Branchen im Jahr 2014 (Prognose)



Quelle: [www.fachkraefte-monitor-rlp.de](http://www.fachkraefte-monitor-rlp.de)

# Fachkräftebedarf in Rheinland-Pfalz 2030

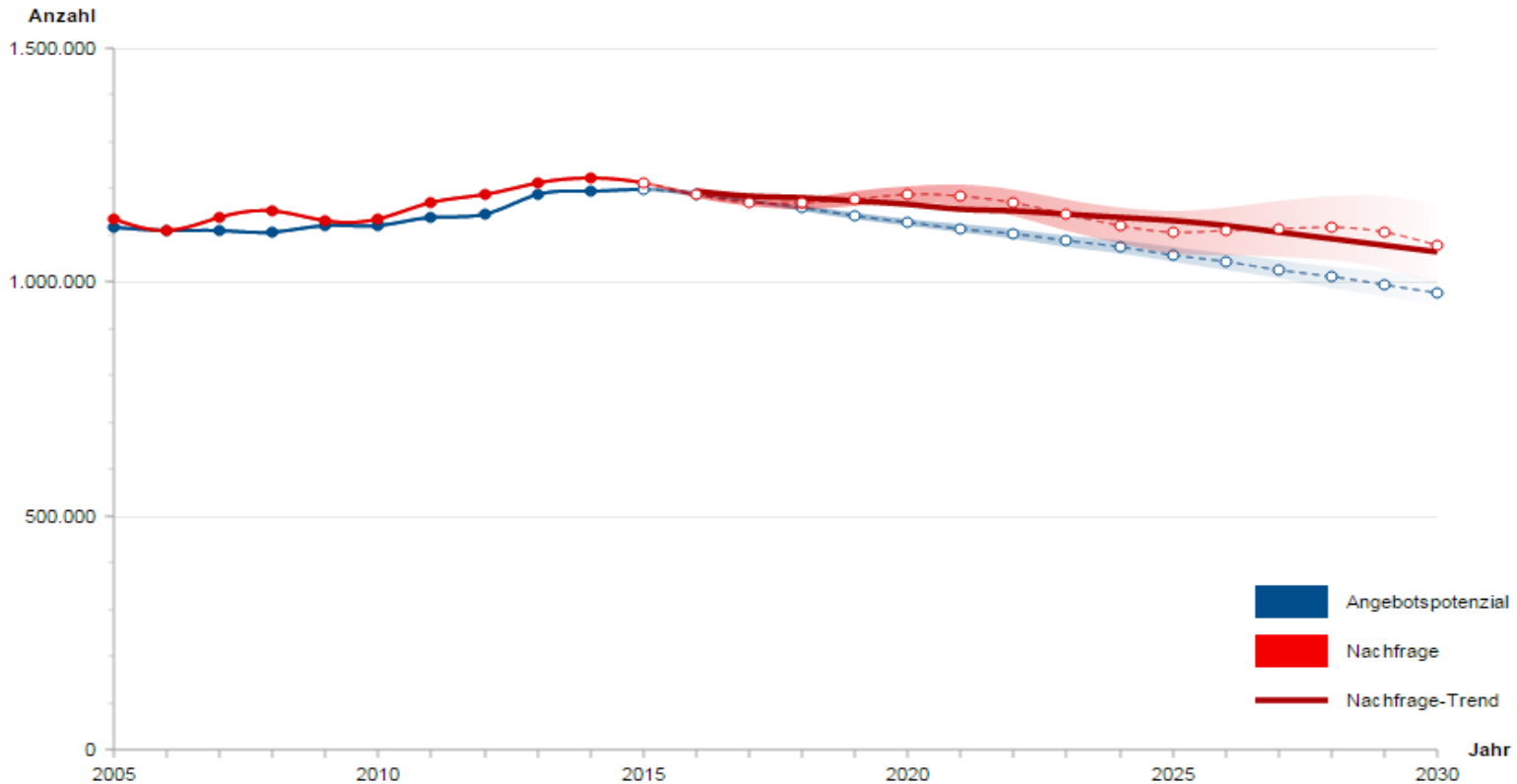
[in % von der Fachkräftenachfrage] für „Alle Fachkräfte“ und „Helferberufe“ in allen Wirtschaftszweigen im Jahr 2028 (Prognose)



Berechnungsstand: Dezember 2012 - Datenquellen: u.a. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, 2012; Destatis, 2012; BA, 2012; IHKs, 2012 - Impressum  
Berechnung: WfCB, 2009-2013 - technische Umsetzung: Michael Kroll

Quelle: [www.fachkraefte-monitor-rlp.de](http://www.fachkraefte-monitor-rlp.de)

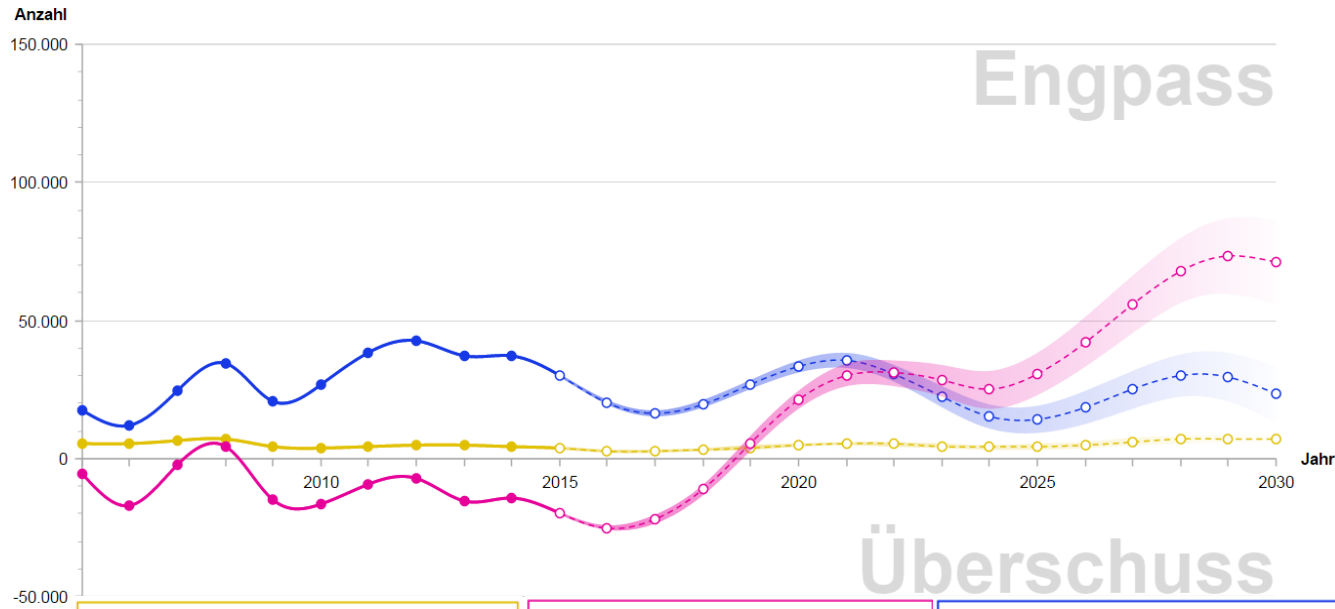
## Entwicklung des Angebots- und Nachfragepotenzials bis zum Jahr 2030



Quelle: [www.fachkraefte-monitor-rlp.de](http://www.fachkraefte-monitor-rlp.de)

# Heute fehlen Techniker, morgen auch Kaufleute

Quelle: www.fachkraefte-monitor-rlp.de

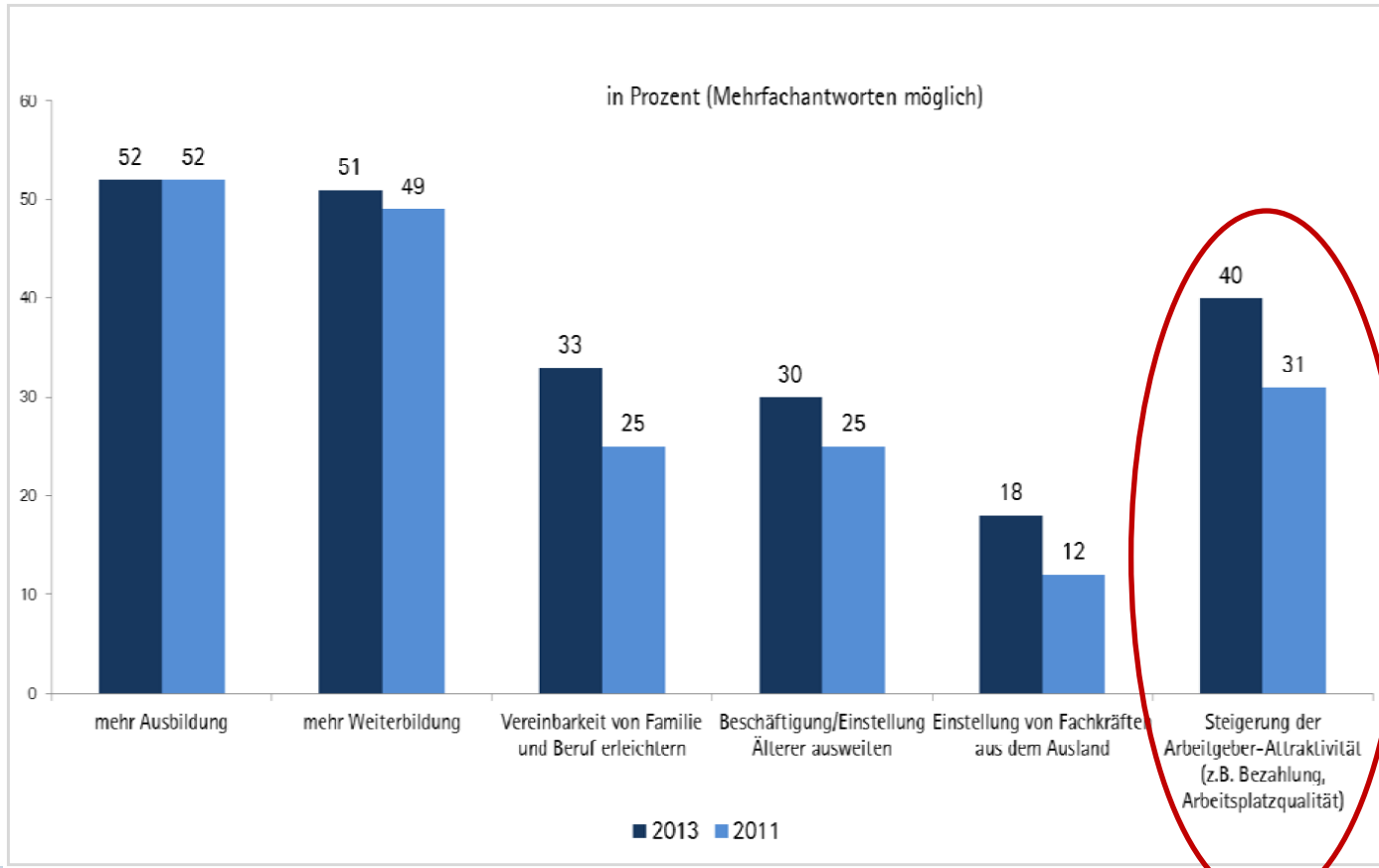


Akademisch Qualifizierte (Prognose)	
Jahr	2015
Angebot	46.200
Nachfrage	49.900
Engpass	3.700
Engpass in %	7,4%

Beruflich Qualifizierte (kaufmännisch) (Prognose)	
Jahr	2015
Angebot	738.000
Nachfrage	718.000
Überschuss	20.000
Überschuss in %	2,8%

Beruflich Qualifizierte (technisch) (Prognose)	
Jahr	2015
Angebot	413.000
Nachfrage	443.000
Engpass	30.000
Engpass in %	6,8%

## Betriebliche Reaktionen



Quelle: DIHK

# Sensibilisierung und Unterstützung - Was wir für Sie tun!

## Fachkräfte- und Qualifizierungsberatung



finden.  
stärken.  
binden.

Mit Fachkräften Zukunft sichern.



## Ziele – was wir mit den Unternehmen erreichen möchten...

- Sensibilisierung
- Nachhaltige Fachkräftesicherung
- Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit
- Strategisches Finden und Binden von Fachkräften
- Aufbau einer strategischen Personalplanung
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter

# Ablauf der Beratung

1. Termin vor Ort

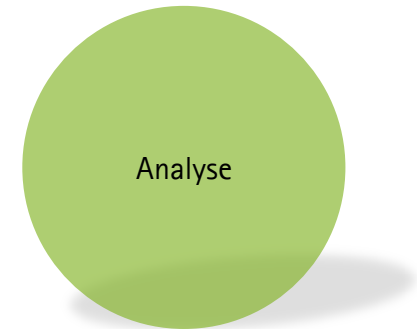
2. Termin vor Ort



z.B. Altersstruktur,  
Qualifikationen

bedarfsgerecht, konkret, individuell, neutral, kostenfrei

# Analyse der Ausgangssituation



## Beispiele:

- Regionale demografische Entwicklung
- Bedarfssituation der Organisation
- Unternehmensattraktivität und Außenwirkung
- Altersstruktur im Unternehmen
- Vorliegende Personalentwicklungsstrukturen und bisherige Umsetzungspraxis
- Vorgehensweisen Fachkräftesicherung und -rekrutierung
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf



# Ablauf der Beratung

1. Termin vor Ort

2. Termin vor Ort



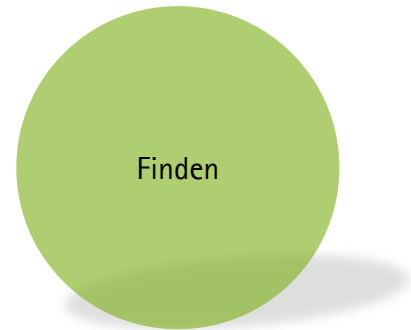
z.B. Altersstruktur,  
Qualifikationen

bedarfsgerecht, konkret, individuell, neutral, kostenfrei

# Mitarbeiter finden

Beispiele:

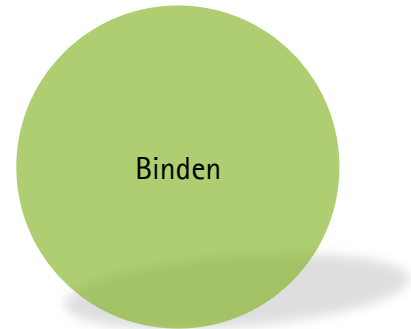
- Aufzeigen effektiver Rekrutierungswege (Online-Stellenbörsen, soziale Netzwerke, Einbezug von Schulen, Informationstage, Messepräsenzen etc.)
- Verbessern der Unternehmensattraktivität
- Berücksichtigen älterer Bewerber im Auswahlprozess
- Initiieren von Kooperationen Schule/Wirtschaft
- Anwenden flexibler Einstiegskonzepte für benachteiligte Jugendliche und Erwachsene
- Gestalten einer Willkommenskultur für internationale Fachkräfte und deren Verwandte



# Mitarbeiter binden

Beispiele:

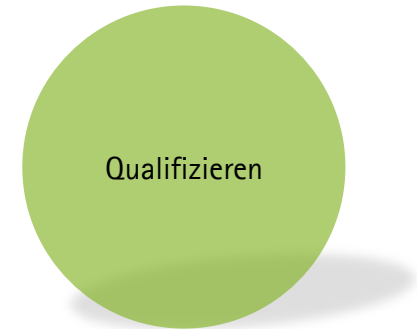
- Orientierungsberatung in Bezug auf eine strategische Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Einbeziehen sozialer Belange in die Unternehmensstrategie, z.B. durch Förderung der Unternehmenskultur, Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit
- Angebote im Rahmen eines BGM
- Gestalten flexibler Arbeitszeitmodelle für ältere Mitarbeiter



# Mitarbeiter qualifizieren

Beispiele:

- Ermitteln des Qualifizierungsbedarfs
- Beraten im Kontext innerbetrieblicher Weiterbildungskonzepte
- Unterstützen bei der Suche nach geeigneten Kooperationspartnern zur Umsetzung von Qualifizierungsangeboten
- Informieren über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten



# Ablauf der Beratung

1. Termin vor Ort

2. Termin vor Ort



z.B. Altersstruktur,  
Qualifikationen

bedarfsgerecht, konkret, individuell, neutral, kostenfrei



# Handlungsempfehlung

**IHK Pfalz**  
Fachkräfte- und Qualifizierungsberatung

**Handlungsempfehlung  
Fachkräfte- und Qualifizierungsberatung**

**Unternehmensdaten**

Unternehmen	
Anschluß	
Ansprechpartner	
Kontakt	
Tätigkeitsfeld	

**Beratungsdaten**

Ersttermin am (Analyse)	
Berater IHK Pfalz	
Kontakt	
Zweittermin am (Präsentation)	

**Analysergebnis**

Anzahl der Mitarbeiter:  
Mitarbeiterstruktur:  
Bisherige Rekrutierungspraxis:  
Bisherige Maßnahmen zur Fachkräftebeschaffung:  
Bisherige Weiterbildungspraxis:  
Sonstige Maßnahmen im Unternehmen:

Handlungsempfehlung Stand: 02.09.2014

**Handlungsempfehlungen  
Ausbildungsstellen zur Reserve der**

**Demografische Entwicklung**

Sie haben die Fachkräfte- und Qualifizierungsberatung der IHK Pfalz in Anspruch genommen, um Handlungsempfehlungen in Bezug auf die aktuelle und zukünftige demografische Entwicklung zu erhalten.

Der sozio-demografische Wandel wird das zukünftige Arbeitskräfteangebot beeinflussen. Folgende Auswirkungen werden dabei deutlich spürbar:

- Das Arbeitskräfteangebot wird immer kleiner
- Das Arbeitskräfteangebot wird immer älter
- Der Anteil an über 60-jährigen Leistungsträgern wird sich deutlich erhöhen
- Der Anteil an unter 20-jährigen Leistungsträgern wird sich deutlich verringern

Das Weiterere Mensch in vielen Branchen ein strukturelles Ungleichgewicht, was bedeutet, dass zur Verfügung stehende qualifizierte Fachkräfte den Bedarf nicht decken können, wobei das Angebot an Arbeitskräften ohne Berufsausbildung den Bedarf übersteigen wird.

Die genannten Auswirkungen begründen die Grundfehler unserer Beratung:

„finden, binden, qualifizieren“

Auf dieser Basis wird eine Neustrukturierung und Intensivierung der Personalarbeit in Form von verschiedenen Veränderungen ermöglicht. Um diesen Weg zu erleichtern übermitteln wir Ihnen unsere Handlungsempfehlungen, welche mittels der gemeinsam mit Ihnen durchgeführten Analyse erarbeitet wurden.

Weitere Informationen erhalten Sie beispielsweise unter:

- [www.fachkraftemonitor-ig.de](http://www.fachkraftemonitor-ig.de)
- [www.destatis.de/bundesagentur/wirtschaft](http://www.destatis.de/bundesagentur/wirtschaft)
- [http://demographie-statistik.de](http://http://demographie-statistik.de)

**Mitarbeiter finden  
Rekrutierung**

Die Rekrutierung von Zeugnissen älterer Arbeitnehmer, benachteiligter Jugendlicher und Erwachsener, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung, Studienabbrecher, Frauen, Arbeitslose und Fachkräften aus entfernten Regionen, und zukünftig ein wichtiges Instrument zur Fachkräftebeschaffung.

Die Online-Rekrutierung wird zunehmend zum Standard in der Personalgewinnung. Sie als Unternehmen können die Kosten senken und wirksamer Stellen ausschreiben lassen, zugleich sparen Sie hiermit eine größere Zeilengruppe als über andere Rekrutierungswege an.

- Durch die Online-Rekrutierung können Sie Ihre Stellenaussagen in verschiedenen elektronischen Medien veröffentlichen z.B. in:
  - Jobbörsen
  - Internet-Suchmaschinen
  - Karrieren, Verläden und Netzwerken etc.
- Berücksichtigen Sie den gesamten Rekrutierungsprozess, angepasst die Personal- und Kommunikationsstrategie des Unternehmens, einheitlich abarbeiten.

Hilfreiche Internetadressen zu diesen Themen können sein:

- [www.monster.de](http://www.monster.de)
- [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)
- [www.xing.com](http://www.xing.com)

- Unterstützung schwächerer Azubis, Nachhilfe-Zustuzerbereich**
  - Manche Auszubildende arbeiten in bestimmten Bereichen Defizite auf (z.B. mathematische Kenntnisse, Sprache), die zusätzliche Förderung notwendig machen.
  - Hier sind die sog. Ausbildungsbegleitendes Hilfe (ABH) eine gute Möglichkeit, um auch schwächeren Azubis zu qualifizieren (Betreibe finanzielle, sondern praktische Förderung).
  - Informationen dazu geben die zuständigen Kammern, Bildungsstellen oder die Arbeitsagenturen.

- Abschulungsprogramme**
  - Für Auszubildende mit Absicht gibt es spezielle Ausbildungsprogramme, Ausbildungsstellen (z.B. sprachliche Zusatzqualifikationen in bestimmten
- Ausbildung im Werkbund**
  - Wenn in Ihrem Unternehmen nicht alle Inhalte eines Ausbildungsberufes vermittelt werden können, haben Sie die Möglichkeit, eine Berufsausbildung mit einem anderen Unternehmen als Verbundpartner durchzuführen.
  - Auch für Sie regionalen Ausbildungsverbünde geben die zuständigen Kammern.

**Mitarbeiter binden  
Vereinbarkeit von Familie und Beruf**


Wir empfehlen Ihnen flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen, um Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Folgende Modelle stehen Ihnen hier zur Verfügung:

- Arbeitszeitmodelle (Gleitmodelle)**
  - Arbeitszeiten und -ende können innerhalb eines vorgegebenen Rahmens flexibel gestaltet werden.
  - Es gibt hier keine Arbeitszeitvorgaben, z.B. muss ein Projekt lediglich in dem Projektzeitraum fertiggestellt sein – egal wie viel Zeit dafür benötigt wird.
  - Beispielweise kann eine 100%-Stelle auf 80% oder 70% reduziert werden.
  - Arbeitnehmern kann eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit, um z.B. den Übergang in den Ruhestand vorzubereiten.
  - Damit der Steuerung der jährlichen Arbeitszeit - insbesondere bei saisonalen Schwankungen. Die jährliche Arbeitszeit soll möglichst zum Jahresende bzw. zum vereinbarten Zeitpunkt ausgeglichen sein und keine Arbeitszeiterhöhungen und -abnahmen eines größeren Spektrums in der jährlichen Arbeitszeitgestaltung ermöglichen.
  - Arbeitsnehmer können auf dieses Kurze Arbeitszeit oder Gehalt eingehen (z.B. Überstunden, nichtgenommene Urlaubstage etc.).

**Gesundheitsmanagement**

- Wasser und Obst kostenfrei anbieten**
  - Stellen Sie gratis an heißen Sommertagen kostenlos Wasser zur Verfügung.
  - Stellen Sie einmal in der Woche Obst/Milch an einen Obst/Semmelstand den Mitarbeitern zur Verfügung z.B. mit kostenünstigen Produkten aus der Region.
- Zuschüsse zu Sportvereinen-/Fitnessclub-Mitgliedschaften**
  - Gewähren Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zuschüsse für verschiedene Sport- oder Fitnessclubs - einige Fitnessclubs bieten Vergünstigungen an, wenn mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens Mitglied werden möchten.
- Betriebsgruppen**
  - Geben Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Aufbelung von Betriebsgruppen, wie z.B. Betriebs-Fußballmannschaften, Laufgruppen etc.

# Häufigste Themen

- Demografische Entwicklung
- Ausbildung
- Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten
- Fachkräftebindung
- Attraktivität als Arbeitgeber 
- Erschließung und Gewinnung von Fachkräftepotenzialen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Rekrutierung internationaler Fachkräfte, z.B. Welcome Center
- Fördermöglichkeiten

# Ablauf der Beratung

1. Termin vor Ort

2. Termin vor Ort



z.B. Altersstruktur,  
Qualifikationen

bedarfsgerecht, konkret, individuell, neutral, kostenfrei

# Erneute Kontaktaufnahme nach ca. 6 Monaten

Nicht zu unterschätzen im Beratungsprozess:

**Feedbackfunktion für die Unternehmen**

**Hier fehlt was!**  
Ihre Fachkräfte von morgen.

**Fachkräfte- und Qualifizierungsberatung**  
für IHK-Mitgliedsunternehmen – neutral, individuell und kostenfrei





finden.  
stärken.  
binden.

Mit Fachkräften Zukunft sichern.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!