

Finden Sie Ihren Arbeitgeber attraktiv?

Betriebsrat: Was tun bei Fachkräftemangel!

Letzten Freitag im Bewerbungsgespräch: "Sie haben mir immer noch nicht überzeugend dargestellt, warum ich bei Ihnen anfangen soll." Diesen Satz gibt es bisher erst in einem Cartoon, der die Entwicklungen der Demografie aufs Korn nimmt. Doch diese Zukunft rückt immer näher. Die Zahl der Arbeitskräfte sinkt drastisch. 2030 werden in Deutschland voraussichtlich über fünf Millionen Arbeitskräfte fehlen. Deswegen sollten Unternehmen attraktiv für Arbeitnehmer sein, sonst droht über kurz oder lang ein Fachkräftemangel. Was kann der Betriebsrat unternehmen, damit der Betrieb genügend motivierte und fachlich kompetente Kollegen findet, bekommt und - noch wichtiger - behält?



Redaktion

Stand: 24.7.2012



Jeder kennt die Situation: Einstellungsgespräch. Viele Bewerber, aber nur eine Position zu besetzen. Der Arbeitgeber kann sich seinen neuen Mitarbeiter heraussuchen und die Bedingungen stellen.

Das Vorstellungsgespräch der Zukunft?

Wie wäre es, wenn es folgendermaßen ablaufen würde: Sie aktivieren Ihr Stellungsge such bei der Agentur für Arbeit. Fünf Minuten nachdem, Sie dies mit „Enter“ bestätigt haben, bekommen Sie auf Ihrem Smartphone zwei neue E-Mails angezeigt. Sie öffnen die erste: „Sehr geehrter Herr (geehrte Frau), gerade haben wir Ihr Stellungsge such gelesen. Ihr Lebenslauf hat uns sehr beeindruckt. Wir würden Sie

gerne zu einer persönlichen zweitägigen Vorstellungsrunde einladen. Sie werden unser Unternehmen und Ihre zukünftigen Kollegen kennen lernen. Darüber hinaus wird ein Mitarbeiter der Stadt Ihnen Auskunft über Kindergärten, Schulen, Einkaufsmöglichkeiten, Freizeitangebote usw. geben. Selbstverständlich übernehmen wir die Reise- und Übernachtungskosten. Bitte teilen Sie uns mit, für welches Datum wir das Ticket und das Hotelzimmer buchen dürfen ... Mit freundlichen Grüßen Frau XY, Personalreferentin." – Die Auswahl eines neuen Mitarbeiters per Assessment-Center kommt da natürlich nicht mehr in Frage. In den meisten Personalplanungen muss also etwas passieren.

Die wertvollste Ressource des Unternehmens: Der Mitarbeiter

Aber das Hofieren von Bewerbern ist nur der Anfang. Denn durch den zunehmenden Fachkräftemangel werden nicht nur die neuen, sondern auch die eigenen Mitarbeiter immer wertvoller. Dadurch wächst einerseits der Aufwand, neue Arbeitnehmer zu gewinnen, andererseits gibt es auch immer weniger davon. Zum Glück kann der Betriebsrat auf die Personalplanung Einfluss nehmen. Daher heißt es vermutlich: Die Tage des Assessment-Centers sind gezählt.

Demografie: Ein Thema für den Betriebsrat

In Zukunft werden auch die Mitarbeiter eines Betriebes immer älter werden. Darauf müssen sich die Unternehmen einstellen. Dem Betriebsrat kommt dabei die wichtige Rolle zu, die richtigen Antworten auf die richtigen Fragen zu finden: Welche Arbeitsplätze sind für welches Alter geeignet? Was muss ich ändern, damit ein Mitarbeiter weiter seine Arbeit machen kann? Wie integriere ich auch schwierige Mitarbeiter in mein Unternehmen?

Mitarbeiter für das Unternehmen akquirieren und halten

Neue Arbeitszeit- oder Kommunikationsmodelle können hier helfen. Und über die Gesundheitsförderung kann die Arbeitsfähigkeit erhalten bleiben. Nicht umsonst gibt es das englische Sprichwort: „An Apple a day, keeps the doctor away.“ – Täglich einen Apfel essen, und man bleibt gesund. Allerdings kann eine Obstschale für die Belegschaft keine Wunder bewirken, sondern nur den Anfang eines erfolgreichen Gesundheitsmanagements markieren.

Ein wichtiges Stichwort in diesem Zusammenhang ist: Work-Life-Balance.

Vielen Arbeitnehmern wird ihr Leben neben der Arbeit immer wichtiger – auch darauf muss der Unternehmer sich einstellen. Dazu gehört zum Beispiel eine Familienfreundlichkeit, die Rücksicht darauf nimmt, dass auch Kinder ihre festen Termine haben. Eine weitere Möglichkeit, die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, sind Sozialleistungen.

Der Spruch „einem alten Esel kann man nichts mehr beibringen“ hat noch nie gestimmt. Heute ist es offiziell: Lebenslanges Lernen ist angesagt. Durch Qualifikation und Weiterbildung werden die Arbeitnehmer motiviert und ihr angesammeltes Wissen kommt dem Unternehmen zu gute.

Durch das Älterwerden der Gesellschaft kommt auf den Betriebsrat eine Herkules-Aufgabe zu. Wenn er die Chancen ergreift, die sich durch den demografischen Wandel ergeben, dann steht dem Betriebsrat eine arbeitsreiche, aber auch große Zukunft bevor. Denn eines ist klar: Je wertvoller die Arbeitnehmer für ein Unternehmen sind, umso mehr Macht haben ihre Vertreter.

Fachkräftemangel – Wo kann der Betriebsrat ansetzen?



Diversity Management

Und: Vielfalt als Chance (Diversity Management), also: Die Individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter darf nicht nur toleriert werden, sondern sollte für den Unternehmenserfolg nutzbar gemacht werden. Dazu gehört auch die Überzeugung, dass Behinderung kein Hinderungsgrund für Einstellung ist.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de