

Michael Fischer

Wie gewinne ich Fachkräfte?

**Über 30 Ideen zur Gewinnung von Fachkräften für
die**

Industrie

(Automobil-, Chemie-, Getränke-, Tabak-, Metall-, Robotik-, Textil-,
Kunststoff-, Luft- & Raumfahrt-, Rohöl- & Erdgasindustrie...)

Inhaltsverzeichnis

- I. Vorwort
- II. Ist-Situation - Fachkräftemangel
 - 1. Fachkräftemangel - Allgemeine Situation
 - 2. Be (Über) lastung bestehender Mitarbeiter
 - 3. Babyboomer gehen in den wohlverdienten Ruhestand
- III. Berücksichtigung regionaler Besonderheiten
 - 1. Fachkräftemangel in der Stadt
 - 2. Fachkräftemangel auf dem Land
- IV. Wettbewerbsanalyse - USP finden
 - 1. Eigene Stärken und Schwächen analysieren
 - 2. Analyse der Stärken und Schwächen des Wettbewerbs
 - 3. Alleinstellungsmerkmal (USP) generieren
- V. Ziele setzen - Was will das Unternehmen? - SMART-Regel
 - 1. SMART-Regel
 - 2. Psychografische Ziele
 - 3. Ökonomische Ziele
- VI. Vor- und Nachteile der Branche
- VII. Einfache und außergewöhnliche Maßnahmen, um Fachkräfte zu gewinnen
 - 1. Hybrid arbeiten - Anwesenheit & Home-Office

2. 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich
3. Zusätzlicher Urlaub
4. 5+0,5-Regel
5. Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft
6. Klassische Rekrutierungsinstrumente
 - 6.1 Firmenwagen oder Firmenfahrrad
 - 6.2 Money, Money, Money
7. Mitarbeiter wirbt Mitarbeiter - Prämienmodelle
8. Cafeteria-Modell
9. Fragen Sie ihre Kunden – Bitten Sie ihre Kunden um Hilfe
10. Jobportale im Internet nutzen
11. Agentur für Arbeit
12. eBay-Kleinanzeigen (Kleinanzeigen.de)
13. Social-Media
 - 13.1 Facebook[©]
 - 13.2 Instagram[©]
 - 13.3 LinkedIn[©]
 - 13.4 XING! [©]
 - 13.5 TikTok[©]
 - 13.6 YouTube[©]
14. Die Verpackung macht's!
15. Kontaktaufnahme und Kontaktpflege zu Universitäten, Fachhochschulen und Weiterbildungsträgern
16. Sprache der Zielgruppe sprechen

17. Kandidatenkreis erweitern – Personen mit ähnlicher Qualifikation ansprechen
18. Beiträge für Freizeitaktivitäten übernehmen
19. Kopfprämie – Fachkräfte aus anderen Regionen abwerben
20. 1 Jahr mietfrei wohnen
21. Selbst ist das Unternehmen – eigene Fachkräfte entwickeln
22. Werbekonzepte
 - 22.1 Allgemeine Grundlagen der Werbung – wenn Werbung, dann gezielt und wirkungsvoll
 - 22.2 Plakate am Bahnhof (9€-Ticket)
 - 22.3 Werbung in Parkhäusern - unmittelbar neben dem Kassenautomaten
 - 22.4 Werbung auf Bierdeckeln in Studentenkneipen
 - 22.5 Anzeigen in Fachzeitschriften der Branche
 - 22.6 Eigene Homepage nicht vergessen
 - 22.7 Erstellen eines TikTok-Videos
 - 22.8 Flyer verteilen
 - 22.9 Werbung auf Zapfsäulen von Tankstellen
 - 22.10 Werbung auf dem Einkaufswagen im Supermarkt
 - 22.11 Firmenfahrzeug mit Magnetschildern
 - 22.12 Werbeträger & Werbemittel

VIII. Schlusswort

1. Suche nach Fachkräften ist eine Challenge
2. Zukünftige Entwicklung

Anhang

Literaturverzeichnis
Disclaimer

I. Vorwort

Sie sind verantwortlich für die Produktion eines Zulieferers in der Automobilindustrie, Sie leiten die Herstellung eines mittelständischen Unternehmens in der Getränkeindustrie oder Sie sind Inhaber eines Unternehmens aus der metallverarbeitenden Industrie. In Ihrem Fachgebiet sind Sie hoch angesehen und Ihr Know-how ist gefragt. Die Auftragslage ist hervorragend und die Kunden stehen Schlange. Es könnte alles so schön sein, wäre da nicht der Mangel an Fachkräften, der Ihnen Kopfzerbrechen bereitet.

Sie haben alles versucht und auch tief in die Trickkiste gegriffen, um genügend Fachkräfte zu rekrutieren – alles vergebens. Vielleicht müssen Sie sogar potenziellen Kunden absagen, da Sie an ihrer persönlichen Belastungsgrenze kratzen, denn Sie können schließlich nicht alles alleine machen.

Willkommen im Club, Sie befinden sich in guter Gesellschaft.

Nun stehen Ihnen zwei Optionen zur Verfügung, Sie ergeben sich ihrem Schicksal oder Sie packen die Herausforderung „bei den Hörnern“.

In zahlreichen Gesprächen mit Verantwortlichen aus der Industrie, angefangen bei der Automobil- und Zulieferer-Industrie, über die metallverarbeitende Industrie, bis hin zu Vertretern der Getränke- und Textil-Industrie wird der Fachkräftemangel als **das** zentrale Thema, bzw. Problem der Gegenwart und der Zukunft angesehen.

Das muss aber nicht sein, dieses Buch leistet Ihnen Hilfestellungen und bietet zahlreiche einfache, aber auch außergewöhnliche Ideen an, Fachkräfte zu rekrutieren. Besonderes Augenmerk wurde auf konkrete, finanziell umsetzbare Maßnahmen gelegt. Verzichtet wurde auf die theoretischen Hintergründe und wissenschaftliche Erkenntnisse warum und weswegen es zu dem heutigen Fachkräftemangel kam - hierzu existieren bereits zahlreiche Bücher.

Dieses Buch **„Wie gewinne ich Fachkräfte?“** verfügt über eine straffe Struktur und eine kompakte Darstellungsform. In über 30 Vorschlägen, einfach und klar strukturiert, erhalten Sie Ideen dem Fachkräfte-Mangel die Stirn zu bieten. Ziel war es keine Abhandlungen in Romanform zu verfassen, sondern kurz und knapp das Wesentliche auf den Punkt zu bringen.

Zu Beginn wird die Ist-Situation beleuchtet und auf regionale Besonderheiten eingegangen. Danach wird der Wettbewerb, anhand allgemeingültiger Kriterien analysiert und die Wichtigkeit der eigenen Zielsetzung beschrieben. Nach der Betrachtung der Vor- und Nachteile, bzw. der Attraktivität der Branche erfolgt die Vorstellung und Erläuterung zahlreicher Ideen und Maßnahmen zur Fachkräfte-Gewinnung, die mit wenig Kapital-Einsatz zum Erfolg führen können. Abgerundet wird das Buch durch eine Prognose, wie sich der Fach- und Arbeitskräftemarkt entwickeln wird und welche Herausforderungen auf die Unternehmen zukommen.

Ein besonderer Dank gilt den zahlreichen Vertretern der Industrie, die mir geduldig meine Fragen beantwortet haben und mir viele wichtige Anregungen für das Schreiben dieses Buches zukommen ließen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

Regensburg im Oktober 2022

II. Ist-Situation

Fachkräftemangel

1. Fachkräftemangel - Allgemeine Situation

Eine aktuelle Studie hat ergeben, dass „85 Prozent der Betriebe unterschiedliche negative Effekte infolge von Fachkräfteengpässen erwarten, während 15 Prozent entweder keinen Fachkräftemangel haben beziehungsweise ihn auch künftig nicht erwarten oder nicht mit Folgen eines solchen Mangels rechnen. Insbesondere im Baugewerbe rechnen viele Betriebe mit Auswirkungen infolge fehlenden Personals (94 Prozent), aber auch in der Industrie (89 Prozent), bei den Dienstleistern (84 Prozent) und im Handel (82 Prozent) sind es nicht viel weniger“¹.

Immer mehr Industriebetriebe, vor allem kleinere, müssen ihre Geschäfte einschränken oder ganz schließen, weil sie nicht ausreichend fachkundiges Personal finden. Der Fachkräftemangel gefährdet also nicht nur die Wachstumsziele der Unternehmen, sondern auch die Existenz mancher Betriebe. Momentan können zwei von drei Arbeitsplätzen, mit der Anforderung an eine entsprechende Berufsausbildung, schwer oder gar nicht besetzt werden.

Die Gründe dafür sind vielfältig, sicherlich spielen die Corona-Krise und der demografische Wandel eine nicht unwesentliche Rolle, aber auch innerbetriebliche Versäumnisse und Fehler in unserem Bildungssystem tragen zum Fachkräftemangel bei.