

Fachkräfteforum: Spezialisten finden und halten

Unternehmen müssen in Zukunft neue Ansätze beim Thema „Personalgewinnung“ entwickeln. VON LISA-MARIA MÜLLER

Hochqualifizierte Mitarbeiter sind für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens unentbehrlich. Damit Firmen auch in Zukunft passende Fachkräfte finden, müssen sie neue Wege in der Personalpolitik gehen. Denn in der Region fehlen aktuell 12 000 Fachkräfte – Darunter auch zahlreiche Spezialisten aus Bereichen, in denen umfangreiches Know-how benötigt wird. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) sind auf genau diese Spezialisten angewiesen, um ihre Innovationsfähigkeit zu erhalten. Diese Experten zu finden und zu gewinnen stellt für viele KMU allerdings eine Herausforderung dar. Doch es gibt Wege, diese Hürde zu meistern.

Wie können qualifizierte Mitarbeiter rekrutiert und im Unternehmen gehalten werden? Auf dem dritten Fachkräfteforum des Fachkräftebündnisses Heilbronn-Franken ging man dieser Frage auf den Grund. In Zeiten des akuten Fachkräftemangels müssen neue Ansätze bei der Personalgewinnung entwickelt werden. Auch die Themen Qualifizierung und Förderung von Mitarbeitern müssen nachhaltig im Unternehmen verankert werden. Stefan Jakob, Geschäftsführer der Fima Maschinenbau GmbH in Obersontheim weiß, wie schwer es heutzutage ist, qualifizierte Bewerber zu finden: „Unsere größte Herausforderung ist



Anreize schaffen: Der Obersontheimer Maschinenbauspezialist Fima bietet seinen Mitarbeitern unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle, um sie im Unternehmen zu halten. Anreize zu schaffen ist eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Foto: Fima

unser Standort an sich. Gerade junge Menschen zieht es eher in eine Großstadt und nicht nach Obersontheim.“ Als weitere Herausforderung nennt er den demografischen Wandel und natürlich die große Anzahl an Weltmarktführern in der direkten Nachbarschaft, die ebenfalls viel Mühe und Arbeit in ihre Personalrekrutierung stecken. Der Maschinenbau-Spezialist geht deshalb mehrere Wege, um Fachkräfte zu finden und auch zu binden. Jakob sagt: „Wir beteiligen uns zum Bei-

spiel an zirka zehn Hochschulmes- sen im Jahr – auch überregional. Außerdem sind wir Partner der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Das bindet die Studierenden schon sehr früh an das Unternehmen. Ein Instrument, das jeder Firmenchef unbedingt nutzen sollte. Zudem halten wir unter anderem auch Gastvorlesungen an Hochschulen und bieten Stellen für Werkstudenten an.“ Sind die Fachkräfte erst einmal rekrutiert, dann muss man sie auch zum Bleiben bewegen. Für die Zukunft hat

» Bei Schunk versuchen wir gezielt Spezialisten aus den eigenen Reihen aufzubauen «

Jakob deshalb gleich mehrere Angebote geplant. So soll den Arbeitern zum Beispiel kostenlose Gesundheitskurse oder ein flexibles, individuelles Arbeitszeitmodell angeboten werden. Auch älteren Beschäftigten gibt Jakob eine Chance. Erst im vergangenen Jahr wurde ein 57-jähriger IT-Leiter und ein 60-jähriger Verkaufsleiter bei Fima eingestellt. Auch der Kompetenzführer für Spanntechnik und Greifsysteme Schunk ist auf Spezialisten angewiesen. Wie das Unternehmen aus

dem Landkreis Heilbronn mit den Recruiting-Herausforderungen umgeht, erläutert Personalleiter Markus Löw: „Spezialisten sind vor allem für KMU schwer zu gewinnen und die Suchprozesse gestalten sich schwierig. Daher versuchen wir bei Schunk Spezialisten aus den eigenen Reihen gezielt aufzubauen. Dafür gibt es neben der Führungs- auch eine Fachlaufbahn. Die Entwicklung der notwendigen Qualifikationen muss allerdings mit einer entsprechenden Vergütungsentwicklung gekoppelt werden.“

Das Thema Kompetenzentwicklung spielt im Zusammenhang mit Spezialisten eine ebenso entscheidende Rolle. Spezialisten verfügen über individuelle Fähigkeiten, die sie gegenüber anderen Mitarbeitern auszeichnen. Peter Kirchner, Professor an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, erklärt, worauf Unternehmen achten müssen: „Die Kompetenzen von Spezialisten kommen nur dann zur Entfaltung, wenn sie nicht nur etwas können, sondern auch etwas wollen und dürfen.“ Eigenmotivation und eine Unternehmenskultur, die den Mitarbeitern Freiheiten lässt, sind dabei Grundvoraussetzungen für die Entfaltung und Entwicklung dieser Kompetenzen.

 www.heilbronn.ihk.de
www.fima.de
www.schunk.de