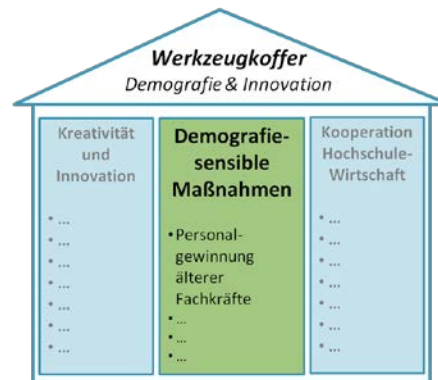


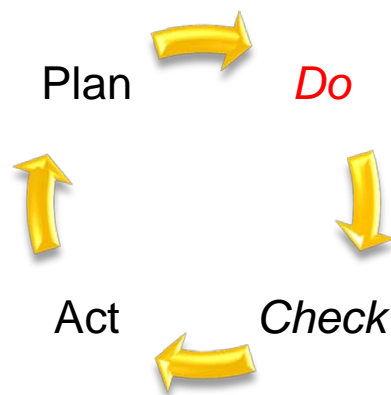
Personalgewinnung älterer Fachkräfte



Um was geht es?

Die Personalgewinnung älterer Fachkräfte stellt eine Maßnahme dar, die sich stark von den üblichen jugendorientierten Personalmarketingstrategien differenziert.

Wo liegt das Demografiemerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Das Unternehmen kann durch den Einbezug älterer Fachkräfte seine Auswahlmöglichkeiten an Arbeitskräften erweitern. Zudem trägt das Unternehmen für die Zukunft Sorge, in der ältere Beschäftigte sehr viel wichtiger sein werden als heute. Darüber hinaus steigert sich durch die Rekrutierung älterer Fachkräfte das Image der Betriebe.

Wie wird vorgegangen?

Die Veränderung des Personalmanagements bezieht sich als ganzheitliche Strategie auf Personalbedarfsermittlung, Personalmarketing, Suchstrategien, Personalauswahl und betriebliche Integration.

Bei der Personalbedarfsermittlung müssen die Betriebe einplanen, dass der Bedarf an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kaum mehr durch junge Fachkräfte zu decken ist.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

Kr!De

Kreativität und Innovation
im demografischen Wandel ▶

Überdies wird die Konkurrenz um qualifizierte Nachwuchskräfte enorm steigen. Diesem Problem kann das Unternehmen durch längere Beschäftigung der Arbeitskräfte über geringere Fluktuation oder durch Hinauszögerung des Renteneintritts entgegenwirken. Auch die Aufhebung von Altersgrenzen ist bereits bei der Einstellung zu berücksichtigen.

Im Bereich des Personalmarketings muss der Fokus auf der Herausstellung der Stärken und Vorzüge der älteren Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen liegen. Besonders durch Erfahrung, Fachkompetenz, Steh- und Durchsetzungsvermögen, enorme soziale und kommunikative Kompetenz, hohe Mobilitätsbereitschaft und Flexibilität oder Gelassenheit bei Stresssituationen zeichnen sich ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus.

Zur Akquise der gesuchten älteren Fachkräfte gilt es neue Suchstrategien zu entwerfen. Diese Strategien beruhen u. a. auf:

- Gezielte Adressierung der Älteren in Inseraten mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass man sie wirklich will (dies soll nicht die gezielte Diskriminierung oder Ausgrenzung von anderen Altersgruppen darstellen, sondern es wird lediglich betont, dass man gerne (vorwiegend) ältere Arbeitnehmer einstellen möchte und gezielt nach ihnen sucht, siehe allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG),
- konsequente Beobachtung von Großunternehmen und deren internen Arbeitsmarkt, um beispielsweise dann agieren zu können, wenn diese in größerem Umfang Personal abbauen oder insolvent werden,
- effektive Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur und Betonung des Interesses an älteren Fachkräften und Nutzung von Förderprogrammen,
- Kooperation mit Personalberatungs- und Zeitarbeitsfirmen,
- Bildung von Netzwerken mit benachbarten Betrieben zum Zweck des Ausgleichs von Personalüberhängen und -knappheit.

Bei der Auswahl des Personals ist zu berücksichtigen, dass nicht nur die Qualifikationsanforderungen für sich sprechen, sondern auch die geringen Kosten bei der Einarbeitung. Aus diesem Grund sollte das Unternehmen bei bereits abgelehnten Bewerbern eine zweite Bewertung unter dem genannten Gesichtspunkt vornehmen und hierfür einen entsprechenden Bewerberpool anlegen. Zudem sollte Mitarbeitern und Mitar-

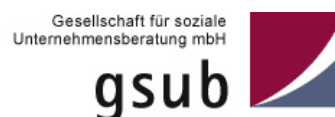
Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:



beiterinnen, die das Unternehmen verlassen haben, die Möglichkeit eingeräumt werden, zurückkehren zu können.

Besonders wichtig ist eine gute Integration der neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, insbesondere bei denjenigen, die länger nicht erwerbstätig waren oder bisher nur in größeren Unternehmen beschäftigt waren. Hierzu können Gesprächskreise, Tandems oder altersgemischte Gruppen sowie ein weitläufiges Angebot zur Anpassqualifizierung förderlich sein.

Welcher Aufwand ist erforderlich?

Der Aufwand gestaltet sich nicht anders als bei der Rekrutierung junger Fachkräfte. Ein Unterschied besteht bei der Suche, die gezielter erfolgen muss und nicht auf gewöhnliche Weise getätigt werden kann. Nachdem die Ausrichtung auf ältere Beschäftigte vollzogen ist, bieten sich viele Vorteile wie z. B. die geringe Einarbeitungszeit.

Was ist besonders zu beachten?

Besonders in den von Großbetrieben dominierten Regionen ist die gezielte Suche nach hochqualifizierten älteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für kleine und mittelständische Betriebe sinnvoll.

Literatur:

- Adenauer, S. et al.; Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (IfaA) (Hrsg.) (2009): Der demografiefeste Betrieb. Düsseldorf.
- Bertelsmann Stiftung; Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2008): Demographiebewußtes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis Gütersloh.
- Fischer, G. et al.; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.) (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. In: IAB-Forschungsbericht 3/2008, Nürnberg.
- Matthes, N. u. Schuster, J. (2008): Maschinen volle Kraft voraus! Ingenieure und andere Spezialisten sind rar. Viele Firmen reagieren mit cleveren Konzepten auf den Fachkräftemangel. In: Focus Nr. 16, S. 154 ff.

URL: www.iab.de

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:



Projekt:



- Reindl, J. et al. (2004): Für immer jung? Wie Unternehmen des Maschinenbaus dem demographischen Wandel begegnen, Frankfurt am Main.

Internet Links:

- www.arbeitsagentur.de
- www.demowerkzeuge.de/index.php
- www.bmbf.de
- www.mit-offenen-auge.de

Anmerkung:

Autor: Dr. Hans-Dieter Schat

Die vorliegende Datei „Personalgewinnung älterer Fachkräfte“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KriDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>). Weitere Informationen zum Projekt KriDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

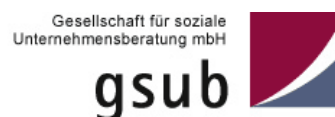
Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:

