



## FACHKRÄFTEMANGEL IM MITTELSTAND - EIN DAUERBRENNER IN DEN PERSONALABTEILUNGEN

Kleine und mittlere Unternehmen befinden sich im Wettbewerb um die besten Talente gegenüber Großunternehmen in einer ungünstigen Position. Trotz knapper Ressourcen müssen sie besondere Bemühungen unternehmen, um als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Nicht zuletzt der oft hohe Spezialisierungsgrad macht es unerlässlich, verantwortungsvoll und vorausschauend mit den im Unternehmen verfügbaren Kompetenzen umzugehen.

In der betrieblichen Realität scheitern viele Versuche einer bedarfsgerechten Personalplanung. Sie greifen eher punktuell und nicht im Kontext einer strategischen Planung, die die Personalrekrutierung, die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie das Wissensmanagement integriert. Eine gute Personalplanung ist immer innovativ und flexibel. Sie kennt die notwendigen Schritte um kompetentes Personal auf das Unternehmen aufmerksam zu machen, zu begeistern und erfolgreich an das Unternehmen zu binden:

1. Talente zieht es zu attraktiven Arbeitgebern. Bieten Sie Fachkräften interessante materielle und immaterielle Anreize, damit sie bei Ihnen und nicht bei der Konkurrenz arbeiten.
2. Setzen Sie auf die Motivation älterer Fachkräfte. Sie punkten mit Weitblick und solidem Urteilsvermögen durch jahrelange Praxis. Überlegen Sie, wie Sie Ihre älteren Mitarbeiter fit und motiviert halten. Fördern Sie ihre erfahrenen Kräfte durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen.
3. Investieren Sie in die Fortbildung Ihrer Mitarbeiter. Das erhöht die Produktivität und die Zufriedenheit Ihrer Belegschaft. Weiterbildungsmöglichkeiten, gezielte Karriereplanung und eine individuelle Förderung helfen den Fachkräftemangel zu reduzieren.
4. Seien Sie pro-aktiv. Kommunizieren Sie in sozialen Medien, seien sie präsent in Schulen und

Universitäten, stellen Sie sich bei Jobbörsen vor. Bieten Sie interessante Praktika an und fragen Sie auch Ihre Mitarbeiter nach guten Kandidaten.

5. Bilden Sie aus. Auszubildende werden Ihren Fachkräftemangel nicht sofort beheben. Aber sie sind eine wichtige und wirtschaftliche Möglichkeit, Ihr Unternehmen fit für die Zukunft zu machen.
6. Zeigen Sie Interesse an motivierten Fachkräften im Rentenalter. Sie können auch als Teilzeitkräfte ihre Expertise einbringen, gerade in der Rolle als Mentor.
7. Binden Sie Ihre besten Mitarbeiter. Schaffen Sie eine Unternehmenskultur, die Ihre Mitarbeiter begeistert und sie zu überzeugten Botschaftern Ihres Unternehmens macht. Dazu gehören transparente Entscheidungen, Mitspracherechte, flexible Arbeitszeiten und attraktive Karrierepläne.

In erfolgreichen Unternehmen besetzen die besten Fachkräfte zur richtigen Zeit die richtigen Positionen. Um das zu erreichen, müssen die Personalverantwortlichen bei der Ausarbeitung der strategischen Unternehmensplanung intensiv eingebunden werden. Dabei gilt es sicherzustellen, dass die Kriterien für die Rekrutierung, Bindung und Förderung der besten Köpfe stets an den aktuellen Bedarf und die wirtschaftliche Gesamtsituation angepasst werden.

Optimieren auch Sie die Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen. Aktivieren und fördern Sie das Wissen, die Kompetenz und die Motivation Ihrer Mitarbeiter. Die Personalexperten von MFB Resultants analysieren mit Ihnen gemeinsam Ihren strategischen Personalbedarf. Wir entwickeln geeignete Instrumente und Maßnahmen für die bedarfsgerechte Rekrutierung und das Weiterbildungsmanagement in Ihrem Unternehmen und begleiten Sie bei der Umsetzung.

**MFB Resultants – Wir liefern Resultate.**