

FACHKRÄFTE: INVESTITIONEN IN DIE ZUKUNFT

Ob als akute Bedrohung oder Mythos, der Fachkräftemangel ist in aller Munde. Unterschieden werden muss ganz klar zwischen einem pauschalen Mangel an Arbeitskräften, von dem laut Bundesagentur für Arbeit nicht die Rede sein kann, und dem Mangel an entsprechend qualifizierten Fachkräften, die den Unternehmen als potenzielle Mitarbeiter zur Verfügung stehen. So oder so: Beschäftigte zu finden, die über das gesuchte Qualifikationsniveau verfügen, ist bereits heute für viele mittelständische Betriebe problematisch. ^{AT}

Die Gründe für den Mangel an gutem Personal sind vielfältig und reichen vom regional unattraktiven Firmensitz, fehlender Bekanntheit, der zunehmenden Akademisierung und dem demografischen Wandel bis hin zu branchenspezifischen Merkmalen. Aber auch regionale Besonderheiten können zum Standortnachteil im „Run“ um die Fachkräfte werden.

So wie bei Mittelständler und DMB-Mitglied Ralf Donell (S&D Blechtechnologie GmbH) aus Zemmer, der in direkter Grenznahe zum steuerfreundlichen Luxemburg ansässig ist. Der Geschäftsführer bestätigt, dass die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs im deutschen Mittelstand schon heute finanzielle Investments von Unternehmen fordert. Auch wenn kleine und mittelständische Unternehmen als besonders innovativ gelten und kreative Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung entwickeln, müssen diese erst einmal finanziert werden.

DER AKTIVE WISSENSAUSTAUSCH, Z. B. DURCH MENTORINGPROGRAMME UND DIE REGELMÄSSIGE AUS- UND WEITERBILDUNG DER BESCHÄFTIGTEN, BLEIBT ALS WESENTLICHER BAUSTEIN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG UNERLÄSSLICH.

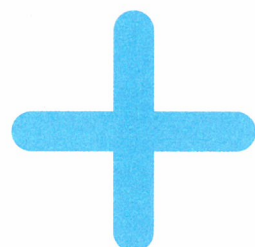


Foto: Adobe Stock/retofotostock

FÖRDERPROGRAMME

Bei Schwierigkeiten auf der Suche nach qualifiziertem Nachwuchs oder der Förderung der eigenen Mitarbeiter durch Weiterbildungsmaßnahmen können Förderprogramme des Bundes und/oder Landes beantragt werden. So kann das Investment abgedeckt werden.

→ www.mittelstandsbund.de/foerderprogramme

Das Unternehmen aus Zemmer mit 95 Beschäftigten bietet unter anderem ein firmeneigenes Fitnessstudio, eine Kreditkarte für Sachbezüge und Fahrtkostenzuschüsse für seine Mitarbeiter. Neben regelmäßigen Firmenveranstaltungen zur Beschäftigtenbindung hat das Unternehmen das Projekt „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ ins Leben gerufen, um die Beschäftigten bei Vermittlung eines neuen Kollegen zu belohnen.

Der aktive Wissensaustausch, z. B. durch Mentoringprogramme und die regelmäßige Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten, bleibt als wesentlicher Baustein zur Fachkräftesicherung unerlässlich. Daraus entstehende Kosten sollten perspektivisch betrachtet werden. „Aus unserer Sicht ist es allerdings eine Investition in die Zukunft – zum einen in unsere Mitarbeiter und zum anderen in unser Unternehmen“, fasst es Ralf Donell treffend zusammen.



Denn ohne qualifizierte Mitarbeiter ist die Zukunft eines jeden Unternehmens gefährdet – der Fachkräftemangel wird dann existenzbedrohend. Weichenstellungen sollten deshalb frühzeitig angegangen werden. Die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen können übrigens für kleine und mittelständische Unternehmen durch Förderprogramme reduziert werden.