

FACHKRÄFTESICHERUNG

Erfolgreich in jeder Lebenslage

Eine familienfreundliche Unternehmenspolitik ist zu einem wichtigen Kriterium bei der Fachkräftegewinnung geworden. Dies bestätigen regionale Unternehmen. Mehr als ein Drittel aller Arbeitgeber gab bei der IHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2017 an, diesbezüglich weitere Verbesserungen vorzunehmen. Ob Kinderbetreuung, Pflege eines Angehörigen, Sabbatical oder Work-Life-Balance: Passend zu jeder Lebensphase gilt es, berufliche Anforderungen und persönliche Wünsche in Einklang zu bringen.

Diana Wieser*

Mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird meist zuerst die Kinderbetreuung assoziiert. Der Bedarf ist groß, wie die Statistik zeigt: Die Zahl der betreuten Kinder im Alter von null bis drei Jahren hat in beiden IHK-Regionen zwischen 2010 und 2017 von 4.800 auf 8.400 zugenommen. Im Schnitt werden ein Viertel der Kinder unter drei Jahren in einer Kindertagesstätte betreut. Im städtischen Umfeld, z. B. im Stadtkreis Ulm, sind es deutlich mehr: Hier besucht jedes dritte Kind eine Betreuungseinrichtung. Dementsprechend ist auch die Zahl der Betreuungsplätze gestiegen, zahlreiche neue Betreuungseinrichtungen sind entstanden.

Die Johanniter beispielsweise betreiben mehrere Einrichtungen, darunter zwei Betriebskitas sowie die Villa Emma in Ravensburg, die erst kürzlich deutlich erweitert wurde. Das Besondere: Unternehmen können in der Villa Emma Betreuungsplätze für ihre Mitarbeiter einkaufen. „Die Rekrutierung und Einarbeitung einer hochqualifizierten Ersatzkraft kann im Einzelfall Kosten von 20.000 bis 40.000 Euro verursachen“, weiß Stefan Dittrich, Regionalvorstand der Johanniter Oberschwaben/Bodensee. „Diese Mehrkosten können Sie sich sparen, wenn Sie den Mitarbeitern die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz erleichtern.“

Größte Herausforderung ist der Bedarf an flexiblen Betreuungszeiten. Die Villa Emma hat zum Beispiel von 6.45 bis 18 Uhr geöffnet. Denn ein Ganztagesjob umfasst mehr als acht Stunden. Mittags-

pause, Hin- plus Rückfahrt, sich verzögernde Meetings – all das muss einkalkuliert werden. Gleichzeitig führen die Johanniter auch Teilzeitkitas für Eltern, die einen sanften Einstieg in den Beruf bevorzugen. Eine klare Absage erteilt Dittrich der Betreuung nach Schichtbetrieb: „Für Kinder ist es eine Qual, wenn sie in einer Woche um 4.30 Uhr aufstehen müssen und in der nächsten um 9 Uhr.“ Außerdem sei die regelmäßige Anwesenheit zu einer gemeinsamen Kernzeit wichtig, um Aktivitäten durch-

führen und eine Gruppenzugehörigkeit schaffen zu können.

Betriebe familienfreundlicher strukturieren

Die Johanniter beraten Unternehmen bei der Planung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen, schaffen Schnittstellen zwischen Kommunen, Betrieben und Eltern. Kleine Dinge, wie die Einrichtung eines Familienzimmers, wo Kinder in Notfällen ins Büro mitgebracht werden können, erleichtern einiges. „Eltern wollen sich einerseits selbst ver-



Foto: Rolf Schultes/Drumlin Photos

Dass Ganztageseinrichtungen mittlerweile gesellschaftlich akzeptiert sind, sieht Stefan Dittrich, Regionalvorstand der Johanniter Oberschwaben/Bodensee, als großen Erfolg.



Foto: Chandler Photography

Hensoldt bietet eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, sagt Personalreferentin Sabine Sauer.

wirklichen, andererseits ihre Kinder in einer guten, anregenden Betreuung wissen“, so Dittrich. Die Johanniter erfüllen diese Ansprüche durch moderne Konzepte: täglich Bewegung an der frischen Luft, Vermittlung von Alltagsfähigkeiten, manche Einrichtungen werden sogar zweisprachig geführt. Den wohl größten Erfolg sieht Dittrich darin, dass Ganztageseinrichtungen mittlerweile gesellschaftlich akzeptiert sind.

Arbeitsmodelle für jede Phase

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf umfasst mehr als nur das Thema Kinderbetreuung. Darauf hat sich die Firma Hensoldt mit ihrem Care-for-life-System eingestellt. Der Hersteller von Sensoren und Radarsystemen beschäftigt am Standort Ulm rund 2.000 Mitarbeiter. „Wir sprechen von einer lebensphasenorientierten Personalpolitik“, betont Personalreferentin Sabine Sauer. Zahlreiche



Foto: Rolf Schuites/Drumlin Photos

Kelch Gartenbau wurde als „Familienbewusstes Unternehmen“ ausgezeichnet – und das macht sich bei der Fachkräftegewinnung bezahlt, beobachten Sandra und Stefan Kelch.

Arbeitsmodelle erfüllen vom Berufseinstieg bis zur Rente unterschiedliche Bedürfnisse. Ermöglicht wird dies durch flexible Wertkonten. Beispiel: Ein junger Arbeitnehmer nimmt eine einjährige Freistellung, für eine Vollzeitweiterbil-

„Eltern wollen sich einerseits selbst verwirklichen, andererseits ihre Kinder in einer guten, anregenden Betreuung wissen.“

dung oder um eine längere Reise zu machen. Er erhält weiterhin 75 Prozent seines Gehalts, das er in den nächsten drei Jahren wieder „einarbeitet“.

Dieses hochflexible System zeigt Erfolge: „Unsere Mitarbeiter fühlen sich stark an das Unternehmen gebunden. Fast alle kehren nach einjähriger Elternzeit an ihren alten Arbeitsplatz zurück“, so Sabine Sauer. Dafür bietet Hensoldt ideale Bedingungen: Qualifizierungsmaßnahmen, die Kita Wuselvilla vom AWO Kreisverband Ulm liegt unmittelbar neben dem Betriebsgelände und eine Ferienbetreuung für Schulkinder gibt es im nahe gelegenen Weststadthaus. Ein weiterer Faktor ist das Thema Gesundheitsmanagement, das für Hensoldt zur Work-Life-Balance gehört. Nach einem Gesundheitscheck hat die Firma Maßnahmen wie Workshops zum Thema „Gesund führen“ und psychosomatische Sprechstunden entwickelt. Großen Zuspruch erhält das firmeneigene Fitness-Studio, in dem auch Behandlungen gebucht werden können. Die Mitarbeiter haben keinen zusätzlichen Anfahrtsweg: „Damit mehr Zeit für Familie und Freunde bleibt“, stellt Sabine Sauer heraus.

Längst auch Männersache

Gemeinsame Familienzeit und Erholungspausen sind wichtig für das Wohlergehen der Mitarbeiter. Dies bestätigt die Firma Stefan Kelch Park & Garten aus Bad Saulgau und macht deshalb mitten im Sommer – zur Hauptsaison – drei Wochen Betriebsferien. „Diese Ferien oder auch Elternzeit kann ich vorausplanen, Krankheitsausfälle nicht“, betont Sandra Kelch, die mit ihrem Ehemann Stefan rund 20 Mitarbeiter beschäftigt. Wesentlich sei eine offene Kommunikationskultur. Mitarbeitergespräche hel-

fen, um zu erfahren, welche privaten Herausforderungen bestehen. Bei dem Gartenplaner und Landschaftsbauer ist die Belegschaft von Männern dominiert – noch. „Durch moderne Geräte, die die körperliche Arbeit erleichtern, und Initiativen wie den Girls‘ Day erhalten wir immer mehr Bewerbungen von Frauen“, beobachtet Sandra Kelch. Auch bei Männern geraten die Rollenklischees ins Wanken. „Es ist mittlerweile üblich, dass Väter Elternzeit nehmen oder mit den Kindern zum Arzt fahren.“ Daher hat die Firma Maßnahmen entwickelt, die mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ honoriert wurden.

Kelch Gartenbau ist einer von 58 Betrieben in Baden-Württemberg, die im Dezember 2017 diese Auszeichnung von familyNET erhalten haben. Kriterien wie Arbeitszeit, Organisation, Personalentwicklung, Gesundheit, Service- und Geldwertleistungen wurden bewertet. Sandra Kelch sieht sich als Sprachrohr: Als im Standort gut verwurzelte Unternehmerin kann sie Kontakte herstellen und Hilfestellungen bieten – bis hin zur Vermitt-

„Es ist mittlerweile üblich, dass Väter Elternzeit nehmen oder mit den Kindern zum Arzt fahren.“

lung eines privaten Sprachunterrichts für einen Angestellten und mehrfachen Familienvater. Die Auszeichnung durch familyNET macht sich bei der Fachkräftegewinnung bezahlt: „Wir haben das Prädikat auf einer Stellenanzeige platziert und daraufhin mehr Bewerbungen und hervorragende Mitarbeiter erhalten“, so Kelch.

Der Pflegedienst am Ringweg in Leutkirch zählt ebenfalls zu den Preisträgern von familyNet – in einer Branche, die händierend nach Fachkräften sucht. Denn die Zahl der zu Pflegenden nimmt stetig zu. 2015 waren zwischen Alb und Bodensee circa 33.000 Personen pflegebedürftig – etwa 8.000 mehr als noch im Jahr 2009 –, davon werden gut 9.000 Personen stationär gepflegt, weitere 6.500 ambulant. Einen Großteil der Pflege leisten die Angehörigen zu Hause. Schätzungen gehen davon aus, dass im Schnitt circa zehn Prozent der Mitarbeiter eines Betriebes zu Hause Pflegeverantwortung haben.

In Kürze

Studie zur familienfreundlichen Unternehmenskultur

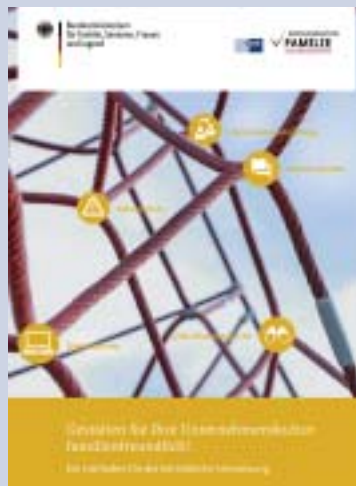
Die im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellte Studie „Unternehmenskultur – Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zeigt: In vielen Betrieben bestehen zum Teil deutliche Unterschiede darin, inwieweit Arbeitgeber und Beschäftigte die Unternehmenskultur als familienfreundlich wahrnehmen. Dabei weist die Studie einen direkten Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Vereinbarkeit aus: Über 99 Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen mit einer sehr familienfreundlichen Unternehmenskultur können Familie und Beruf gut oder sehr gut miteinander vereinbaren.

► **Kostenloser Download:**

www.erfolgsfaktor-familie.de,
Rubrik: Praxiswissen, Wissensplattform für die Praxis

Leitfaden Unternehmenskultur

Die Unternehmenskultur ist der zentrale Hebel, um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Im Leitfaden „Gestalten Sie Ihre Unternehmenskultur familienfreundlich“ des Netzwerkbüros Erfolgsfaktor Familie liefert Experteninterviews und gute Beispiele für eine gelingende Unternehmenskultur.



► **Kostenloser Download:**

www.erfolgsfaktor-familie.de,
Rubrik: Praxiswissen, Wissensplattform für die Praxis

Leitfaden Väter und Vereinbarkeit



Das Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie hat unter dem Titel „Väter und Vereinbarkeit“ einen Leitfaden für väterorientierte Personalpolitik herausgebracht. Er liefert praktische Beispiele und Tipps für den betrieblichen Alltag, denn auch Väter wollen vereinbaren. Ein besonderes Extra: die „Väterpost“ mit konkreten Vorlagen, wie Betriebe Väter zum jeweiligen Thema ansprechen können.

► **Kostenloser Download:**

www.erfolgsfaktor-familie.de,
Rubrik: Praxiswissen, Wissensplattform für die Praxis

Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege

Die IHK Bodensee-Oberschwaben stellt interessierten Unternehmen auf ihrer Webseite Informationen zu familienfreundlicher Unternehmenskultur, der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie zu betrieblich unterstützter Kinderbetreuung zur Verfügung.

www.weingarten.ihk.de, Nr. 71702

Beratung und Veranstaltungen

Die Kontaktstelle Frau und Beruf in der IHK Ulm berät Frauen und informiert Unternehmen zu frauen- und familienfreundlichen Themen. Vielseitige Seminare und Kurse sowie hochkarätige Veranstaltungen ergänzen diese Angebote.

www.ulm.ihk24.de, Nr. 130657



Foto: Chandler Photography

Weibliches Potenzial darf nicht verschenkt werden: Stefanie Ruder (rechts) absolviert eine Teilzeitausbildung in Catherine Adelmans Firma Fosera Solarsystems.

Der Pflegedienst am Ringweg bietet Erholungsbeihilfe, Beratung zur Eltern- und Pflegezeit, Bereitstellung eines Firmenwagens sowie spezielle Mütter-schichten. „Wichtig ist, dass Sie innerhalb des Teams für Gleichberechtigung sorgen“, betont Geschäftsführerin Priska Schneider-Dolinar. Mitarbeiter, die für andere einspringen, bekommen z. B. mehrere Tage am Stück frei. Diese Maßnahmen können die schlechten Rahmen-

bedingungen aber nur bedingt auffangen. Hier nimmt die Geschäftsführerin Politik und Gesellschaft in die Pflicht: „Hohe Flexibilität und Belastung bei schlechter Bezahlung und wenig Wertschätzung – es gehört eine Menge Idealismus zu diesem Beruf.“

(Weibliches) Potenzial sichern

Idealismus ist ein Schlagwort der Work-Life-Balance. Ein Beruf soll sinnvoll sein



Foto: Rolf Schultes/Drumlin Photos

„Es gehört eine Menge Idealismus zu diesem Beruf“, sagt Priska Schneider-Dolinar, Geschäftsführerin des Pflegedienstes am Ringweg aus Leutkirch.

und etwas bewirken. Hier punktet die Firma Fosera Solarsystems aus Illerkirchberg. Das Unternehmen entwickelt und produziert kleine, umweltfreundliche Solarsysteme, vor allem für Menschen in Asien und Afrika, die keinen Zugang zum Stromnetz haben. 17 Mitarbeiter sind es in Illerkirchberg, weitere in Thailand und Äthiopien. Die Arbeitszeiten können flexibel, teils via Homeoffice, gestaltet werden. Damit sich dieses System trägt, bedarf es flacher Hierarchien und eines guten Teamworks. „Unsere Mitarbeiter wissen ihre Freiräume zu schätzen und arbeiten umso motivierter“, sagt Geschäftsführerin Catherine Adelmann. Hochmotiviert ist auch Stefanie Ruder, Teilzeitauszubildende bei Fosera. Sie hatte sich zunächst als Reinigungskraft beworben, aber „bereits nach wenigen Wochen stand fest: Sie hat das Zeug zu mehr“, erinnert sich Adelmann. Ruder hat eine Lehre in der Gastronomie gemacht, als Mutter jedoch keine Stelle mit geeigneten Arbeitszeiten gefunden. Adelmann hatte die Lösung: „Hier muss ich ein Lob an die IHK aussprechen, die uns zum Thema Teilzeitausbildung beraten hat.“ Mit 37 Jahren ist Stefanie Ruder älter als andere Azubis, dadurch aber verantwortungsbewusster und engagierter. Für die junge Geschäftsführerin ist die Teilzeitausbildung eine Herzensangelegenheit: „Ein Schritt zur Gleichberechtigung!“ Aber diese ist leider noch eine Seltenheit in der Region: Von den fast 13.000 Auszubildenden, die in beiden IHKs betreut werden, sind gerade einmal 55 in Teilzeit. Weibliches Potenzial dürfe nicht verschenkt werden, betont Catherine Adelmann. Von den erwerbstätigen Frauen mit Kindern waren 2016 in Baden-Württemberg drei Viertel in Teilzeit beschäftigt. Einerseits sind also Teilzeitarbeitsplätze sehr gesucht, andererseits sollten die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden, sodass mehr Frauen in Vollzeit arbeiten können. Hier schlummert auch ein großes Fachkräftepotenzial: Bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Frauen von 19,4 Stunden in Deutschland und Baden-Württemberg würde eine Anhebung auf das Niveau von europäischen Spitzenwerten von 24 Stunden für Baden-Württemberg ein Potenzial von bis zu 112.000 Fachkräften bedeuten.

Pflegezeit – ein Notfall

Kinderbetreuung, Sabbatical und Ausbildung lassen sich im Vorfeld planen, ein Pflegefall meist nicht. Typischer Fall: Ein fitter Rentner stürzt, erleidet einen Oberschenkelhalsbruch, wird nach kurzer Zeit aus dem Krankenhaus entlassen, benötigt zu Hause aber Unterstützung.

Arbeitnehmer haben hier mittlerweile weitreichende Rechte: Beschäftigte können beispielsweise eine zehntägige Auszeit von der Arbeit nehmen, wenn sie kurzfristig eine neue Pflegesituation für einen nahen Angehörigen organisieren müssen. Seit 2015 wird die zehntägige Auszeit mit einer Lohnersatzleistung – dem Pflegeunterstützungsgeld – verknüpft. Rechtsanspruch besteht auch auf eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung, wenn pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt werden.

Priska Schneider-Dolinar rät Unternehmen, die Mitarbeiter durch Informationen und Kontakte zu unterstützen. Aber auch die Mitarbeiter sollten offen mit der Situation umgehen und den Arbeitgeber

informieren. Ob Beihilfeanträge, die Suche nach einem Pflegeplatz, nicht vorhandene Vollmachten: Angehörige haben organisatorisch eine Menge zu bewältigen. Hinzu kommt die emotionale Belastung.

„Je mehr Planungssicherheit die Angehörigen haben, desto eher können sie sich wieder auf den Beruf konzentrieren.“

„Da wir viele erfahrene Fachkräfte beschäftigen, wird auch das Thema Pflege immer wichtiger“, bestätigt Sabine Sauer. Als eine von drei betrieblichen Pflegeleuten bei Hensoldt unterstützt sie Mitarbeiter und deren Angehörige in Akutfällen, organisiert Sprechstunden und Vorträge. Entspannung ist im Bereich Pflege nicht in Sicht; der Fachkräftemangel ist spürbar: Zwischen Alb und Bodensee fehlen laut IHK-Fachkräftemonitor 2018 etwa 750 Fachkräfte in nicht-medizinischen Gesundheits- und Pflegeberufen. Für

2019 ist in Baden-Württemberg zudem ein Gesetz geplant, nachdem es nur noch Einzelzimmer mit eigenem Bad in Pflegeeinrichtungen geben soll. Das führt zu höheren Kosten und verknüpften Kapazitäten, betont Priska Schneider-Dolinar.

Priska Schneider-Dolinar, die ebenfalls Leiterin des anliegenden Seniorenzentrums am Ringweg ist, sieht in modular buchbaren Übergängen zwischen ambulanten und stationären Lösungen große Chancen – von stundenweiser Betreuung über das Essen auf Rädern bis hin zur stationären Tagespflege. „Je mehr Planungssicherheit die Angehörigen haben, desto eher können Sie sich wieder auf den Beruf konzentrieren“, so Schneider-Dolinar.

eBay-Erfolgsgeschichte

Flexibilisierte Arbeitszeiten sind die Basis für die lebensphasenoptimierte Personalpolitik, die bei der Kaufmanns Warenwelt GmbH & Co. KG in Riedlingen gelebt wird. Das Unternehmen beschäftigt zehn Mitarbeiter auf Teilzeitbasis. Das Unternehmerehepaar Hans und Andrea Gönner stieg 2010 in den Online-

| Betreuungsquoten von Kindern im Alter unter drei Jahren in Kindertagesstätten und Kindertagespflege 2017 | |
|--|----------------------------|
| Stadtkreis/Landkreis | Betreuungsquote in Prozent |
| Heidelberg | 45,4 |
| Freiburg im Breisgau | 42,1 |
| Karlsruhe | 36,9 |
| Ulm | 33,2 |
| Bodenseekreis | 29,2 |
| Baden-Württemberg | 28,6 |
| Sigmaringen | 25,3 |
| Ravensburg | 24,1 |
| Biberach | 23,5 |
| Göppingen | 20,8 |
| Alb-Donau-Kreis | 20,5 |
| Pforzheim | 20,1 |

| Ganztags-Betreuungsquoten von Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren in Kindertagesstätten und Kindertagespflege 2017 | |
|---|----------------------------|
| Stadtkreis/Landkreis | Betreuungsquote in Prozent |
| Stuttgart | 63,1 |
| Heidelberg | 60,1 |
| Karlsruhe | 47,5 |
| Ulm | 31,9 |
| Baden-Württemberg | 23,9 |
| Bodenseekreis | 19,2 |
| Alb-Donau-Kreis | 17,3 |
| Biberach | 16,5 |
| Sigmaringen | 16,1 |
| Ravensburg | 15,8 |
| Tuttlingen | 10,6 |
| Neckar-Odenwald-Kreis | 10,0 |
| Rottweil | 8,4 |

Legende
 grau: Baden-Württemberg
 grün: Spitzenreiter
 rot: Schlusslichter
 gelb: IHK-Region Ulm
 blau: IHK-Region Bodensee-Oberschwaben

Die Zahlen für die Betreuung von Kindern im Alter von 0 bis 3 Jahren in den IHK-Regionen Bodensee-Oberschwaben und Ulm liegen in vier der sechs Kreise unter dem Landesdurchschnitt. Bei der Ganztags-Betreuung von Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren liegen fünf der sechs Kreise unter dem Schnitt.

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

handel mit Garnen ein. Das wurde zu einer „TOP eBay-Erfolgsgeschichte“. Markengarne, Strick- und Häkelzubehör, Sets samt Anleitungen verkauft das Unternehmen über seine Webseite, bekannte Handelsportale und den eigenen Werksverkauf direkt an Endverbraucher.

Herausforderung sind die starken saisonalen Schwankungen im Verkauf: „Unsere Hauptsaison reicht von Oktober bis März, die Kapazitätsschwankungen liegen bei vier zu eins“, erklärt Hans Gönner. Um dies zu bewältigen, setzt er auf moderne Warenwirtschaftssysteme und Zeitkonten. In der Wintersaison wird mehr gearbeitet, über den Sommer werden die Stunden abgebaut. „Dies kommt unseren Mitarbeitern sehr gelegen“, sagt Gönner. Steht die Wochenplanung fest, teilen die Angestellten im Lager ihre Schichten untereinander auf. Die Bürokräfte und Inhaber, welche nebenbei eine dreiköpfige Familie zu managen haben, erledigen ihre Arbeit teils via Home-

office. Momentan gründen die Gönners ein Startup, das komplette E-Commerce-Lösungen für Online-Händler anbietet.

Tipps vom Profi

„Ohne gutes Betriebsklima funktionieren hochflexibilisierte Arbeitszeitmodelle nicht. Mitarbeiter müssen sich verantwortlich fühlen und Aufgaben eigenständig übernehmen“, weiß Hans Gönner, der seine Diplomarbeit zum Thema hochflexibilisierte Arbeitszeitmodelle verfasst hat. Daneben bedarf es diverser Freiräume zur Planungssicherheit. Dies kann ein Notfallfundus aus ehemaligen Mitarbeitern oder Saisonkräften sein.

Neue Arbeitszeitmodelle sollten nicht von null auf hundert angegangen werden. Besser: Mit einer guten Gleitzeitregelung beginnen, Maßnahmen zuerst in einer Abteilung erproben und sukzessive ausbauen. Auch eine möglichst heterogen zusammengesetzte Belegschaft erweist sich von Vorteil. Für Firmen, die im

Online-Handel tätig sind oder vernetzt arbeiten, sind außerdem sichere Internetverbindungen extrem wichtig.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist von großer Bedeutung. „Es darf kein Entweder-oder mehr geben“, fordert Catherine Adelman. „Für Frauen sollte die Verwirklichung in beiden Bereichen möglich sein.“

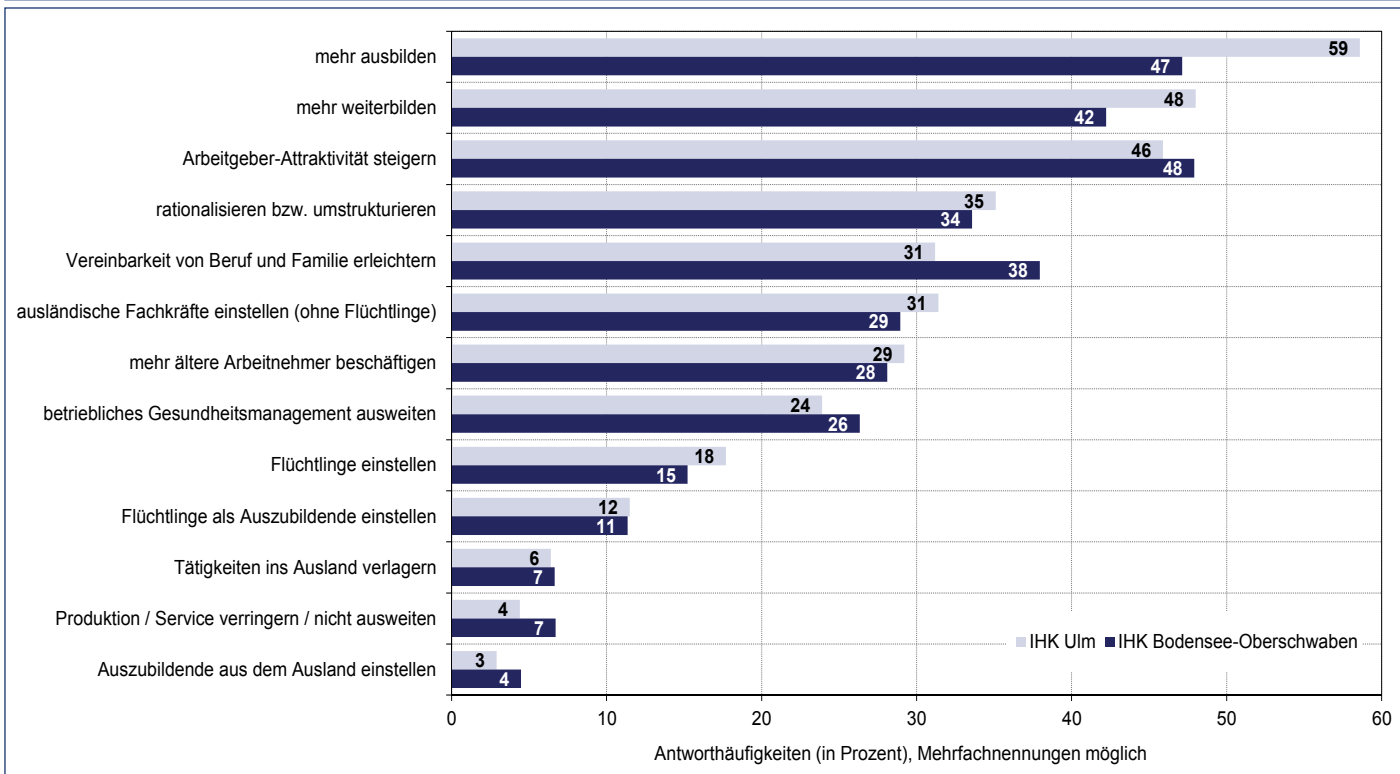
* Diana Wieser (adWORDising) arbeitet als freiberufliche Journalistin, Texterin und Autorin in der Ulmer Region.

► Ansprechpartner:

IHK Bodensee-Oberschwaben,
Bettina Wolf, Tel. 0751 / 409-119,
wolf@weingarten.ihk.de

Kontaktstelle Frau und Beruf
Ulm-Alb-Donau-Biberach der IHK Ulm
Manuela De Fortunato
Tel. 0731 / 173-190
defortunato@ulm.ihk.de

Wie will Ihr Unternehmen zukünftig auf den Fachkräftemangel reagieren?



Quelle: IHK-Konjunkturfrage Herbst 2017

Unternehmen haben viele Möglichkeiten, auf den Fachkräftemangel zu reagieren. Die Ziele, die Arbeitgeber-Attraktivität zu steigern oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, rangieren in der Region zwischen Alb und Bodensee dabei unter den TOP 5. Jedes vierte Unternehmen möchte das betriebliche Gesundheitsmanagement ausweiten. Das Bewusstsein für die Work-Life-Balance der Mitarbeiter nimmt zu.