

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



KOFA-WEGWEISER

Strategische Personalarbeit

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen/Autoren

Zuzana Blazek, Sibylle Stippler, Sarah Pierenkemper,
Dirk Werner

Gestaltung und Produktion

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln

Stand

Juni 2015

Um KMU bei dem Aufbau einer zukunftsfähigen und strategischen Personalpolitik zu unterstützen, fördert das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA).

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Wegweiser zu einer strategischen Personalarbeit	4
2	Positive Effekte einer erfolgreichen strategischen Personalpolitik	4
3	So gehen Sie vor	6
4	Die fünf Handlungsfelder guter Personalarbeit	8
4.1	Situation analysieren	8
4.2	Unternehmen positionieren	10
4.3	Fachkräfte finden	12
4.4	Fachkräfte binden	14
4.5	Fachkräfte qualifizieren	16
5	KOFA ... wir freuen uns auf Sie	18

1 Wegweiser zu einer strategischen Personalarbeit

Strategische Personalarbeit bedeutet, dass Sie Ihr Unternehmen zukunftsfest machen für den künftigen Personal- und Qualifikationsbedarf. Das richtige Personal zur passenden Zeit am richtigen Ort ist einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bedeutet dies, dass sie die eigene Personalarbeit laufend überprüfen und dabei zunehmend auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Bewerberinnen und Bewerber ausrichten sollten.

Die eigene Personalarbeit auf den Prüfstand zu stellen und neu auszurichten kostet Zeit und Geld – keine Frage. Angesichts von demografischem Wandel, einer rückläufigen Zahl von Erwerbspersonen, Fachkräftengapsen und zunehmender Konkurrenz um Fachkräfte mit großen Unternehmen werden Investitionen in Personal jedoch immer wichtiger. Allerdings müssen KMU ihre Ressourcen möglichst treffsicher und passgenau einsetzen. Daher gilt es, in den relevanten Handlungsfeldern aus den vorhandenen reichhaltigen Maßnahmen der Personalarbeit die richtigen herauszufiltern und sich an geeigneten Stellen Unterstützung zu holen – zum Beispiel beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Abbildung 1).

Hierbei gilt: Weniger, aber gut gesetzte Schwerpunkte die zum jeweiligen Unternehmen passen, sind besser als breit gestreute Ansätze ohne Tiefenwirkung. In jedem Fall ist es wichtig, die Angebote des Unternehmens aktiv nach innen und außen zu kommunizieren, damit die positiven Effekte der Personalarbeit eine möglichst große Wirkung erzielen.

2 Positive Effekte einer erfolgreichen strategischen Personalpolitik

Eine erfolgreiche Personalarbeit sichtbar zu machen, ist kein leichtes Unterfangen, aber dafür besonders lohnend für den Unternehmenserfolg. Denn die Erfolge einer guten Personalarbeit führen zu vielfältigen positiven betriebswirtschaftlichen Effekten (Abbildung 2), wie eine Befragung von mehr als 1.500 Unternehmen im Rahmen der Studie „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Jahr 2014 zeigt. Hierbei ist zu beachten, dass die beschriebenen Effekte sich oftmals gegenseitig bedingen und vielseitige positive Wirkungsketten für Ihren Unternehmenserfolg bedeuten.

Abb. 1: Bereiche strategischer Personalarbeit und Angebote des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung KOFA



Abb. 2: Positive betriebswirtschaftliche Effekte



Erläuterung: nimmt ab nimmt zu

- Weniger Fehltage:** Durch veränderte Familienstrukturen und Bedürfnisse der Beschäftigten werden flexible Arbeitszeitregelungen immer wichtiger. Mit einer familienbewussten Personalpolitik lassen sich Fehlzeiten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich reduzieren.
- Höhere Innovationskraft:** Mit einer stärkeren Bindung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Ihr Unternehmen können Sie die unternehmensinterne Innovationsfähigkeit steigern und zur langfristigen Verbesserung Ihrer Wettbewerbsfähigkeit beitragen.
- Höhere Erträge:** Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter und leistungsfähiger, wodurch Ihre Produktivität erhöht werden kann. Eine gut gestaltete Personalpolitik kann somit den Unternehmensertrag verbessern.
- Weniger Fachkräfteengpässe:** Mit Hilfe einer gut gestalteten Personalpolitik können Sie sich als attraktiver Arbeitgeber etablieren und hierdurch drohenden Fachkräfteengpässen entgegenwirken sowie neue Talente erfolgreich akquirieren.
- Motivierte, produktive Mitarbeiter:** Ihre Beschäftigten sind motiviert und produktiv, wenn sie besonders gute und flexible Arbeitsbedingungen durch die lebensphasenorientierte Personalpolitik vorfinden. Dies verbessert das Unternehmensklima und die Zusammenarbeit in der Belegschaft.
- Geringere Fluktuation:** Die stärkere Unternehmensbindung und Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen führt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer geringeren Mitarbeiterfluktuation. Dies senkt die Kosten für Rekrutierung von Personal.
- Mehr Wissensträger bleiben im Unternehmen:** Durch eine hohe Mitarbeiterbindung im Rahmen einer erfolgreichen Personalpolitik geht Ihnen weniger betriebspezifisches Wissen durch den Weggang von wichtigen Wissensträgern verloren.
- Niedriger Krankenstand:** Personalpolitische Maßnahmen, die auf Prävention und eine Verbesserung der gesundheitlichen Konstitution der Belegschaft abzielen, können den Krankheitsstand der Belegschaft reduzieren und so die Wertschöpfung steigern.

3 So gehen Sie vor

Stellen Sie heute sicher, wer in Ihrem Unternehmen morgen die Arbeit leistet. Ihre Neugier auf neue Ansätze der Personalpolitik ist die zentrale Voraussetzung für mehr Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Dabei sollten Sie Schritt für Schritt vorgehen und eine für Sie passende Strategie entwickeln. Denn jedes Unternehmen ist anders. Was für das eine Unternehmen den richtigen Mix an Maßnahmen darstellt, muss nicht die beste Lösung für das andere sein.

Am Anfang der Überlegungen sollte jedoch erstens die Einbindung der Geschäftsführung oder Unternehmenslei-

tung stehen. Denn der Aufbau einer strategischen Personalarbeit ist Chefsache, um die Glaubwürdigkeit des Veränderungsprozesses zu sichern. Zweitens sollten Sie im gesamten Umsetzungsprozess eine möglichst intensive Kommunikation zur Einbindung Ihrer Belegschaft sicherstellen, um die Akzeptanz zu fördern.

Bei der Entwicklung Ihrer Personalstrategie können Sie sich an den fünf Handlungsfeldern orientieren und die für Sie geeigneten Instrumente auswählen und umsetzen. In jedem dieser fünf zentralen Handlungsfelder gibt es Maßnahmen, die Ihnen helfen können, Ihre Personalarbeit an die Herausforderungen des demografischen Wandels anzupassen (Abbildung 3):

Abb. 3: Die fünf Handlungsfelder guter Personalarbeit sowie ausgewählte Maßnahmen, die Sie zukunftsfest machen



1. Situation analysieren:

Machen Sie eine ehrliche Bestandsaufnahme und schaffen Sie eine möglichst objektive Basis, um die Bedarfe Ihres Unternehmens zu analysieren. Zur Standortbestimmung kann Ihnen eine Mitarbeiterbefragung helfen. Nutzen Sie die Erkenntnisse der Lebenszyklusorientierten Personalpolitik ([Literaturhinweis: Der PersonalKompass](#)) und richten Sie Ihre Personalpolitik flexibel an den unterschiedlichen und wechselnden Lebensphasen und Bedürfnissen der Beschäftigten aus. Leiten Sie Ihre Personalstrategie aus Ihrer Unternehmensstrategie ab und berücksichtigen Sie regelmäßig, wie sich ihr Unternehmensumfeld entwickelt.

2. Unternehmen positionieren:

Schärfen Sie Ihr eigenes Profil als attraktiver Arbeitgeber. Stellen Sie Besonderheiten heraus und berichten Sie darüber, was Ihr Unternehmen auszeichnet und über die Vorteile, die Sie Beschäftigten bieten. Wenn beispielsweise Vielfalt und Willkommenskultur im Unternehmen gelebt werden, trägt dies wesentlich zu Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber bei spezifischen Zielgruppen bei.

3. Fachkräfte finden:

Nehmen Sie gezielt nicht ausgeschöpfte Fachkräftepotenziale in den Fokus, indem Sie beispielsweise Ältere, Frauen, Migrantinnen und Migranten, internationale Fachkräfte, Menschen mit Behinderung oder Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher gezielt ansprechen und für Ihr Unternehmen gewinnen.

4. Fachkräfte binden:

Durch die zunehmende Konkurrenz um Fachkräfte wird es immer wichtiger, Leistungsträger und erfahrene Talente an das eigene Unternehmen zu binden. Es gilt, durch gezielte Maßnahmen, betriebspezifisches Know-how und Erfahrungswissen mit Hilfe von guter Personalführung, regelmäßiger Mitarbeitergespräche und Perspektiven der Laufbahnplanung zu halten. Dies gelingt umso besser, je attraktiver und leistungsförderlicher das betriebliche Umfeld gestaltet ist, etwa durch flexible Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit oder gesundheitsfördernde Maßnahmen.

5. Fachkräfte qualifizieren:

Fachkräfte können auch über die betriebliche Qualifizierung gewonnen und weiterentwickelt werden. Neben der klassischen dualen Berufsausbildung und der betrieblichen Weiterbildung können Sie hierfür duale Studiengänge nutzen oder An- und Ungelernte nachqualifizieren oder ihnen Teilqualifikationen anbieten. Zudem können Sie einen gezielten Wissens- und Erfahrungstransfer im Unternehmen organisieren und leistungsbereite Mitarbeiter/-innen bei einer Fortbildung zum Meister / zur Meisterin oder Techniker / Technikerin unterstützen. Ziel aller Angebote ist es, die Beschäftigten auf die zukünftigen Anforderungen im Unternehmen vorzubereiten.

Ein individueller Mix an Maßnahmen führt Ihr Unternehmen zum Erfolg. Bestimmte Maßnahmen sind allerdings generell für jedes Unternehmen wichtig und zielführend, wie zum Beispiel die Themen Personalführung und Employer Branding – zu beiden gibt es Handlungsempfehlungen, die Ihnen das KOFA zur Verfügung stellt.

„Spiegel der Personalpolitik“ – Benchmark mit anderen Unternehmen

Ein ganz besonderes KOFA-Angebot ist der Online-Selbsttest „Spiegel der Personalpolitik“, mit dem Sie Ihre Situation ganzheitlich analysieren können. Das Benchmarking ermöglicht Ihnen eine individuelle Stärken-Schwächen-Analyse der Personalpolitik Ihres Unternehmens. Nutzen Sie dieses Analyseinstrument und erfahren Sie in weniger als zehn Minuten, wo die Personalarbeit Ihres Unternehmens im Vergleich zu anderen Betrieben steht. Sie beantworten Fragen zu Ihrem Personalmanagement, von konkreten Angeboten bis hin zur Personalstrategie. Sie wählen selbst die Kriterien, für die Sie sich neben Branche und Unternehmensgröße mit anderen Unternehmen vergleichen wollen (z. B. Fachkräfteengpässe, Struktur der Belegschaft). Nachdem Sie den Fragebogen ausgefüllt haben, können Sie Ihre individuelle Auswertung direkt online ansehen und als PDF-Datei herunterladen. Die Auswertung liefert Ihnen Erkenntnisse, wie Sie Ihre Personalstrategie weiter verbessern können. Der Online-Service „Spiegel der Personalpolitik“ ist unter der Adresse www.spiegel-der-personalpolitik.de kostenfrei abrufbar.

4 Die fünf Handlungsfelder guter Personalarbeit

Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, wie Sie die Personalarbeit in den fünf Handlungsfeldern konkret gestalten können. Damit Sie ein Gefühl dafür bekommen, wie es um Ihr Unternehmen in diesen Handlungsfeldern steht, haben Sie vor jedem Unterkapitel die Möglichkeit, einen schnellen Selbsttest durchzuführen.

4.1 Situation analysieren

SELBSTTEST

SITUATION analysieren



Bitte markieren Sie mit Hilfe der Ampeln, welche Aussage für Ihr Unternehmen

voll zutrifft → grün
teilweise zutrifft → gelb
nicht zutrifft → rot

Ihr Ergebnis



Wir kennen die Entwicklung des Fachkräfteangebots in unserer Branche sowie die prognostizierte demografische Entwicklung in unserer Region.

Wir wissen, wie viele Arbeitskräfte mit welcher Qualifikation wann an welchem Ort zur Verfügung stehen müssen, um die angestrebten Unternehmensziele zu erreichen.

Wir fragen neu gewonnene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, warum sie sich für uns entschieden haben, und nutzen diese Erkenntnisse für das Bild, das wir als Arbeitgeber vermitteln wollen.

Wir führen Mitarbeiterbefragungen durch, um Hinweise auf die Stärken und Schwächen unseres Unternehmens zu erhalten.

Wir nutzen Instrumente wie die SWOT-Analyse, um die Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken unseres Unternehmens zu erkennen.

Wir haben für unser Unternehmen eine langfristige Vision, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen und mittragen.

Wir pflegen die Personaldaten unserer Beschäftigten und können eine Analyse der Altersstruktur für die Geschäftsbereiche und das gesamte Unternehmen durchführen.

Wir können abschätzen, wie sich die Alters- und Qualifikationsstruktur in unserem Betrieb in den nächsten fünf bis zehn Jahren entwickeln wird.

Wir wissen, wo wir im Branchenvergleich (z. B. beim Bekanntheitsgrad) stehen.

Sie sehen häufig rot und gelb?
Dann nutzen Sie die Angebote unter www.kofa.de, um in wichtige Themen aus dem Bereich „Situation analysieren“ einzusteigen oder diese zu vertiefen.

„Situation analysieren“, das heißt ...

... frühzeitig wissen, wie sich Ihr Unternehmensumfeld entwickelt und was aus dem Abgleich mit den Unternehmenszielen für Ihre Personalbedarfsplanung folgt; zum Beispiel, ob und wann Stellen neu besetzt werden müssen oder die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sinnvoll ist. Für kleine und mittlere Unternehmen sind dies unverzichtbare Analysen, wenn sie im Wettbewerb um Fachkräfte vorne mitspielen wollen.

Prüfen Sie, wo Ihr Unternehmen im Wettbewerb um die besten Köpfe steht. Machen Sie sich Stärken und Schwächen bewusst. Analysieren Sie die aktuelle und die zu erwartende Personalsituation, und gleichen Sie die Ergebnisse mit Ihren Zielen ab. Prüfen Sie die Entwicklung des Fachkräfteangebots in Ihrer Branche und die prognostizierte demografische Entwicklung Ihrer Region. Die aktuelle Situation richtig bewerten und zukünftige Entwicklungen möglichst präzise einschätzen zu können, sind wichtige Voraussetzungen für die strategische Planung Ihrer Personalarbeit.

Beispiele für Handlungsempfehlungen, die Ihnen das KOFA in diesem Bereich bietet, sind:

- **Interne Unternehmensanalyse**
- **Umfeldanalyse**
- **Mitarbeiterbefragung**
- **Personalbedarfsplanung**
- **Personalkennzahlen**

Finden Sie heraus, wo Sie stehen.



4.2 Unternehmen positionieren

SELBSTTEST

UNTERNEHMEN
positionieren

Bitte markieren Sie mit Hilfe der Ampeln, welche Aussage für Ihr Unternehmen

voll zutrifft → grün
teilweise zutrifft → gelb
nicht zutrifft → rot

Ihr Ergebnis



Wir kennen unsere individuellen Stärken und Schwächen als Arbeitgeber.



Wir verfügen über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von unserer Arbeitgebermarke überzeugt sind und nach außen als unsere Markenbotschafter auftreten.



Wir wissen, was andere Unternehmen bieten und können so die besonderen Leistungsangebote und Vorteile unseres Unternehmens kommunizieren.



Wir verfügen über ein authentisches und glaubwürdiges Arbeitgeberprofil, das fest im Unternehmen verankert ist und aktiv im Arbeitsalltag gelebt wird.



Wir kommunizieren unsere Unternehmenskultur (z.B. in Form eines Leitbilds) nach innen und außen.



Wir machen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angebote, um Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen (z.B. flexible Arbeitszeiten; Ferienbetreuung; Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen).



Wir verfügen über fachlich kompetente und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei der Integration ausländischer Fachkräfte als Mentor oder Mentorin unterstützen können.



Wir unterstützen unsere neuen internationalen Fachkräfte auch über den Arbeitsalltag hinaus, etwa bei Wohnungssuche, Behördengängen oder dem Erlernen der deutschen Sprache.



Wir sind ein Arbeitgeber, der auch Bewerbergruppen wie Migrantinnen und Migranten, Älteren oder Arbeitslosen gegenüber aufgeschlossen ist.



Wir bieten attraktive Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen.



Wir bieten gute Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Qualifizierungen, Fortbildungen, Fach- und Führungskarrieren).



Wir haben in unserer Unternehmensphilosophie ein Bekenntnis zur Vielfalt verankert.



Sie sehen häufig rot und gelb?



Dann nutzen Sie die Angebote unter www.kofa.de, um in wichtige Themen aus dem Bereich „Unternehmen positionieren“ einzusteigen oder diese zu vertiefen.

Im Bereich „Unternehmen positionieren“, finden Sie heraus ...

... wie Sie das Profil Ihres Unternehmens schärfen können. Sie finden die für Sie passenden Bausteine, mit denen Sie sich einen Namen als attraktiver Arbeitgeber machen können.

Für kleine und mittlere Unternehmen ist es besonders wichtig, dem eigenen Profil Kontur zu verleihen und sich so positiv von der Konkurrenz abzuheben. KMU haben häufig betriebliche Angebote, die sie aber nicht ausreichend nach innen und außen kommunizieren und nicht strategisch nutzen. Haben Sie ein interessantes Projekt mit einer Schule durchgeführt, sind Sie ein „Hidden Champion“, also ein unbekannter Weltmarktführer, es steht ein Firmenjubiläum an oder Sie haben eine besondere Willkommenskultur in Ihrem Unternehmen für internationale Fachkräfte aufgebaut? All dies ist es wert, erzählt und nach außen kommuniziert zu werden. Flache Hierarchien, familiäre Unternehmenskultur, flexible Arbeitsgestaltung, größere Entscheidungsspielräume: KMU haben viele Vorteile gegenüber großen Unternehmen, die es gilt, ins rechte Licht zu rücken.

Beispiele für Handlungsempfehlungen, die Ihnen das KOFA in diesem Bereich bietet, sind:

- **Employer Branding**
- **Diversity Management**
- **Willkommenskultur**

Werden Sie ein attraktiver Arbeitgeber.



4.3 Fachkräfte finden

SELBSTTEST

FACHKRÄFTE
finden

Bitte markieren Sie mit Hilfe der Ampeln, welche Aussage für Ihr Unternehmen
voll zutrifft → grün
teilweise zutrifft → gelb
nicht zutrifft → rot

Ihr Ergebnis



- Wir pflegen Kooperationen mit Schulen, um frühzeitig Kontakt zu potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern zu knüpfen und zur Berufsorientierung beizutragen.
-
- Wir erstellen für jede neu zu besetzende Stelle ein Anforderungsprofil, um das Aufgabenspektrum und die benötigten Kompetenzen zu beschreiben.
-
- Wir prüfen bei der Besetzung einer Führungsposition, ob hausinterne Kandidatinnen und Kandidaten in Frage kommen.
-
- Wir nutzen soziale Netzwerke, auch die unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei der Suche nach neuen Fach- und Führungskräften.
-
- Wir bieten auf unserer Firmenhomepage eine ansprechende und informative Karriereseite für Bewerberinnen und Bewerber.
-
- Wir sind aktiv an Hochschulen und präsentieren uns auf Hochschulmessen.
-
- Wir gehen vorurteilsfrei bei der Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen vor.
-
- Wir kommunizieren, dass für uns Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher eine interessante Bewerbergruppe sind.
-
- Wir bieten Studierenden die Möglichkeit, als Werksstudentin bzw. Werksstudent zu arbeiten, Praktika zu machen und Abschlussarbeiten zu schreiben.
-
- Wir rekrutieren gezielt Arbeitslose, um offene Stellen zu besetzen.
-
- Wir möchten die Berufs- und Lebenserfahrung der Generation 50plus nutzen und rekrutieren Sie daher gezielt.
-

- Sie sehen häufig rot und gelb?**
 Dann nutzen Sie die Angebote unter www.kofa.de, um in wichtige Themen aus dem Bereich „Fachkräfte finden“ einzusteigen oder diese zu vertiefen.

Fachkräfte finden ...

... wird in immer mehr Branchen und Regionen zu einer Herausforderung. Das KOFA zeigt Ihnen, wo Potenziale in der Mitarbeitergewinnung liegen und welche Maßnahmen Sie ergreifen können, um diese effektiv und möglichst passgenau zu rekrutieren.

Weniger – älter – vielfältiger, mit diesen drei Schlagworten lassen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Angebot an Erwerbspersonen beschreiben. Um kompetente und für ihren betrieblichen Bedarf passende Mitarbeiter zu rekrutieren, sind daher verstärkt neue Zielgruppen anzusprechen, beispielsweise ältere Personen (50plus), Frauen (insbesondere Mütter) und Menschen mit Migrationshintergrund. Um für diese Zielgruppen als Arbeitgeber attraktiv zu sein, können Sie mit besonderen Angeboten Ihrer betrieblichen Personalpolitik punkten. Frühzeitig zukünftige Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen, ist ein weiterer wichtiger Baustein bei der Mitarbeitergewinnung. Nutzen Sie den Bereich „Fachkräfte finden“, um neue Anregungen für Ihre Rekrutierungsstrategie zu bekommen und diese auszubauen.

Beispiele für Handlungsempfehlungen, die Ihnen das KOFA in diesem Bereich bietet, sind:

- **Rekrutierungsverfahren**
- **Schulkooperation**
- **Studienabbrecher**
- **Menschen mit Behinderung**
- **Internationale Studierende**

Erschließen Sie neue Zielgruppen.



4.4 Fachkräfte binden

SELBSTTEST

FACHKRÄFTE
binden

Bitte markieren Sie mit Hilfe der Ampeln, welche Aussage für Ihr Unternehmen
voll zutrifft → grün
teilweise zutrifft → gelb
nicht zutrifft → rot

Ihr Ergebnis



- Wir bieten Fachkräften, die durch Unfall oder Krankheit in der Ausübung ihrer Tätigkeit eingeschränkt sind, Wiedereingliederungshilfen, z.B. durch die Umgestaltung ihres Arbeitsplatzes.
-
- Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen zur Arbeitssituation durch.
-
- Wir stellen unseren Beschäftigten regelmäßig Feedbackmechanismen zur Verfügung, damit sie Wünsche und Erwartungen äußern können.
-
- Wir haben Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die an die jeweilige Lebenssituation unserer Beschäftigten angepasst sind.
-
- Wir fragen die Weiterentwicklungswünsche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab und knüpfen daran mögliche Laufbahnplanungen für Potenzialträger.
-
- Wir führen in unserem Unternehmen regelmäßig Mitarbeitergespräche durch.
-
- Wir bieten unseren Beschäftigten flexible Arbeitszeitmodelle an (z.B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitarbeit oder Telearbeit).
-
- Wir fördern gezielt Frauen, um Führungspositionen zu besetzen (z.B. mit Hilfe von Mentoring oder Coaching).
-
- Wir halten unsere Führungskräfte an, kontinuierlich den Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen und ihnen regelmäßig Feedback zu geben. Hierzu geben wir den Führungskräften geeignete Instrumente an die Hand.
-
- Wir fördern durch diverse Maßnahmen den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung in unserem Unternehmen.
-

- Sie sehen häufig rot und gelb?
Dann nutzen Sie die Angebote unter www.kofa.de, um in wichtige Themen aus dem Bereich „Fachkräfte binden“ einzusteigen oder diese zu vertiefen.

Im Bereich „Fachkräfte binden“ ...

... werden Ihnen Wege aufgezeigt, wie Sie Ihre Fachkräfte im Unternehmen halten können. Je länger eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter bereits in Ihrem Unternehmen beschäftigt ist, umso mehr betriebsspezifisches Know-how und Erfahrungswissen hat sie / er sich angeeignet. Dieses Wissen lässt sich nicht zeitnah über die Anwerbung externer Fachkräfte generieren. Setzen Sie auf Mitarbeiterbindung und sparen Sie die häufig hohen Kosten, die für Rekrutierung und Anlernen neuer Fachkräfte anfallen. Mitarbeiter, die ernst genommen werden und sehen, dass ihre Arbeit geschätzt wird, sind zufriedener. Dies geht mit höherer Motivation und stärkerem Engagement einher – für Unternehmen ein großer Gewinn. Entdecken Sie im Bereich „Fachkräfte binden“ Angebote, die Sie nutzen können, um Beschäftigte an Ihr Unternehmen zu binden. Ob flexible Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit, gesundheitsfördernde Maßnahmen: Ein attraktives und leistungsförderliches Umfeld hilft, motivierte Fachkräfte in Ihrem Unternehmen zu halten.

Beispiele für Handlungsempfehlungen, die Ihnen das KOFA in diesem Bereich bietet, sind:

- **Mitarbeitergespräche**
- **Laufbahnplanung**
- **Flexible Arbeitszeitmodelle**
- **Personalführung**
- **Familie und Beruf**

Sichern Sie Ihre wichtigste Ressource.



4.5 Fachkräfte qualifizieren

SELBSTTEST

FACHKRÄFTE
qualifizieren

Bitte markieren Sie mit Hilfe der Ampeln, welche Aussage für Ihr Unternehmen

voll zutrifft → grün
teilweise zutrifft → gelb
nicht zutrifft → rot

Ihr Ergebnis



Wir sind Ausbildungsbetrieb.



Wir bieten Praktika für verschiedene Zielgruppen an.



Wir werben gezielt Gruppen für eine Ausbildung an, die nicht immer im Fokus stehen, wie zum Beispiel Jugendliche ohne Abschluss oder mit Förderbedarf oder Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher.



Wir bieten unserem Personal, das keinen oder einen fachfremden Ausbildungsabschluss hat, eine Berufsausbildung oder Weiterbildung in unserem Unternehmen an.



Wir bieten Ausbildungen in Teilzeit an.



Wir qualifizieren mit Hilfe dualer Studiengänge Nachwuchstalente.



Wir bauen mit Traineeprogrammen Nachwuchskräfte in unserem Unternehmen auf.



Wir ermöglichen qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein berufsbegleitendes Studium und unterstützen sie hierbei gezielt.



Wir unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, einen Fortbildungsabschluss, etwa einen Meister- oder Technikerabschluss, zu erwerben.



Wir bieten Personen ohne formalem Schul- oder Berufsabschluss innerhalb des Unternehmens Weiterbildungsangebote an, um ihr Know-how zu verbessern.



Wir gewähren beim Austritt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Übergangszeit zur Eingewöhnung von neuem Personal.



Sie sehen häufig rot und gelb?



Dann nutzen Sie die Angebote unter www.kofa.de, um in wichtige Themen aus dem Bereich „Fachkräfte qualifizieren“ einzusteigen oder diese zu vertiefen.

Der Bereich „Fachkräfte qualifizieren“ ...

... gibt Ihnen einen Einblick in erfolgversprechende Maßnahmen, mit denen Sie Ihre Fachkräfte nachhaltig entwickeln können. Nutzen Sie die vorhandene Kompetenz in Ihrem Unternehmen und prüfen Sie, wie Ihre Beschäftigten weiterentwickelt und gefördert werden können. Ziel ist es, die Beschäftigten mit ihren fachlichen und überfachlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen im Unternehmen vorzubereiten. Gleichzeitig ist ein gutes Qualifizierungskonzept ein Instrument sowohl zur Mitarbeiterbindung als auch zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter.

Beispiele für Handlungsempfehlungen, die Ihnen KOFA in diesem Bereich bietet, sind:

- **Duales Studium**
- **Duale Berufsausbildung**
- **Meister-/Techniker-Fortbildung**
- **Wissens- und Erfahrungstransfer**
- **Qualifizierung von An- und Ungelernten**

Schöpfen Sie das Potenzial Ihrer Belegschaft voll aus.



5 KOFA ... wir freuen uns auf Sie

Sie wissen nun, was das KOFA Ihnen bietet. Wir würden uns freuen, Sie mit unseren Angeboten unterstützen zu dürfen und Sie bald online auf unserer Webseite zu begrüßen (Abbildung 4).

Abb. 4: Die Angebote des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung auf einen Blick



Unser Ziel im KOFA ist, Ihnen relevante Informationen für die Gestaltung einer guten und strategischen Personalarbeit zur Verfügung zu stellen – praxisnah, umsetzbar und mit leichtem Zugang. Wir verfolgen dabei folgende Ziele:

- **Sie** kennen die aktuellen Entwicklungen durch die von uns bereitgestellten Daten & Fakten.
- **Sie** sind am Puls der Zeit. Mit unseren Homepagenews und dem Newsletter.
- **Sie** wissen, wo Sie stehen. Durch Nutzen unseres „Spiegels der Personalpolitik“.
- **Sie** lernen von anderen. Durch unsere Praxisbeispiele.
- **Sie** gehen es an. Mit Hilfe unserer Handlungsempfehlungen und unserer Veranstaltungen.

Sichern Sie Ihre Fachkräfte ... mit uns.

Ihre Fragen oder Anregungen zum Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung können Sie uns gerne auf folgenden Wegen zukommen lassen:

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221 4981-543

