Grafschafter Nachrichten

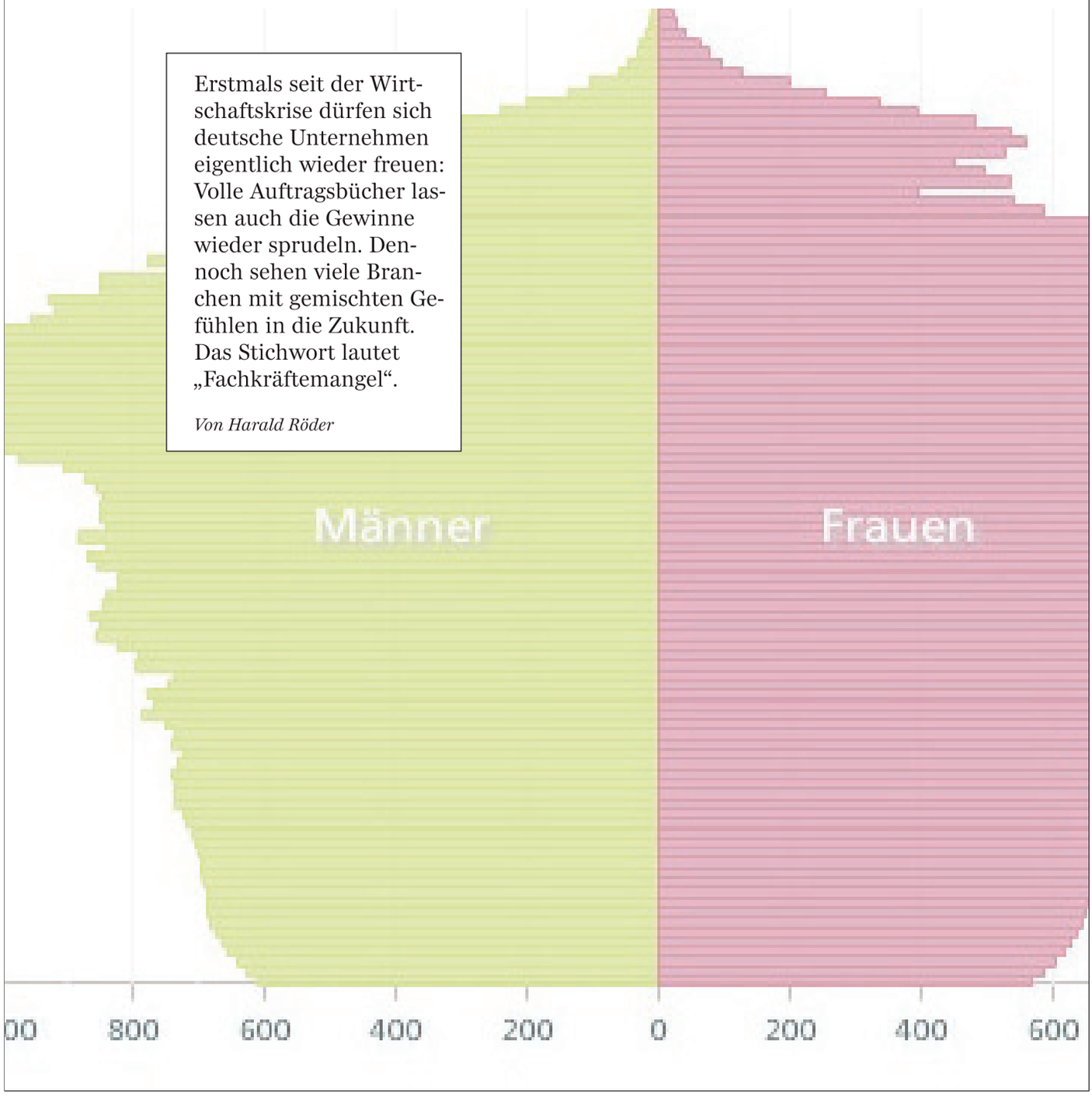
25. Juni 2011

Dem Fachkräftemangel begegnen

Mit innovativen Lebensarbeitszeitmodellen Personal motivieren, Image steigern und Mitarbeiter gewinnen

Erstmals seit der Wirtschaftskrise dürfen sich deutsche Unternehmen eigentlich wieder freuen: Volle Auftragsbücher lassen auch die Gewinne wieder sprudeln. Dennoch sehen viele Branchen mit gemischten Gefühlen in die Zukunft. Das Stichwort lautet „Fachkräftemangel“.

Von Harald Röder



Dem Fachkrä

Mit innovativen Lebensarbeitszeitmodellen P

Erstmals seit der Wirtschaftskrise dürfen sich deutsche Unternehmen eigentlich wieder freuen: Volle Auftragsbücher lassen auch die Gewinne wieder sprudeln. Dennoch sehen viele Branchen mit gemischten Gefühlen in die Zukunft. Das Stichwort lautet „Fachkräftemangel".

Von Harald Röder

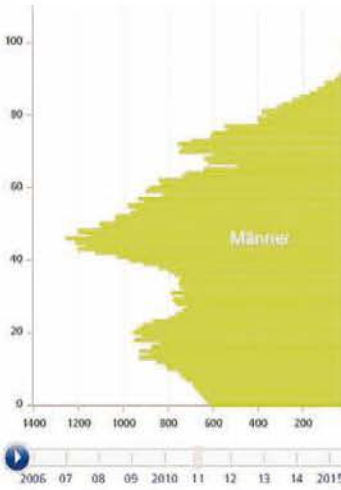
NORDHORN. Während Wirtschaftswissenschaftler noch darüber streiten, ob der Fachkräftemangel nun ein Phantomproblem ist oder nicht, herrscht in der Praxis längst bittere Gewissheit: Die Lücke ist eklatant. Ob Metall-, Elektro- oder Automobilindustrie — die Betriebe dieser Branchen suchen händeringend qualifiziertes Personal. Oft vergeblich. Es sind allerdings längst nicht mehr nur die technischen Berufsfelder, in denen es schlecht um Fachkräfte bestellt ist. Im medizinischen Bereich und in der Pflege oder im Kaufmännischen sieht es ebenfalls düster aus. Im Klartext: Der Fachkräftemangel besteht nicht partiell, sondern branchenübergreifend. Es mangelt an qualifizierten Akademikern genauso wie an Handwerkern, Pflegekräften und Facharbeitern.

Zudem werden sich die meisten Betriebe in den nächsten Jahren auf ein steigendes Durchschnittsalter der Belegschaft einstellen müssen. Zum einen wird die Deckung des Bedarfs an jungen Fachkräften erheblich schwieriger, zum anderen verbleiben ältere Mitarbeiter länger im Betrieb, wenn die bisherigen Vorruhestandsregelungen auslaufen oder nicht mehr finanzierbar sind. Die weiterhin zu erwartende Erhöhung des faktischen Renteneintrittsalters wird die Altersstruktur der Mitarbeiter im Unternehmen zusätzlich verändern.

Während die Folgen der demografischen Entwicklung im Hinblick auf die Finanzierung der Renten von allen Seiten diskutiert werden, fehlt in der Personalpolitik vieler Unternehmen eine intensive Auseinandersetzung mit diesem Thema. Große Konzerne entwickeln bereits seit Jahren Strategien für 2020, 2030 und später. Vor allem die kleinen und mittelgroßen Unternehmen dagegen haben sich vielfach noch nicht ausreichend auf die zu erwartenden Herausforderungen vorbereitet.

Qualifizierte, engagierte und motivierte Mitarbeiter sind die nachhaltigste und wertvollste Ressource eines Unternehmens. Die Zeiten, in denen sich hochqualifizierte Fachkräfte und vor allem Hochschulabsolventen lange nach einem Arbeitgeber umschauen, unzählige Bewerbungen schreiben und etliche Gespräche führen mussten, bis sie vielleicht irgendwann einen Vertrag unterschreiben konnten, sind vorbei. Heute bewerben sich die Unternehmen bei den Kandidaten. Und gerade Firmen mit geringem Bekanntheitsgrad müssen sich etwas einfallen lassen. Sich als Arbeitgeber einen guten Namen zu machen ist daher für viele mittelständische Betriebe zum Hauptthema geworden. „Employer Branding" nennen die Personalverantwortlichen die Strategien, mit denen sie sich im Wettbewerb um Fachkräfte von der Konkurrenz absetzen wollen. Die Zahl der Firmen, die sich um einen Ruf als attraktiver Arbeitgeber bemühen, ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen.

Bevölkerungspyramide für die Gra



Unternehmen stehen dabei vor einer großen Herausforderung: Einerseits müssen sie die besten Fachkräfte finden und für sich gewinnen, zum anderen müssen sie diese mit gezielten Maßnahmen langfristig an den Betrieb binden. Solch eine Personalpolitik ist unerlässlich für den Unternehmenserfolg. Die Stimmen, die nach Innovationen und neuen Ideen rufen, werden immer lauter.

Gefragt sind

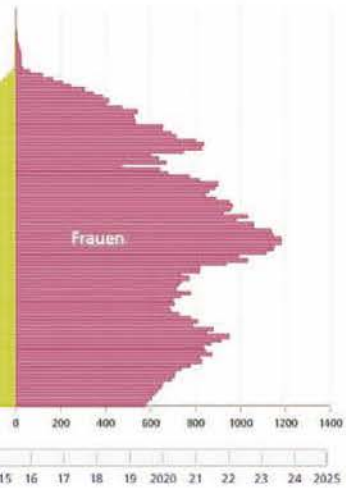
- mehr Flexibilität bei der Organisation und Gestaltung von Arbeit,
- eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- eine freiere Lebensgestaltung der Arbeitnehmer,
- mehr finanzielle Sicherheit im Alter.

Eine ganze Reihe von Instrumenten können Unternehmen und Institutionen zur Bindung qualifizierten Personals nutzen und so ihre Attraktivität erhöhen und Talente fördern. Je interessanter die Angebote und Leistungen eines Arbeitgebers, umso stärker die Bindung. Und desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass die Wahl der Fach- und Führungskräfte auf ihn fällt. Eine gute „Work-Life-Balance" spielt für die Arbeitnehmer eine immer wichtigere Rolle und

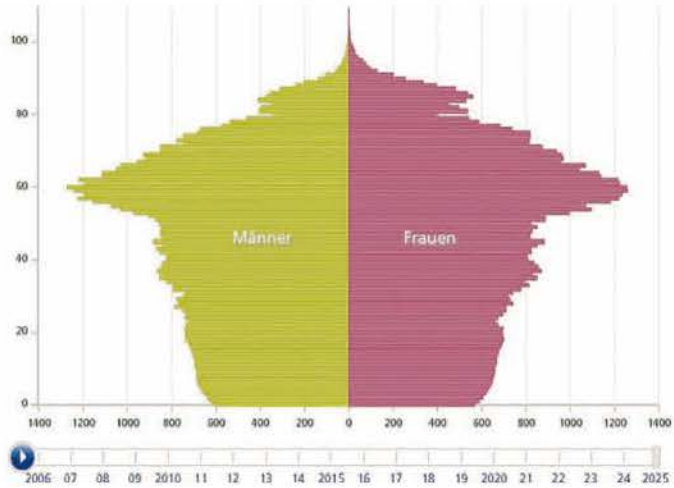
äftemangel begegnen

Personal motivieren, Image steigern und Mitarbeiter gewinnen

afschaft Bentheim 2011



Bevölkerungspyramide für die Grafschaft Bentheim 2025



ist mitunter noch vor Fragen, wie etwa nach der Gehaltshöhe, für die Entscheidung maßgeblich, ob man sich auf eine langfristige Zusammenarbeit mit einem Unternehmen einlässt.

Konzerne wie VW, Siemens, die Deutsche Telekom oder SAP haben es vorgemacht. Mit interessanten Lebensarbeitszeitmodellen verschaffen sich diese Unternehmen im Wettbewerb um die besten Fachkräfte erhebliche Vorteile. Denn die sich daraus ergebenden Gestaltungsmöglichkeiten haben bei Bewerbern wie auch bei den Beschäftigten mittlerweile erheblich an Bedeutung gewonnen. Warum? Weil die Arbeitnehmer das Angebot eines Lebensarbeitszeitkontos schätzen. Sie wissen, dass Wertkontenmodelle es ihnen ermöglichen, ihr Renteneintrittsalter schon während ihrer Berufstätigkeit frühzeitig und aktiv zu gestalten, und damit über die Beendigung ihrer Tätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen.

Harald Röder, Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH.

Lebensarbeitszeitkonten funktionieren nach einem einfachen Prinzip: Heute ansparen, bei Bedarf nutzen. Zeitwertkonten flexibilisieren die Lebensarbeitszeit der Mitarbeiter dadurch, dass das Entgelt für einen Teil der geleisteten Arbeit nicht unmittelbar zur Auszahlung gelangt, sondern sicher und insolvenzgeschützt angespart wird. Die Guthaben werden zu einem späteren Zeitpunkt in Form von bezahlter Freistellung abgebaut, wobei diese nach den Regelungen des Sozialgesetzbuches eine sogenannte vorruhestandsnahe Freistellung (Vorruhestand) oder eine zwischenzeitliche Auszeit in Form eines Sabbaticals sein kann.

Vor allem wünschen sich viele Erwerbstätige, berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können. Dies ist nur ein Aspekt, in dem es darum geht, die Kindererziehung oder die Pflege von älteren Angehörigen zu ermöglichen. Für entsprechende Angebote sind sie sogar bereit, den Arbeitgeber zu wechseln. Unternehmen, die heute schon mit flexiblen Zeitarbeitskonten auf eine familienbewusste Personalpolitik setzen, steigern deshalb ganz klar ihre Attraktivität auf dem Bewerbermarkt. Nicht zuletzt sind Arbeitnehmer stolz darauf, wenn sie in einem Betrieb tätig sind, der innovative Ideen zur Lebensarbeitszeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie umsetzt.

Und das hat positive Auswirkungen für das Unternehmen, denn familien- und mitarbeiterbewusste Arbeitgeber haben im Regelfall engagierte und loyalere Mitarbeiter, bessere Chancen auf dem Personalmarkt, niedrigere Krankenstände und geringere Mitarbeiterfluktuation, zufriedenere Kunden durch zufriedenere Mitarbeiter sowie mehr Innovationspotenzial und größere Veränderungsbereitschaft und damit größeren wirtschaftlichen Erfolg.

Der demografische Wandel ist kein theoretisches Problem. Er hat längst in den Unternehmen und Institutionen Einzug gehalten. Für sie heißt es darum vor allem: Nicht die Augen davor verschließen, denn er vollzieht sich in allen Bereichen und betrifft alle Bevölkerungsschichten. Die demografische Alterung ist irreversibel, sie läuft ab wie ein Uhrwerk. Betriebe, die ihn aktiv gestalten möchten, um Risiken zu vermeiden und Potenziale zu nutzen, müssen bereits heute handeln. Die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ist ein erster Schritt, den unausweichlichen demografischen Entwicklungen entgegenzusteuern und dort positive Signale zu senden. Zwischen den Bereichen Arbeitsmarkt, Personal-Ressourcen und Alterssicherung stehen Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle gleichsam als Scharnier.

Flexible Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

- sind das wegweisende Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit,
- bringen Balance in Unternehmer- und Arbeitnehmerinteressen und
- verzahnen betriebswirtschaftliche Ziele mit personalpolitischen Maßnahmen.

Unternehmen, die Arbeitszeitmodelle einführen belegen, wie durch unternehmerische Weitsicht und verantwortungsvolle Entscheidungen Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Flexibilität und Familienfreundlichkeit sind also kein Widerspruch, sondern ergänzen einander vielmehr. Denn eine mitarbeiterbewusste Personalpolitik durch Einsatz von flexiblen, innovativen Zeitwertkontenmodellen ist unternehmerisches Handeln im besten Sinne.

Vorausschauend in die Zukunft investieren

DBZWK

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Karlsbader Straße 18, 73527 Schwäbisch Gmünd
Telefon 07171 8748880, Fax 07171 977 90-77

info@dbzwk.de, www.dbzwk.de