

Die schwierige Suche nach Talenten

Workshop Oft gibt es die begehrten Fachkräfte im eigenen Unternehmen. Sie müssen identifiziert und gefördert werden – so das Fazit eines Workshops von Offensive Mittelstand und „Unternehmenswert: Mensch“. Von Frank Lutz

Manchmal steckt der Teufel im Detail, machen feine Begrifflichkeiten einen deutlichen Unterschied: Während allorten der „Fachkräftemangel“ beklagt wird, spricht Melanie Schiebach lieber von „Fachkräftengapsen“. So auch letzte Woche bei der Veranstaltung „Fachkräftesicherung: Talente finden, entwickeln und binden“ im Europasaal Wolpertshausen: „Es gibt noch viele Potenziale auf dem Arbeitsmarkt und bei den Unternehmen“, sagte die Erstberaterin für das Förderprogramm „Unternehmenswert: Mensch“ bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG) des Landkreises Schwäbisch Hall zum Auftakt der gemeinsamen Veranstaltung der Offensive Mittelstand Baden-Württemberg mit „Unternehmenswert: Mensch“, die im Rahmen der bundesweiten Aktionswochen zur Fachkräftesicherung stattfand.

Große Herausforderung

Dass sich mit der Fachkräftesicherung auch die Unternehmen im Ländle zunehmend schwertun, verdeutlichte Gastreferent Jan Sibold: Schon heute gebe es einen Bedarf an 300 000 zusätzlichen Fachkräften, bis 2030 würden aufgrund der demografischen Entwicklung weitere 20 Prozent fehlen. „Eine Welle rollt auf uns zu. Das ist eine große Herausforderung auch für mittelständische Unternehmen, die nicht die Marke haben und Schwierigkeiten haben, an Fachkräfte zu kommen“, meinte der Geschäftsführer des RKW Baden-Württemberg, das gezielt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in den Bereichen Beratung, Weiterbildung und Mittelstandsprojekte unterstützt. Die Vorteile für KMU im Wettbewerb



Bei der verzweifelten Suche nach Fachkräften greifen manche Unternehmen zu unkonventionellen Maßnahmen. Dabei kann es viel zielführender sein, zunächst einmal unter den eigenen Mitarbeitern nach Talenten Ausschau zu halten. Foto: JISIGN / Fotolia.com

um die besten Köpfe: Sie könnten ihren Mitarbeitern in der Regel ein kooperatives Arbeitsklima und ein hohes Maß an Eigenverantwortung bieten – beide Kriterien stünden laut einer aktuellen Studie bei Berufsanfängern besonders hoch im Kurs.

Auf jeden Fall gelte: „Talentbindung und -entwicklung ist ein Führungsthema – es ist das Thema.“ Um Talente zu finden und zu binden, hätten die Unternehmen verschiedene Möglichkeiten: So könnten die Mitarbeiter in die Aufstellung der Unternehmensziele einbezogen werden, um ihre Motivation zu steigern. Wichtig sei es auch, die persönliche Situ-

ation der Mitarbeiter zu berücksichtigen – etwa bei der Frage, ob Home Office für sie hilfreich sein könnte. Doch auch kleine Maßnahmen wie Sommerfeste oder

kostenloses Wasser und Obst steigerten die Verbundenheit mit dem Unternehmen. Eine zukunftsorientierte Personalplanung müsse sowohl den Ist-Zustand als auch die künftigen Unternehmensziele berücksichtigen und auf dieser Basis konkrete Maßnahmen entwickeln. Ähnlich beim Personalmarketing: Hier müsse sich der Arbeitgeber zunächst fragen, was ihn attraktiv mache, wie wichtig seine Vorzüge für die Zielgruppe seien und in welchen Punkten er besser oder schlechter dastehe als die Konkurrenz. Erst dann könne das Marketing auf die Zielgruppe ausgerichtet werden.

23

Mitarbeiter hat das RKW Baden-Württemberg. Sie realisieren rund 2200 Beratungen pro Jahr bei den 800 Mitgliedsunternehmen und kommen auf 4600 Beratungstage pro Jahr.

Sibolds Impulse wurden anschließend in zwei Workshops vertieft.

Mit dem Thema „Strategisches Talentmanagement“ befasste sich Gerd Löffler. „Talentmanagement muss immer sehr individuell betrachtet werden“, meinte der Buchautor und Managementberater. Es gehe darum, die Schlüsselpositionen – aktuelle und künftige – herauszufiltern und sich dann zu fragen: „Sitzten dort die richtigen Leute?“ Richtig umgesetzt mache Talentmanagement versteckte Potenziale sichtbar, es mache die Personalentwicklung bedarfsgerechter und die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiter – Stichwort „Diversity“ – besser nutzbar. Ähnlich wie Sibold ist auch Löffler überzeugt: „Führungskräfte sind dafür verantwortlich, Potenziale und Talente zu finden.“

Konkrete Handlungshilfen für Unternehmen auf Talentsuche vermittelte auch Andrea Stockinger, Netzwerkkordinatorin bei der „Offensive Mittelstand“, in ihrem Workshop „Talentmanagement – mehr als ein Weiterbildungskatalog“. Sie riet unter anderem dazu, für jede Schlüsselposition herauszufinden, wie groß das Risiko sei, diese Stellen nicht mehr besetzen zu können und wie lange der aktuelle Stelleninhaber voraussichtlich noch auf der Position bleiben werde. Dann gelte es, potenzielle Kandidaten möglichst unter den eigenen Mitarbeitern zu identifizieren und ihren Förderungs- und Schulungsbedarf herauszufinden. Keine ganz leichte Aufgabe: „Man muss sich auf den Schlüsselpositionen heutzutage mehr Gedanken machen als vor 10, 15 Jahren“, meinte Stockinger. „Da beneide ich keinen, der heutzutage ein Unternehmen gründet.“

Apropos

Frank Lutz
Redakteur



Überall neue Aufgaben

Längst ein Dauerbrenner geworden ist die FachPack. Auch nach 40 Jahren ist die Fachmesse für die Verpackungsbranche ein Magnet für Besucher und Aussteller. Dass das Interesse der Besucher kein Selbstläufer ist, beweisen Statements hiesiger Aussteller: Die Kunden erwarten von den Maschinen eine hohe Flexibilität, der die Verpacker gerecht werden müssen. Eine andere große Herausforderung ist der Trend zum umweltgerechten Verpacken, der sich schon im Messe-Motto zeigt und der die Branche früher oder später erreichen musste.

Längst erreicht hat der Fachkräftemangel die Wirtschaft auch in der Region. Oder sollte eher von „Fachkräftengapsen“ gesprochen werden? Viele Experten sind überzeugt: Oft schlummern unentdeckte Talente in der Mitarbeiterschaft der Unternehmen. Sie aufzuspüren und zu fördern kostet viel Zeit und Energie. Doch es kann sich für alle Beteiligten lohnen: Die geförderten Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt. Und die Unternehmen sparen sich in vielen Fällen eine womöglich noch aufwendigere und manchmal frustrierende Suche nach externen Bewerbern. Sicher lässt sich auf diese Weise nicht jede Stelle besetzen und jeder Mangel beseitigen. Doch wäre es schon mal ein Anfang, wenn das Thema „Talentförderung“ auf der Agenda mancher Unternehmen weiter nach oben rücken würde.