

Entwurf Handreichung zum Beratungsprotokoll Fachkräftesicherungslotsen

(Beratungsgegenstände sind Fördergegenstand der FRL nach II a)

Bereitstellen und Durchführen von Erst- und Verweisberatungen für KMU und Beschäftigtenvertretungen in KMU zu allen Themen der Fachkräftesicherung und Guter Arbeit, ausgerichtet am unternehmerischem Bedarf und insbesondere zu:

Beratungsgegenstände:	Themenschwerpunkte:	beinhaltet:	Beispiele:
1. Implementierung und Ausbau von Instrumenten der strategischen Personalarbeit bei sächsischen Arbeitgebern	Personalarbeit analysieren und als Arbeitgeber positionieren	Personalarbeit analysieren	Einführung / Bewertung von Personalkennzahlen (u.a. Arbeitsmarkt, Personalstruktur, Krankenstand, Fluktuation, Vielfalt, Weiterbildung, Arbeitszeiten, Initiativbewerbungen) regelmäßige Mitarbeitergespräche/Mitarbeiterbefragung Personalbedarfsplanung und Ableitung von Maßnahmen Ausbau lebensphasenorientierter Personalarbeit
	Mitarbeiter*innen finden / Rekrutierung & Onboarding	Onboarding (Einarbeitung)	Systematisierung Onboarding (Einarbeitung) Einführung von Patenschaften für neu Beschäftigte im Betrieb (Peer-to-Peer-Ansätze)
	Nachwuchssicherung / Ausbildung		Vereinbarung stabiler Schulkooperation(en) Einführung eines Onboardings für Auszubildende Frühzeitige Darstellung der Karriereperspektiven/Übernahmefähigkeiten im Betrieb Angebote zur Personalentwicklung nach Abschluss der Ausbildung Gezielte Ansprache von Studienabbrechern
	Sicherung Unternehmensnachfolge		
	Personalentwicklung (Weiterbildung, Qualifizierung, Karriereplanung)		Ermittlung von Weiterbildungsbedarf – mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und zur Lösung personalpolitischer Herausforderungen Einbindung von Mitarbeiter*innen bei der Weiterbildungsplanung Systematische Erfassung des Weiterbildungsbedarfs unter Einbindung der Bedürfnisse der Belegschaft Integration von Weiterbildung in Unternehmensprozesse Verbesserung des Wissens- und Erfahrungstransfers u.a. von älteren Beschäftigten ggü. Jüngeren Integration digitaler Weiterbildungsmodelle in die Unternehmensprozesse
	Personalführung	Überprüfung/ Neupositionierung der Führungskultur	Überprüfung/ Neupositionierung der Führungskultur Hierarchieübergreifender Dialog in Teams Führung auf Zeit Vertrauensbasierte Führung Regelmäßige Mitarbeitergespräche Führungskräfteentwicklung / gesundes Führen
	Arbeitsorganisation, Betriebsklima		Verbesserung des Arbeitsklimas (gemessen bspw in Mitarbeitergesprächen oder -befragungen) Implementierung regelmäßiger Gemeinschaftsaktivitäten, wie Betriebsfeste, Teamevents
2. Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität	Personalarbeit analysieren und als Arbeitgeber positionieren	Employer Branding - analysieren und stärken	Innere Unternehmensanalyse (Umweltanalyse, SWOT-Analyse, Abteilung Unternehmensstrategie) Einführung und Kommunikation einer Arbeitgebermarke Zielgruppengenaues Employer Branding Weiterbildung ist Bestandteil des Unternehmensleitbilds
	Kommunikation (Optimierung interner und externer Kommunikationsprozesse)		
	Flexible Arbeit gestalten		mehr Beschäftigte arbeiten mobil bzw. im Homeoffice mobile Arbeit bzw Homeoffice wird von Kolleg*innen mit Präsenzaufgaben nicht als Belastung für eigene Tätigkeit empfunden
3. Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten für die Fachkräftegewinnung und -bindung	Nachwuchssicherung / Ausbildung		Teilnahme an Kooperation Wirtschaft-Schule-Kommune Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung und Anwerbung von Auszubildenden, wie "SCHAU REIN! - Woche der offenen Unternehmen" Vereinbarung stabiler Kooperationen mit Vereinen Inanspruchnahme von Unterstützungsstrukturen zum Auf- und Ausbau von Kapazitäten im Bereich Ausbildung (z.B. ÜLU, ÜBA)
	Mitarbeiter*innen finden / Rekrutierung & Onboarding	Formen der Mitarbeiterakquise	Analyse Rekrutierungsprozess Verstärkung regionales Recruiting Verstärkung überregionales Recruiting Verstärkung internationales Recruiting Nutzung digitales Recruiting (LinkedIn, Xing, social Media ...) Teilnahme an Jobmessen Entwicklung eigener Recruiting-Events für bestimmte Zielgruppen wie z.B. Hackathons für Entwickler*innen (auch digitale Formate) kostenpflichtige Online-Stellenanzeigen Vereinbarung von Schulkooperationen langfristiges Talent Relationship Management Active Sourcing Positionierung als Arbeitgeber in den sozialen Medien Überarbeitung der Website (Sichtbarkeit und zielgruppengerechte Gestaltung von Stellenanzeigen)
	Teilnahme an Maßnahmen der Partner der reg. Fachkräfteallianzen bzw. eines landesweiten Projektauftrags (FKRL) zur:	Karriere Website / Gestaltung von Stellenanzeigen / Soziale Medien	Fachkräftesicherung unter Bedingungen des digitalen Wandels auf der betrieblichen Ebene Nutzung von -Unternehmens- und Branchenverbänden zur Fachkräftesicherung; -Fachkräftepools und -verbänden für strategische Personalentwicklung; -eLearning und lernende Organisationen auf überbetrieblicher Ebene
	Verbesserung des Übergangs von Hochschulabsolvent*innen in den regionalen Arbeitsmarkt Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer*innen		
4. Einführung und Stärkung Guter Arbeit* im Unternehmen *Gute Arbeit beinhaltet u.a.: - Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung; - angemessene Arbeitsbedingungen mit leistungsgerechter Entlohnung, insbes. durch Stärkung der Tarifbindung; - hohes Qualifikationsniveau, lebenslanges Lernen; - moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz, - Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, - Soziale Teilhabe und Chancen für Alle	Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung		Einsetzen einer Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb Information von Auszubildenden über Mitgestaltungsmöglichkeiten im Betrieb Familienbewusstsein und Unterstützungsbedarf im Unternehmen ermitteln Maßnahmen zur Unterstützung der Kinderbetreuung (Belegplätze, Notfallbetreuung, Zuschuss zur Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Betriebskindergarten, Kooperation mit anderen Unternehmen, Beratungsservice ...) Maßnahmen der aktiven Gestaltung elternzeitbedingter Abwesenheit
	Mitarbeiter*innen binden	Etablierung familienfreundlicher / pflegesensibler Unternehmensstrukturen	Maßnahmen zur Vereinbarung von Pflege und Beruf (Vereinbarung mit einem Pflegedienstleister, Interne und externe Ansprechpartner, Sonderurlaub, finanzielle Unterstützung, Kontakthalteprogramme, Schulungsangebote, Bereitstellung von Informationsmaterial zu den organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Aspekten der Pflege und zu Unterstützungsmöglichkeiten) Stärkung familienfreundlicher Unternehmenskultur Ausbau flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle (Homeoffice, Co-Working-Spaces ...) Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber Jobsharing Einführung von Patenschaften für Auszubildende im Betrieb (durch erfahrene Auszubildende als Peer-to-Peer-Ansätze oder durch Beschäftigte)
	Teilnahme an Maßnahmen der Partner der reg. Fachkräfteallianzen bzw. eines landesweiten Projektauftrags (FKRL) zur:	Verbesserung der Qualität der Arbeit mit dem Ziel der Fachkräftesicherung, unter anderem sozialpartnerschaftliche Projekte	
	Gesundheitsmanagement (Angebote außerhalb gesetzlicher Vorgaben)		
5. Unterstützung der Integration von Personen, die am ersten Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind, mit dem Ziel, diese Erwerbspersonenpotenziale für den sächsischen Arbeitsmarkt nutzbar zu machen (u. a. Menschen mit Behinderung, Alleinerziehende)	Mitarbeiter finden	Erschließung weiterer Zielgruppen zur Fachkräftesicherung / Diversity-Management: Personalarbeit ausrichten auf Menschen mit Behinderung ... Gewinnung ausländischer Fachkräfte ... alleinerziehende Beschäftigte ... Beschäftigte mit Pflegeaufgaben ... Halten älterer Beschäftigter ... Vielfalt der Belegschaft insgesamt ... Gewinnung von Auszubildenden
	Nachwuchssicherung / Ausbildung		Nutzung begleitender Unterstützungsstrukturen für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf während der Ausbildung (u.a. assistierte Ausbildung)
	Personalentwicklung (Weiterbildung, Qualifizierung, Karriereplanung) Chancengleichheit und Diversity, Förderung von Mitarbeiter*innen mit Migrationsbiografie		Qualifizierung von An- und Ungelernten Einführung von Patenschaften für Beschäftigte mit Migrationsbiografie
	Teilnahme an Maßnahmen der Partner der reg. Fachkräfteallianzen bzw. eines landesweiten Projektauftrags (FKRL) zur:	Anwerbung und/oder Begleitung ausländischer Fachkräfte und/oder Auszubildender in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt und zur Etablierung einer Willkommensstruktur Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration insbesondere von Benachteiligten und von Menschen mit Migrationshintergrund	