

Handlungsmöglichkeiten zur Überwindung des Fachkräftemangels

Mit diesem Arbeitspapier sollen Ihnen als Arbeitgeber Handlungsoptionen zur Überwindung des Fachkräftemangels und konkrete Maßnahmemöglichkeiten aufgezeigt werden. Das Arbeitspapier steht in einer Reihe von Orientierungshilfen, die die gesamte Berufsbiografie von Fachkräften in den Blick nehmen, um Ansatzpunkte zur Überwindung des Fachkräftemangels zu finden. Das Papier ist im Rahmen einer Arbeitsgruppe entstanden, deren Teilnehmende von den Spitzenverbänden (kommunal, kirchlich, Wohlfahrtsverbände) entsandt wurden. Gerne nehmen wir Ihre Anregungen auf und schreiben das Papier fort.

Personalmanagement ist Teil des Qualitätsmanagements eines Einrichtungsträgers. Damit sind alle Phasen der Berufsbiografie der Beschäftigten im Blick. So werden Prozesse der Personalgewinnung, -sicherung und -entwicklung stabilisiert und unterstützt.

Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sind ein Arbeitszeugnis von Ihnen als Arbeitgeber. Äußere Form, Wahl des Mediums der Veröffentlichung, Inhalte etc. geben nicht nur Hinweise auf die von Ihnen geforderten Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber sondern geben zugleich eine Darstellung des eigenen Profils.

Die Herausforderung besteht darin von einer Arbeitgeberkultur zu einer Arbeitnehmerkultur zu kommen: Was zeichnet Sie als Arbeitgeber aus, dass Fachkräfte motiviert, sich bei Ihnen zu bewerben?

Diese Fragestellungen könnten hilfreich sein bei der Vorbereitung, Abfassung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen:

Mein Profil als Arbeitgeber:

- Wer bin ich als Arbeitgeber? Welche Informationen gebe ich von mir / von meiner Organisation / von meinem Trägerverband / von einem großen Träger?
- Welchen Auftrag hat der Träger / der Trägerverband / der große Träger?
- Was ist mein Alleinstellungsmerkmal?

Profil des Arbeitsplatzes:

- Beschreibung der Kita (Verweis auf Website, z. B. auf den Kita-Server: www.kita.rlp.de / Kitas in RLP) Was zeichnet die Kita aus?
- Hat die Kita eine spezifische Konzeption, ein Leitbild etc.?
- Ziele / Visionen, die mit der Kita verbunden werden
- Welche Wertschätzung wird dem Arbeitsplatz entgegengebracht? Von wem? Wie ist das erfahrbar?

Profil der konkreten Stelle:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Um welche Stelle handelt es sich? Wie ist das Anforderungsprofil? ➤ Wer soll angesprochen werden? (Berufsanfängerin/Berufsanfänger, Fachkraft mit speziellen Erfahrungen?) ➤ Wie kann die zu besetzende Stelle beschrieben werden? ➤ Wie kann der Arbeitsplatz beschrieben werden? ➤ Wie sind die Arbeitsbedingungen? ➤ Welche Qualifikationen werden erwartet?
Und dann noch:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kontaktpersonen / Ansprechpersonen ➤ Wie soll der Bewerbungsvorgang verlaufen?
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ggf. Einladung der Interessenten zu einem Kennenlernen von Kita und Arbeitgeber vorab: Auf diese Weise können beide Seiten einen Eindruck voneinander gewinnen. Für den Arbeitgeber bietet dies zudem die Möglichkeit, in das Gespräch mit potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern zu bekommen und einen Eindruck unabhängig von der Qualität der Schriftsprache als Medium der Bewerbung zu bekommen.
Leistungen des Arbeitgebers:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zusatzleistungen, z. B. ÖPNV Ticket, Hilfe bei der Wohnungssuche... ➤ Alternative Arbeitszeitmodelle (Lebensarbeitszeit-Konto, keine Schließzeiten und entsprechend frei wählbare Urlaubszeiten, etc.) ➤ Berufseinführung (z. B. Begleitung bei der Einarbeitung) ➤ Fortbildungsmodelle / Qualifizierung (Teamfortbildung, individuelle Fortbildung, verpflichtende Fortbildungen etc.) ➤ Personalentwicklungsmöglichkeiten (z. B. Binnendifferenzierung der Tätigkeiten innerhalb des Teams; Einbringen in kollegiale Beratungsstrukturen, etc.) ➤ Welche Unterstützung gibt es im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
Welches Medium wird für die Stellensuche gewählt
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zeitung, Stellenanzeige ➤ Zeitung, Kurzanzeige und Verweis auf Internet ➤ Fachzeitschrift ➤ Internetportale ➤ Jobbörsen / Stellenbörsen (auch interne, aber auch der Agentur für Arbeit)
Anregungen finden sich unter:
<p>www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de Homepage des Modellprojektes „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“.</p>
Bei der Stellenbesetzung unterstützt Sie auch der Arbeitgeber-Service der örtlichen Agentur für Arbeit.