



Drei Ansätze gegen den Fachkräftemangel in Unternehmen

elipsLife bietet Unternehmenskunden kollektive Versicherungslösungen im Bereich biometrische Risiken an. Zudem empfiehlt sich die Versicherungsgesellschaft auch als Expertin im Reintegrationsmanagement und anderen mitarbeiterbezogenen Herausforderungen. Arbeitgebern legt das Unternehmen drei Ansätze ans Herz, um einen gesunden Mitarbeiterbestand zu sichern.

Die demografische Entwicklung führt in Deutschland zu einem Überhang im oberen Bereich der Bevölkerungspyramide. Nicht nur werden Menschen immer älter, es kommen auch immer weniger jüngere nach. Im Jahr 2015 standen in Deutschland 738.000 Geburten rund 925.000 Todesfällen gegenüber. Und Demografen sagen, dass die deutsche Bevölkerung bis 2060 um mehr als 10 Millionen Menschen abnehmen wird. Hinzu kommt, dass der Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung über die nächsten Dekaden von heute 22% auf über 30% zunehmen wird (Quelle: Statistisches Bundesamt, Destatis). Aus dieser Entwicklung ist ersichtlich, dass in den kommenden zehn Jahren jährlich mehr als 1 Million Arbeitnehmer altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Da die Generation der Berufseinsteiger diese Abgänge bei Weitem nicht kompensieren kann, werden die Arbeitgeber jährlich für rund 250.000 frei gewordene Stellen keinen Ersatz finden.

Die Auswirkungen auf die Arbeitgeber

Aufgrund der demografischen Entwicklung sehen sich Arbeitgeber heute mit drei hauptsächlichen Fragestellungen konfrontiert:

Erstens die Pensionierungswelle der Generation Silber: Mit der Pensionierung von Millionen von Arbeitnehmern verliert der Arbeitgeber nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch viel Erfahrung und Fachwissen. Dieser Wegfall führt trotz fundierter Personal- und Nachfolgeplanung nicht selten zu einem Vakuum. Gibt es Ideen, wie Mitarbeiter im Pensionsalter länger im Arbeitsleben gehalten werden können?

Zweitens die Verknappung der Ressource Arbeitskraft: Arbeitgeber wollen langfristig stabile Umsätze generieren, wozu sie einen konstanten Personalbestand brauchen. Der bereits vorhandene Fachkräftemangel wird sich aber über die nächsten

Jahre weiter akzentuieren. Um frei gewordene Stellen wieder besetzen zu können, müssen Arbeitgeber ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt steigern. Dies insbesondere gegenüber jungen Arbeitnehmern mit ihren neuen Bedürfnissen. Gibt es Lösungen, sich als Arbeitgeber im Wettbewerb um diese neue Generation Y besser zu positionieren?

Drittens die Auswirkungen der Demografie auf die Gesundheit der Belegschaft: Nicht besetzte Vakanzen führen zu einer Verlagerung der Arbeitslast auf andere Teammitglieder. Druck, Überstunden und oft auch gesundheitliche Beschwerden sind die Folgen, die wiederum zu krankheitsbedingten Absenzen und weiteren Vakanzen führen können – eine Negativspirale, die nicht leicht zu durchbrechen ist. Gibt es Möglichkeiten, erkrankte Mitarbeiter schnellstmöglich und nachhaltig in den Arbeitsprozess zurückzuführen?

Interne Maßnahmen steigern die Attraktivität nach außen

Unternehmen können dem Fachkräftemangel durch die Kombination der drei nachfolgend skizzierten Ideen begegnen und so den Weg zu einem konstanten, gesunden Mitarbeiterbestand ebnen. Der Fokus liegt auf (1) der längeren Erwerbstätigkeit von Pensionierten, (2) der Wiedereingliederung von

erkrankten Arbeitnehmern und der Prävention sowie (3) der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für Bewerber:

1. Jobsharing von Pensionär und Neubesetzung

Ein Modell, um Mitarbeiter und damit Erfahrung sowie firmenspezifisches Fachwissen länger im Betrieb zu halten, ist das Jobsharing: Zwei Arbeitnehmer teilen sich einen Job – meist in Teilzeitpensenen. Angewandt in der Nachfolgeregelung, laufen Pensionär und Neubesetzung während einer bestimmten Zeit miteinander. Ziel ist der Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch. Die Schulung des neuen Mitarbeiters verläuft praxisnah, effizient und ressourcenschonend. Der zu pensionierende Arbeitnehmer erhält Flexibilität, wechselt in die Teilzeitbeschäftigung und dient dem Unternehmen weiterhin als Mentor. Jobsharing bietet für alle Parteien Vorteile, hat sich aber noch nicht flächendeckend als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel durchgesetzt.

2. Wiedereingliederung von erkrankten Arbeitnehmern

Ein Umdenken muss auch in Bezug auf die Mitarbeiter stattfinden, die krankheitsbedingt ausfallen. Häufig verliert ein Unternehmen diese Gruppe unfreiwillig, oft aus purer Unbeholfenheit. Rund die Hälfte krankheitsbedingter Absenzen ist psychischer Natur oder Folge von Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gehalt während sechs Wochen in voller Höhe weiterzuzahlen und auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung zu ergreifen (vgl. Ziffer 84 SGB IX). Insbesondere Arbeitnehmer mit einem Burn-out können mit professioneller Unterstützung und Begleitung durch einen Care Manager oftmals reintegriert werden. Werden betroffene Mitarbeiter aber sich selbst überlassen, ist eine langfristige Absenz und in vielen Fällen der endgültige Wegfall dieser Arbeitskraft wahrscheinlich.

Im Jahr 2015 war in Deutschland jeder Arbeitnehmer im Schnitt zehn Tage krank. Der Krankenstand belief sich auf rund 4% (Quelle: Arbeitsvolumenrechnung, IAB). Das heißt, dass 4 von 100 Arbeitnehmern der Arbeit krankheitsbedingt dauerhaft fernblieben. Für den

Arbeitgeber entstehen dadurch direkte Kosten aufgrund der Lohnfortzahlung, aber auch indirekte Kosten wegen Überstundenentschädigungen oder sinkender Produktivität. Die Begleitung des Erkrankten durch einen Care Manager löst also gleich mehrere Probleme: Der Arbeitnehmer findet zurück in den (Berufs-)Alltag und bewahrt seine Selbstständigkeit. Gleichzeitig entstehen weniger Vakanzen, der Fachkräftemangel wird entschärft und der Krankenstand sowie die Absenkkosten werden nachhaltig gesenkt.

3. Wettbewerb um Talente

Neben dem längeren Erhalt von Pensionären und Möglichkeiten der Rückkehr von Erkrankten sollte sich das Unternehmen als dritte Maßnahme im Wettbewerb um (junge) Talente stärker positionieren, da diese im Zuge des Fachkräftemangels an Bedeutung gewinnen. Heute verlangen Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber moderne Ansprache, einen guten Ruf und korrekten Auftritt sowie ethisch-moralisches Verhalten. Dienstwagen, Kaffee und Einzelbüro verlieren, während Alleinstellungsmerkmale an Bedeutung gewinnen. Dieses Thema ist breit gefächert und bietet Stoff für ausgiebige Diskussionen. Unbestritten ist aber, dass eine arbeitgeberfinanzierte Risikolebensversicherung, die die finanziellen Folgen einer Invalidität oder eines Todesfalls absichert, ein starkes Mittel ist, um die Attraktivität als Arbeitgeber markant zu erhöhen. Denn sie setzt ein starkes Zeichen dafür, dass der Arbeitgeber seine soziale Verantwortung wahrnimmt und sich zu seiner Belegschaft bekennt. Werte, die im Zuge von zunehmendem Margendruck und Gewinnstreben immer wichtiger werden.

elipsLife als Partner für Reintegration und Kollektivversicherungen

Im Fazit heißt dies, dass sich der Fachkräftemangel zunehmend konkretisiert und sich über die kommenden Jahre weiter zuspitzen wird. Arbeitgeber verfügen über verschiedene interne und externe Möglichkeiten, dieser Gefahr aktiv entgegenzuwirken und sich im Wettbewerb um neue Talente zu positionieren. elipsLife kann aufgrund ihres Know-hows diesen Prozess aktiv unterstützen und Win-win-Situationen schaffen: als Expertin im Reintegrationsmanagement, als Anbieterin von kollektiven biometrischen Versicherungslösungen und als kompetente Ansprechpartnerin rund um mitarbeiterbezogene Herausforderungen. ■



Von Lucas Müller,
CEO der elipsLife Deutschland