



# Fachkräftemangel

Dem Fachkräftemangel mit intelligenten Kompetenzkonzepten begegnen

# DEFINITION

## **Gängige Formulierung:**

Fachkräftemangel existiert dann, wenn „eine bedeutende Anzahl von Arbeitsplätzen für Mitarbeiter mit bestimmten Fähigkeiten nicht besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechend qualifizierten Mitarbeiter (Fachkräfte) zur Verfügung stehen.“

## **Erweiterte Formulierung:**

Fachkräftemangel im Unternehmen existiert auch dann, wenn qualifizierte Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt existieren, die Anzahl allerdings gering und die Konkurrenz groß ist. „Mitarbeitergewinnung + Mitarbeiter halten“

# HERAUSFORDERUNG I

**Fachkräfte, die zusätzlich zu ihren ausbildungsbedingten Kompetenzen noch (er)weiterte fachspezifische Kompetenzen benötigen, um die zu besetzende Stelle komplett ausfüllen zu können.**

**Lösungsansätze: Qualifizierungsmaßnahmen  
Teilqualifizierungen**

**Fragestellungen: Wie finanziert das Unternehmen die Qualifizierung?  
Wie und durch wen ersetze ich den Mitarbeiter für die Dauer seines  
qualifizierungsbedingten Ausfalls?**

# HERAUSFORDERUNG II

**Fachkräfte, die keine anerkannte Ausbildung / Qualifikation haben, aber über die ausbildungsbedingten Kompetenzen und Fertigkeiten verfügen.**

**Lösungsansätze:** Qualifizierungsmaßnahmen und Teilqualifizierungen bei Mitarbeitern, die sich bereits im Unternehmen befinden.  
Erweiterter Recruitingansatz über Kompetenzbewertungstests sowie innovative Recruitingansätze.

**Fragestellungen:** Wie finanziert das Unternehmen die Qualifizierung?  
Wie und durch wen ersetze ich den Mitarbeiter für die Dauer seines qualifizierungsbedingten Ausfalls?  
Wer bietet Kompetenzbewertungstests an?  
Wie genau gestalte ich einen innovativen Recruitingansatz?  
Wer kann mich hierbei unterstützen?

# HERAUSFORDERUNG III

**Fachkräfte, die über die ausbildungsbedingten Kompetenzen verfügen, die jedoch bei den sozialen Kompetenzen Schwierigkeiten haben.**

**Lösungsansätze:** Spezielle Prüfungsverfahren vor der Einstellung.  
Einrichtung spezieller Pilotphasen.  
Lehrgänge zu entsprechenden Themenfeldern:

- Konfliktmanagement
- Kommunikationsmanagement
- Teambuilding
- uvm.

**Fragestellungen:** Wer kann solche Prüfungsverfahren durchführen?  
Wie kann ich vor der Einstellung feststellen, ob der Mitarbeiter über die erforderlichen soziale Kompetenzen verfügt und wer kann entsprechende Prüfungsverfahren durchführen?  
Wie finanziere ich entsprechende Lehrgänge?  
Wie schaffe ich es nachhaltig, den Mitarbeiter von dem Bedeutungsgrad seiner sozialen Kompetenzen zu überzeugen?

# HERAUSFORDERUNG IV

**Fachkräfte, die sich ihre Stelle aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer fachspezifischen Kompetenzen aussuchen!**

**Lösungsansätze:** Willkommenskultur  
Employer Branding  
Mitarbeiterbezogene CSR Aktivitäten  
Diversity Management  
Innovative Recruitingansätze

**Fragestellungen:** Wie schaffe ich es, mein Unternehmen attraktiv darzustellen und für o.g. Fachkräfte interessant zu machen?  
Wie kann ich die oben genannten Lösungsansätze umsetzen?  
Wer kann mich bei oben genannten Lösungsansätzen beratend unterstützen?  
Wie kann ein innovativer Recruitingansatz aussehen?

# HERAUSFORDERUNG V

**Fachkräfte, die ich ausgebildet habe, die sich anderweitig fortbilden möchten oder die sich für Konkurrenzunternehmen interessieren.**

**Lösungsansätze:** Mitarbeiterbindung durch Steigerung des Zugehörigkeitsgefühls  
Innovative Ansätze zur Steigerung der Unternehmensattraktivität  
Interne Weiterbildungsmöglichkeiten / interne Zusatzausbildungen

**Fragestellungen:** Woran mache ich fest, dass sich meine Investition lohnt?  
Durch welche Maßnahmen schaffe ich es, meine Unternehmensattraktivität zu steigern und die Fachkraft zu halten?  
Wie kann eine interne Zusatzausbildung aussehen, was kann ich mir darunter vorstellen?

# FAZIT

## VOM FACHKRÄFTEMANGEL ZUR FACHKRÄFTEGEWINNUNG

**Der innovativer Umgang mit diesem Thema ist der  
Schlüssel zur Lösung!**