

Checkliste Fachkräftesicherung im Handwerk

Diese Checkliste richtet sich an Inhaber von Handwerksbetrieben, die mit Hilfe der Fragen testen können, inwiefern sie auf den demografischen Wandel und den beginnenden Fachkräftemangel vorbereitet sind. Bereits die Fragen geben erste Hinweise auf mögliche Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Die Checkliste ist in zwei Teile aufgeteilt: Zu Beginn steht ein Schnelltest, der in weniger als zehn Minuten zu beantworten ist. Bei Interesse kann die ausführliche Checkliste angeschlossen werden. Die Auswertung kann alleine oder gemeinsam mit der Personalberatung der Handwerkskammern erfolgen. Diese beraten auch gerne bezüglich betriebsspezifischer Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

	JA	NEIN
Haben Sie sich bereits mit der langfristigen Fachkräftesicherung in Ihrem Betrieb beschäftigt?		
Bilden Sie regelmäßig aus?		
Kennen Sie die Altersstruktur in Ihrem Betrieb?		
Achten Sie bei Ihren Beschäftigten auf einen guten Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit?		
Stärken Sie die Kompetenzen und die Motivation Ihrer Beschäftigten?		
Kennen Sie die persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten Ihrer Beschäftigten?		
Fördern Sie die Weiterentwicklung von Beschäftigten, z.B. durch berufliche Weiterbildung?		
Kennen Sie die finanziellen Förderprogramme für die Weiterbildung Ihrer Beschäftigten?		
Bieten Sie Ihren Beschäftigten Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs oder des Gewerks an?		
Fördern Sie die Fitness oder den körperlichen Ausgleich für Ihre Beschäftigten (z.B. durch gezielte Sportangebote)?		
Verfolgen Sie das Ziel eines gesundheitserhaltenden und altersgerechten Arbeitens?		
Haben Sie wenige Fehltag aufgrund von Krankheit der Beschäftigten?		
Kennen Sie die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften angeboten werden?		
Erleichtern Sie den Wiedereinstieg von Beschäftigten, z.B. nach der Elternzeit?		
Fördern Sie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf?		

Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle?		
Sorgen Sie für ein gutes Betriebsklima und den Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft?		
Geben Sie Ihren Beschäftigten regelmäßig eine Rückmeldung zu ihren Leistungen?		
Bilden Sie altersgemischte Teams und sorgen somit für einen Erfahrungsaustausch zwischen Jung und Alt?		
Beschäftigen Sie bewusst auch ältere und erfahrene Menschen?		
Beschäftigen Sie Menschen mit körperlichen Einschränkungen (Behinderungen)?		
Fördern Sie die betriebliche Altersvorsorge?		
Machen Sie eine regelmäßige Gefährdungsbeurteilung?		
Bieten Sie eine abwechslungsreiche Arbeit und Entfaltungsmöglichkeiten?		
Sie haben im Blick, in welchem Jahr Beschäftigte in den Ruhestand gehen und planen systematisch ihre Nachfolge?		
Sie haben keine Probleme, erfahrene Fachkräfte zu finden?		
Offene Stellen bleiben nur eine kurze Zeit unbesetzt?		
Sie können alle Lehrstellen besetzen?		
Alle Auszubildende, denen Sie ein Übernahmeangebot machen, bleiben in ihrem Betrieb?		
Rücken junge Beschäftigte nach, so dass Sie in 10 Jahren im Betrieb dasselbe Durchschnittsalter haben wie heute?		
Sie haben im Betrieb eine geringe Fluktuation?		
Haben Sie Überlegungen zur Unternehmensnachfolge angestellt?		
Passen Sie Ihren Betrieb den Anforderungen älterer Beschäftigte an, bspw. durch spezielle Arbeitsplätze und Werkzeuge?		
Haben Sie vor, Ihren Betrieb auch durch organisatorische Maßnahmen (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit) dem demografischen Wandel anzupassen – oder tun es schon?		
Haben Sie sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die von Ihnen angebotenen Produkte bzw. Dienstleistungen beschäftigt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet?		
Die Anforderungen an Ihre Beschäftigten und Ihre Produkte bzw. Dienstleistungen werden in den nächsten 10 Jahren gleichbleiben?		
Und auch die Kundenbedürfnisse werden gleichbleiben?		
Wissen Sie, wie sich die Altersstruktur Ihrer Kunden verändern wird?		
Kennen Sie die finanziellen Förderangebote für Maßnahmen zur Bewältigung des		

demografischen Wandels?		
Kennen Sie die Beratungsmöglichkeiten zum demografischen Wandel?		
Kennen Sie die Beratungsangebote Ihrer Handwerkskammer, Ihres Fachverbands, der Kreishandwerkerschaften und Innungen?		
Ist Ihr Betrieb für die Zukunft gut aufgestellt?		

Überwiegen die Antworten mit JA?

Herzlichen Glückwunsch, Ihr Betrieb scheint für die Herausforderungen des demografischen Wandels gut aufgestellt zu sein!

Überwiegen die Antworten mit NEIN?

Dann laden wir Sie herzlich dazu ein, weitere Fragen zu beantworten!

Die restliche Checkliste ist in vier Bereiche strukturiert:

- Themenfeld Mitarbeiterbindung
- Themenfeld Betriebliche Weiterbildung
- Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Themenfeld Fachkräftesicherung

Sie können sehr gerne die gesamte Checkliste beantworten. Sie wird Ihnen mit Sicherheit zahlreiche Impulse für Ihren Betriebsalltag bieten. Sie können aber sehr gerne auch nur das Themenfeld auswählen, dass Ihnen am wichtigsten erscheint! Sehr gerne steht Ihnen die Personalberatung bei der Beantwortung zur Seite.

Themenfeld Mitarbeiterbindung

Handwerksbetriebe bilden schon sehr lange für die Industrie mit aus, in Zeiten eines wachsenden Fachkräftemangels will man gute Gesellinnen und Gesellen aber ungern ziehen lassen. Hinzu kommt das zunehmende Interesse junger Menschen an höheren Bildungsabschlüssen, weshalb das Handwerk potenzielle Fachkräfte auch an weiterführende Schulen und Hochschulen verliert. Oftmals locken scheinbar höhere Einkommen, doch Geld ist nicht alles. Verschiedene Untersuchungen haben gezeigt, dass abwechslungsreiche Arbeit, Aufstiegsmöglichkeiten und selbstständiges Arbeiten zu einer stärkeren Bindung der Beschäftigten beitragen können, genauso wie ein gutes Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten. Hiermit kann das Handwerk punkten! Die folgenden Fragen und Ihre Antworten sollen Ihnen einen Hinweis geben, was Sie vielleicht verändern können.

Fragen zu Ihrem Betrieb	1 Stimme nicht zu	2	3	4 Stimme zu
In meinem Betrieb kennen die Beschäftigten einander gut und vertrauen einander.				
Die Beschäftigten unterstützen sich gegenseitig und geben ihr Fachwissen einander gerne weiter.				
In meinem Betrieb wird auch mal etwas ausprobiert, selbst wenn es sich als Fehler herausstellen könnte.				
Die Beschäftigten in meinem Betrieb arbeiten gut zusammen.				
In meinem Betrieb ist selbstständiges und innovatives Denken üblich und wird gefördert.				
Jemand der Neues erfragt und einsetzt, bekommt in meinem Betrieb Anerkennung.				
In meinem Betrieb schätzen die Beschäftigten die Meinung der anderen.				
Ich ermutige die Beschäftigten, am Ende einer neuen Aufgabe anderen ihre Ideen und Erfahrungen mitzuteilen.				
Die Beschäftigten in meinem Betrieb haben ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl.				
Die Beschäftigten erhalten regelmäßig eine Rückmeldung von mir, ganz egal ob Lob, Anerkennung oder Kritik (z.B. durch regelmäßige Mitarbeitergespräche).				

In meinem Betrieb gelten ältere (> 45 Jahre) Arbeitnehmer als...	1 Stimme nicht zu	2	3	4 Stimme zu
kooperativ				
zuverlässig				
loyal				
lernbereit				
produktiv				
kreativ				
risikofreudig				
sicherheitsorientiert				
kompetent				
flexibel				
zielstrebig				

Wie sehr treffen folgende Aussagen auf Ihren Betrieb zu?	1 Stimme nicht zu	2	3	4 Stimme zu
Es ist selbstverständlich, dass sich Beschäftigte stets neue Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen.				
Die Beschäftigten müssen immer fachlich kompetent sein, es reicht nicht aus, wenn sie nur ihren Job machen.				
Die Beschäftigten werden oft vor Aufgaben gestellt, in die sie sich erst hineindenken und einarbeiten müssen.				
Sie müssen oft Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren				

Wie wollen Sie den Bedarf an Fachkräften in den nächsten zwei Jahren decken? Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen	
Mehrarbeit	
Berufliche Weiterbildung	
Freiwillige Leistungen	
Betriebliche Ausbildung	
Familienfreundlichkeit	
Ältere Beschäftigte länger halten	
Zeitarbeit	
Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen	
Fachkräfte aus dem Ausland	
Eigene betriebliche Ausbildung	
Leiharbeit	
Höhere Löhne	
Zusatzleistungen	
Attraktivere Arbeitsbedingungen	

Außer dem Gehalt stehen Ihnen folgende Handlungsfelder zur Gewinnung von Beschäftigten zur Verfügung. Für wie wichtig halten Sie diese?	1 Nicht wichtig	2	3	4 Sehr wichtig	
Gibt es von Ihnen bereits entsprechende Angebote (Bitte entsprechendes Angebot ankreuzen)?					X
Unternehmenskultur (gemeinsame Werte, Führungsverhalten, Wertschätzung, Zusammengehörigkeit, ...)					
Arbeitsbedingungen (Arbeitsinhalte, Flexible Arbeitszeiten, Arbeitsgestaltung, Homeworking,...)					
Weiterbildung und Personalentwicklung (Zeit für Weiterbildung, Qualifizierungsbedarf, ...)					
Gesundheitsförderung (Arbeitsschutz, Krankheitsprävention, Belastungsbegrenzung, Rauchentwöhnung, Zuschuss zum Fitnessstudio, ...)					
Möglichkeiten zur Beschäftigung älterer Menschen (Geeignete Arbeitsfelder, Arbeitsmittel, Arbeitsplatzgestaltung, ...)					
Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Teilzeitangebote, Kinderbetreuung, Kontakt zu Eltern in Erziehungszeiten, Angehörigen in der Pflege, ...)					
Angebote der betrieblichen Altersvorsorge					

Welche Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten Sie Ihren Beschäftigten konkret? Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen	
Finanzielle Unterstützung in der Kinderbetreuung	
Bereitstellung von Belegplätzen in der örtlichen Kindertagesstätte	
Notfallbetreuung durch eine Tagesmutter	
Zeitlich flexible Arbeitszeiten	
Ferienbetreuung für Kinder	
Finanzielle Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen	
Bereitstellung von Belegplätzen in der Kurzzeitpflege	
Vermittlung von Pflegeleistungen	
Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen	

Für weitere Informationen zum Thema „Mitarbeiterbindung“ sprechen Sie bitte die Personalberatung bei den Handwerkskammern oder die BWHM GmbH (<http://www.bwhm-beratung.de>) an. Des Weiteren empfehlen wir Ihnen folgende Internetseiten:

- Kompetenz- und Transferzentrum des Handwerks „Fit für den demografischen Wandel“ <https://fitdeh.de/>
- INQUA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ www.inqa-unternehmenscheck.de
- Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für die betriebliche Personalarbeit <http://www.demowerkzeuge.de/>

Themenfeld Betriebliche Weiterbildung

Technologische Innovationen machen auch vor dem Handwerk nicht halt. Das Handwerk bewahrt zwar Traditionen, muss aber dennoch mit der Zeit gehen um auch in Zukunft Kundenwünschen gerecht zu werden. Einmal erworbenes Wissen veraltet immer schneller, das betriebliche Know-How muss daher durch regelmäßige Weiterbildung auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Ansonsten verpassen Betrieb und Beschäftigte schnell den Anschluss. Natürlich tragen die Beschäftigten eine Mitverantwortung für ihre Arbeitsfähigkeit. Aber in erster Linie liegt es in der Verantwortung des Betriebsinhabers dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeitenden stets auf dem aktuellen Wissenstand befinden. Die folgenden Fragen und Ihre Antworten sollen Ihnen einen Hinweis geben, wie Sie Ihr betriebliches Weiterbildungsangebot gestalten können.

Welche der folgenden Weiterbildungsstrategien bieten Sie Ihren Beschäftigten an? Welches ist die für Sie wichtigste Weiterbildungsstrategie? Bitte zutreffendes ankreuzen.	Trifft zu	Wichtigste Strategie
Auswärtige Kurse, z.B. in den Bildungsakademien der Handwerkskammern		
Interne Kurse und Seminare, auch Produktfortbildungen		
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)		
Teilnahme an Vorträgen und Fachtagungen		
Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)		
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Lernprogrammen, Fachbüchern		
Qualitätszirkel, Werkstattgespräche, usw.		
Sonstiges, und zwar:		
Wir bieten keine Weiterbildung an		

Nehmen alle Ihre Beschäftigten regelmäßig an Weiterbildungen teil?	Ja	Nein

Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe für eine Nicht-Teilnahme?

Wie hoch schätzen Sie auf einer Skala von 0 bis 10 den Nutzen aus betrieblicher Weiterbildung für Ihren Betrieb ein. Null bedeutet ein geringer Nutzen, 10 ein hoher Nutzen.										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

In meinem Betrieb ... Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen	
...führe ich regelmäßig Mitarbeitergespräche zum Qualifikationsbedarf durch.	
...kenne ich die Stärken und Schwächen der Beschäftigten und versuche durch Qualifizierungsmaßnahmen den aktuellen Wissensstand stets zu verbessern.	
...biete ich auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten abgestimmte Weiterbildungsmaßnahmen an.	
...biete ich spezifische Weiterbildungsangebote für jüngere Beschäftigte (< 30 Jahre) an, z.B. Aufstiegsfortbildung	
...biete ich spezifische Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte (> 45 Jahre) an	
... biete ich keine spezifischen Weiterbildungsangebote an. Die Angebote stehen allen Altersgruppen offen.	
...biete ich nur folgender Altersgruppe Weiterbildungsangebote an: _____ bis _____Jahre	
...ermittle ich systematisch den Qualifikationsbedarf der Beschäftigten	

Für weitere Informationen zum Thema „Betriebliche Weiterbildung“ sprechen Sie bitte die Weiterbildungsberater bei den Handwerkskammern an. Des Weiteren empfehlen wir Ihnen folgende Internetseiten:

- Bildungsinitiative Handwerk <http://www.bih-bildung.de>
- Berufliche Bildung – Praktisch unschlagbar www.praktisch-unschlagbar.de

Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement

Als Folge des beginnenden demografischen Wandels und des veränderten Berufswahlverhalten jüngerer Generationen werden die Belegschaften in Handwerksbetrieben im Durchschnitt immer älter. Erfahrene und kompetente Beschäftigte können jedoch aufgrund von körperlichen Einschränkungen nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten und scheiden frühzeitig aus dem Betrieb aus. Natürlich liegt der Erhalt der Gesundheit zunächst in der Eigenverantwortung der Beschäftigten. Durch eine altersgerechte Personalpolitik, ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement und eine Reduktion der Belastungen am Arbeitsplatz kann aber auch der Betrieb dazu beitragen, dass er wichtige Beschäftigte nicht zu früh verliert. Die folgenden Fragen und Ihre Antworten sollen Ihnen einen Hinweis geben, wie Sie Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement gestalten können.

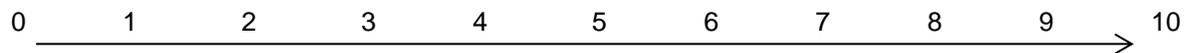
Wie viele Fehltage aufgrund von Krankheit hatten sie im letzten Kalenderjahr zu verzeichnen?	
	Tage

Die Arbeit in meinem Betrieb ist charakterisiert durch einen oder mehrere der folgenden Faktoren: (Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen)	
Halten, tragen, heben und ziehen schwerer Lasten	
Ungünstige Körperhaltungen	
Termindruck, Zeitdruck oder Leistungsdruck	
Taktgebundene Arbeit oder Abhängigkeit vom Tempo der Beschäftigten oder der Maschinen	
Unterbrechungen	
Schichtarbeit	
Lärm, Vibrationen, Hitze, Feuchtigkeit, Zugluft, Staub, Dämpfe, chemische Stoffe ...	
Sonstiges, und zwar:	

Welche der folgenden Maßnahmen zur Gesunderhaltung bieten Sie Ihren Beschäftigten an?	Bieten wir an	Bieten wir <u>nicht</u> an
Gesundheitsangebote innerhalb des Betriebes zu den Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung.		
Gesundheitsangebote außerhalb des Betriebes, z.B. in Fitnessstudios, bei Sportvereinen, Volkshochschulen		
Betriebliches Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit Krankenkassen		
Teilnahme an Vorträgen zum Thema Gesundheit		
Arbeitsplatzwechsel (um einseitige Belastungen zu vermeiden)		
Regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsplätze um diese ergonomisch und altersgerecht zu gestalten		
Mitarbeiterzirkel, Werkstattgespräche, usw. zum Thema gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz		
Spezielle Angebote zum Thema Umgang mit Stress oder psychischen Belastungen		
Sonstige Angebote, und zwar:		

Würden Ihre Beschäftigten Angebote zum Erhalt und der Verbesserung Ihrer Gesundheit annehmen...	Ja	Nein
...wenn das Angebot außerhalb der Arbeitszeit stattfindet?		
...wenn das Angebot innerhalb der Arbeitszeit stattfindet (oder zumindest zum Teil auf die Arbeitszeit angerechnet werden kann)?		

Mit Blick auf den demographischen Wandel und die älter werdenden Beschäftigten:
Wie hoch schätzen Sie auf einer Skala von 0 bis 10 den Nutzen von betrieblichen Angeboten zur Gesunderhaltung der Beschäftigten für Ihren Betrieb ein?
(Null bedeutet ein geringer Nutzen, 10 ein hoher Nutzen)



Für weitere Informationen zum Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ sprechen Sie bitte die Beraterinnen und Berater Ihrer Krankenkasse an. Des Weiteren empfehlen wir Ihnen folgende Internetseiten:

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
<http://www.baua.de>
- Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung
<http://www.dnbgf.de/>
- Betriebliches Gesundheitsmanagement der IKK Classic
<http://www.ikk-classic.de>

Themenfeld Fachkräftesicherung

In Zeiten zurückgehender Ausbildungsvertragszahlen und älter werdenden Belegschaften wird es für viele Betriebe immer schwieriger, ihren Fachkräftebedarf zu decken. In einzelnen Regionen und Branchen bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, für freie Stellen gibt es keine Bewerber. In den nächsten Jahren wird sich dieser Trend noch verstärken. Dabei gibt es noch ein inländisches Fachkräftepotential, welches gehoben werden kann. Ebenso können zukünftige Fachkräfte aus anderen Staaten angeworben werden. Und nicht zuletzt geht es darum, Beschäftigte nach Möglichkeit langfristig an den eigenen Betrieb zu binden. Die folgenden Fragen und Ihre Antworten sollen Ihnen einen Hinweis geben, wie Sie Ihren Fachkräftebedarf auch kurzfristig decken können.

Wie wollen Sie den Bedarf an Fachkräften in den nächsten zwei Jahren decken?	
Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen	
Mehrarbeit	<input type="checkbox"/>
Berufliche Weiterbildung	<input type="checkbox"/>
Freiwillige Leistungen	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Ausbildung	<input type="checkbox"/>
Familienfreundlichkeit	<input type="checkbox"/>
Ältere Beschäftigte länger halten	<input type="checkbox"/>
Zeitarbeit	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte aus dem Ausland	<input type="checkbox"/>
Eigene betriebliche Ausbildung	<input type="checkbox"/>
Leiharbeit	<input type="checkbox"/>
Höhere Löhne	<input type="checkbox"/>
Zusatzleistungen	<input type="checkbox"/>
Attraktivere Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>

Haben Sie in den letzten 24 Monaten Beschäftigte verloren, die Sie gerne hätten halten wollen? Falls ja, was waren die Gründe für ihr Ausscheiden? Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen	
Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber außerhalb des Handwerks	
Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber innerhalb des Handwerks	
Wechsel wegen einer Einkommensverbesserung	
Aufnahme eines Studiums oder einer Weiterbildung	
Frühzeitiger Renteneintritt bzw. gesundheitlich bedingtes Ausscheiden	
Regulärer Renteneintritt	
Allgemeine Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	
Schwangerschaft/Ausscheiden nach der Elternzeit	
Sonstige Gründe, und zwar:	

Was sind Ihre drei wichtigsten Maßnahmen, um beim Ausscheiden von Beschäftigten deren Kompetenzen im Betrieb zu halten?
1.
2.
3

Wie halten Sie Kontakt zu Eltern in Erziehungszeiten oder Beschäftigten, die Angehörige pflegen? Wie halten Sie Kontakt zu ehemaligen Beschäftigten im Ruhestand? Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen	
Angebot einer Teilzeitbeschäftigung	
Angebot von Urlaubs- und/oder Krankheitsvertretungen oder befristete Projekteinsätze	
Angebot von Weiterbildungen	
Regelmäßige Information über betriebliche Angelegenheiten (z.B. durch Zugriff zum Intranet, Mitarbeiterbriefe, Beibehaltung des E-Mail Postfachs etc.)	
Einladung zu wichtigen Besprechungen	
Einladung zu Betriebsveranstaltungen (Sommerfest, Weihnachtsfeier, ...)	
Weihnachts- oder Geburtstagspost	

Was sind Ihre drei wichtigsten Maßnahmen, um Ihren Betrieb für Bewerber interessanter zu machen?
1.
2.
3

Wie finden Sie Ihre Fachkräfte und Lehrlinge? Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen	
Durch Übernahme nach der Ausbildung	
Durch eine Stellenanzeige in der Lokalzeitung	
Durch eine Stellenanzeige in Onlinebörsen	
Über die Agenturen für Arbeit	
Eigene Aktivitäten auf Jobbörsen oder Fachtagungen, ...	
Abwerben von anderen Betrieben	
Kooperation mit Kammern, Verbänden, Bildungsträgern	
Kooperation mit Partnern im Ausland	
Ansprache von Kunden	
Zusammenarbeit mit Schulen	

Der Baden-Württembergische Arbeitsmarkt hat ein hohes Fachkräftepotential. Welche Personen, der folgenden Gruppen würden Sie zum Vorstellungsgespräch einladen?	1 Weniger gern	2	3	4 Sehr gerne
Frauen in Teilzeitbeschäftigung				
Personen mit Migrationshintergrund				
Studienabbrecher				
An- und Ungelernte				
Menschen mit Beeinträchtigungen				
Ältere Personen über 55 Jahre				
Personen aus dem Ausland				

Wird der demografische Wandel Ihren Betrieb zukünftig vor Probleme stellen?
Falls ja, wie wirkt sich der demografische Wandel aus?
Falls nein, warum stellt der demografische Wandel Sie vor keine Probleme?

Ihre Belegschaft heute, in fünf Jahren und in zehn Jahren. Wo sehen Sie sich stehen?			
Altersgruppe	Anzahl heute	Anzahl in 5 Jahren	Anzahl in 10 Jahren
16 bis 25			
26 bis 35			
36 bis 45			
46 bis 55			
56 bis 65			
66 und älter			

Wie stark erschweren folgende Aspekte Ihre Suche nach geeigneten Fachkräften?	1 Kaum	2	3	4 Sehr stark
Zu wenig Bewerber				
Wenig attraktive Arbeitsbedingungen				
Benötigte Zusatzqualifikation schwer zu finden				
Schlechtes Image der Stellen				
Lohnforderungen zu hoch				
Unattraktiver Standort				
Befristete Arbeitsstelle				
Bewerber sind nicht mobil				

Welche Maßnahmen für ältere Beschäftigte bieten Sie in Ihrem Betrieb an? Bitte alle zutreffenden Optionen ankreuzen	
Altersteilzeit	
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	
Individuelle Anpassung der Leistungsanforderungen	
Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen	
Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten	
Angebot einer beruflichen Perspektive	
Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	
Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	
Spezielle Maßnahmen der Gesundheitsförderung für Ältere	
Beschäftigte werden in die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes mit eingebunden	
Stellenbeschreibungen richten sich auch an ältere Beschäftigte	

Für weitere Informationen zum Thema „Fachkräftesicherung“ sprechen Sie bitte die Personalberatung bei den Handwerkskammern oder die BWHM GmbH (<http://www.bwhm-beratung.de>) an. Des Weiteren empfehlen wir Ihnen folgende Internetseite:

- Toolbox Fachkräftesicherung www.fachkraefte-toolbox.de

Die Herausforderungen des demografischen Wandels sind groß, doch mit der richtigen Unterstützung und Beratung kann es gelingen, diese Herausforderungen zu meistern. Wir laden Sie ein, die für Sie kostenlosen Beratungsangebote Ihrer Handwerkskammer zu nutzen. Kontaktieren Sie uns!

Als Erstansprechpartner der Handwerkskammern dient die Personalberatung. Die Kontaktdaten der für Sie zuständigen Beraterin finden Sie unter: <https://www.personal.handwerk2025.de/kontakt>