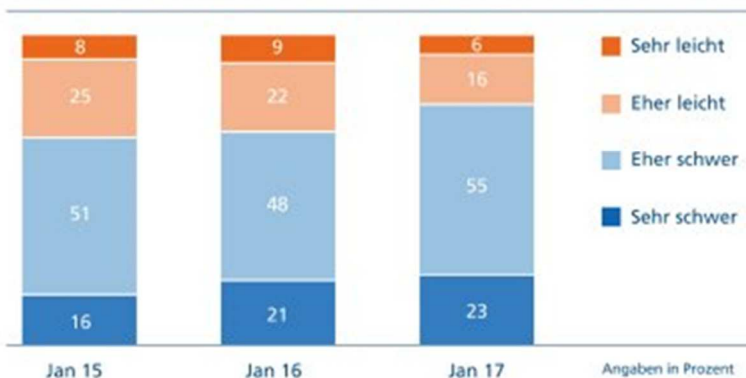




Wo bekomme ich meine Arbeitskräfte her?

Auch in Südtirol und vor allem in den KMU's (kleine und mittlere Unternehmen) ist der Fachkräftemangel ein großes Problem und eine der zentralen Herausforderungen der Geschäftsführer. Diese Entwicklung kann man hauptsächlich auf den demografischen Wandel und somit auf die Veralterung der Gesellschaft zurückführen. Die geburtenstarken Jahrgänge verlassen die arbeitende Schicht und nur schwächere Jahrgänge kommen nach.

„Wie leicht oder schwer fällt es Ihrem Unternehmen derzeit, neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu finden?“



Wie kann man Fachkräfte in Zukunft noch für sich gewinnen?

- **Geld allein reicht nicht.** Ja, jeder will ein gutes Gehalt, aber dahinter muss sich noch mehr verstecken, die potentiellen Mitarbeiter wollen sich mit dem Betrieb identifizieren können.
- Um die Fachkräfte in einem so umworbene Markt zu überzeugen, braucht man **Differenzierungsfaktoren**. In den KMU's zum Beispiel findet man häufig flache Hierarchien, die Möglichkeit schnell Verantwortung zu übernehmen und große Gestaltungsräume.
- Diese Differenzierung bzw. Stärke müssen dann ordentlich kommuniziert werden, um das Unternehmen attraktiv darzustellen und sich von den

Kompakt:

Auch Sie haben Schwierigkeiten neue Mitarbeiter zu finden? Hier ein paar grundlegende Tipps, um Mitarbeiter zu finden und zu halten.

Autor:

Dott.ssa Teresa Neulicherl

Literatur/Quelle

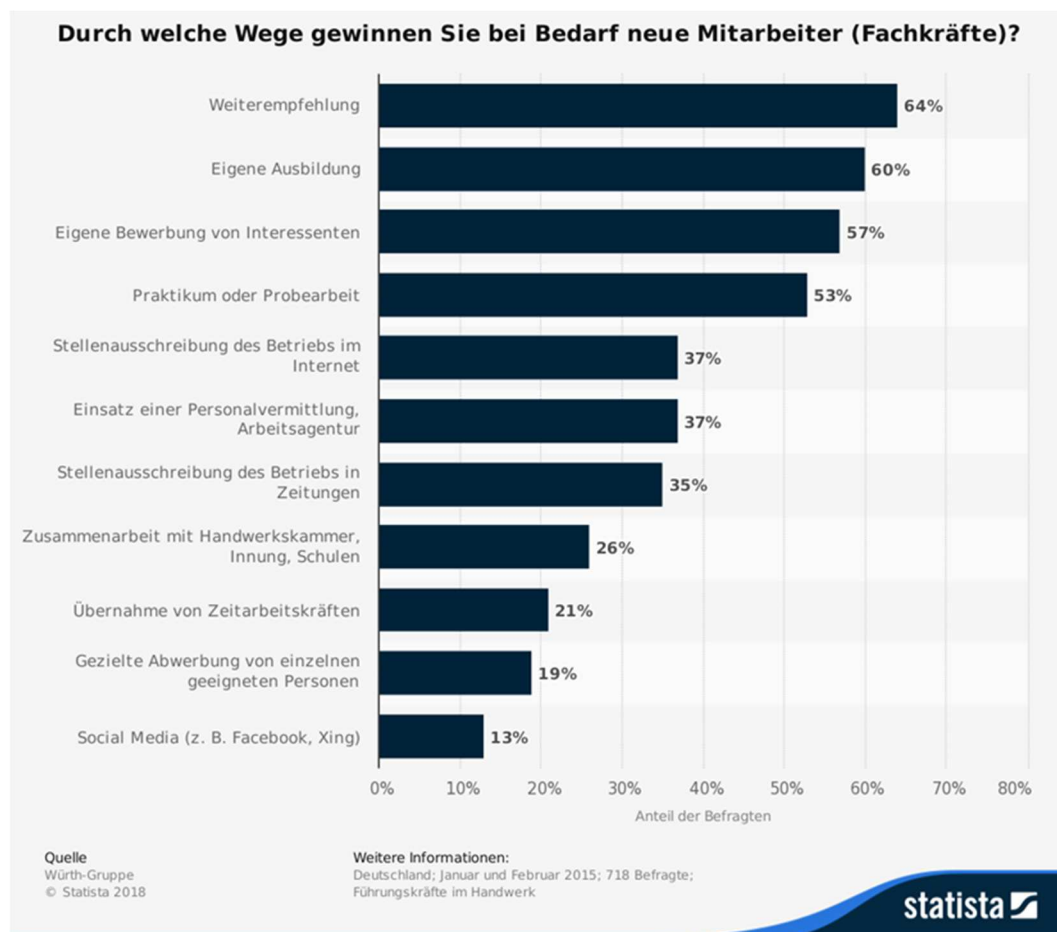
[Statista.de](https://www.ruv.de/ratgeber/unternehmen/fachkraeftemangel)

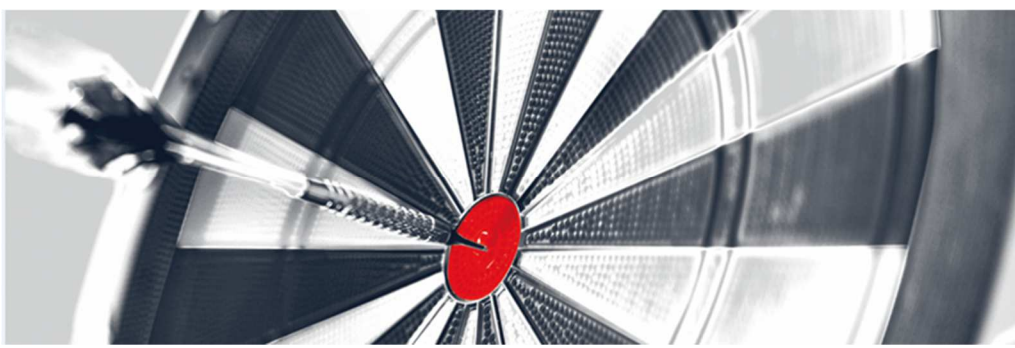
<https://www.ruv.de/ratgeber/unternehmen/fachkraeftemangel>



anderen Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt positiv abzuheben. Man spricht auch von **Employer branding** bzw. Arbeitgeberattraktivität.

- Von vornherein muss ganz klar definiert werden, welche **Zielgruppe** erreicht werden soll. Erst nach dieser Entscheidung wird beschlossen welche Medien für die Zielerreichung genutzt werden.
- Ein guter Ort, um neue Arbeitskräfte zu suchen, ist am **Ort ihrer Ausbildung**: Berufsschule, Universität, Weiterbildungsstätte, usw.
- Die untenstehende Grafik zeigt, dass neue Mitarbeiter zu 64% mithilfe von **Weiterempfehlung** gewonnen werden. Machen Sie Ihre Mitarbeiter zu Botschaftern: zufriedene Mitarbeiter können auf der Website oder auf Social Media von ihren Erfahrungen berichten.





Einmal die Mitarbeiter gewonnen, wie kann man diese dann an das Unternehmen binden?

- **Unternehmenskultur** steht hierbei auf Platz Nummer 1. Wenn das Betriebsklima stimmt und die Werte von allen, einschließlich Führungskräfte, gelebt werden, dann kommen die Mitarbeiter gerne zur Arbeit.
- Auf langfristige Sicht ist eine **Work-Life-Balance** die Basis für das Bleiben. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, Möglichkeit zur Auszeit oder Teilzeit, Gleitzeitmodelle, Home-Office, usw.
- **Perspektive** bieten: die aktuellen Aufgaben sind wichtig, aber noch viel wichtiger ist ein zuversichtlicher Blick auf die künftigen Entwicklungsmöglichkeiten. Aufstiegschancen stehen hierbei weit oben auf der Wunschliste der Arbeitssuchenden.
- Um die Mitarbeiter zu motivieren und Wertschätzung zu vermitteln, soll die Möglichkeit zur **Weiterbildung** angeboten werden. Dies gilt vor allem bei den Berufseinsteigern, wobei 60 % auf diesen Punkt Wert legen.
- Die **betriebliche Altersvorsorge** und **Krankenvorsorge** ist ein weiterer wichtiger Punkt. Hierbei gibt es sogar eine Win-Win Situation: der Arbeitnehmer bekommt die betriebliche Altersvorsorge – der Arbeitgeber kann eine Lohnerhöhung geben ohne zusätzliche Steuern zu bezahlen.

Haben auch Sie Schwierigkeiten neue Mitarbeiter zu finden? Lassen Sie sich beraten.