

Fachkräftemangel – Ältere sind kein altes Eisen, sondern Edelstahl



Dipl.-Ing.
Rüdiger Dzuban
Marketing und
Vertrieb
ONI-Wärmetrafo
GmbH
51789 Lindlar-
Frielingsdorf
Kontakt: www.oni.de

Brennpunkt-Thema 2013

» Das Thema Fachkräftemangel ist sicherlich nicht neu aber so lange unproblematisch, wie man nicht selbst davon betroffen ist! Ausschließlich auf Fachleute angewiesene Betriebe müssen heute jedoch schon das Kunststück fertig bringen, allein die Fachkräfte aus dem Mitarbeiterstab zu ersetzen, die in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Dies gilt vor allen Dingen für mittelständische Unternehmen, die nicht in den Ballungszentren, sondern in eher ländlich strukturierten Regionen ansässig sind. «

Ist ein Unternehmen innovativ und dazu noch erfolgreich, wird die Beschaffung von zusätzlichen Fachleuten zu einem regelrechten Leistungswettkampf, bei dem sehr viel mehr entscheidend ist als Unternehmenserfolg, Geschick und Einfallsreichtum. Die Rede ist hier von einer Reihe von Faktoren, die sich aus der regionalen Situation ergeben, die aber nicht oder nur indirekt durch die Unternehmen beeinflussbar sind.

Unser Unternehmen ist seit nunmehr 30 Jahren ausgesprochen erfolgreich, weil wir uns mit der Entwicklung und dem Bau von energiesparenden Anlagen und Systemen beschäftigen und diese Technik bedingt durch die weltweite Energiekostenentwicklung immer stärker nachgefragt wird. So weit, so gut, ...wer ist nicht gerne erfolgreich? In aktuellen Zeiten stellt sich jedoch die Frage: Wo nehmen wir nur die für das kontinuierliche Wachstum notwendigen, hoch qualifizierten Mitarbeiter her? Wir sind kein Konzern, sondern ein mittelständisches Unternehmen mit 330 Mitarbeitern. Unser Firmensitz liegt nicht in Köln, sondern in Lindlar, im landschaftlich wunderschönen Bergischen Land...aber eben auf dem Land! Für uns ist daher das Brennpunkt-Thema 1 die Beschaffung von Mitarbeitern mit entsprechender Qualifikation und in der notwendigen Anzahl.

Von Unternehmensseite lässt man sich schon eine Menge einfallen, um diesem Thema zumindest ein Stück weit zu begegnen. Heute mehr denn je müssen wir nicht nur attraktiver Arbeitgeber sein, sondern müssen dies auch durch eine entsprechende Außendarstellung zu unserer Zielgruppe



Der geschäftsführende Gesellschafter Wolfgang Oehm (ONI) ist überzeugt von der Erfahrung Älterer.
Bild: Peter Böttcher

transportieren. Wir müssen schlicht und ergreifend mehr darüber reden. Selbst wenn wir noch so innovativ sind, weltweit erfolgreich mit unseren Produkten und Leistungen und in den verschiedensten Unternehmerwettbewerben als herausragend bewertet und ausgezeichnet sind – wenn das außer uns sonst niemand weiß, nützt das im Hinblick auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter herzlich wenig.

Die Devise heißt also: »Sei attraktiver Arbeitgeber und rede darüber!« Die Möglichkeiten dazu sind vielfältig und reichen von der Platzierung von Unternehmensnachrichten in der örtlichen Presse bis zur Internetpräsenz.

Ein oft unterschätztes Potenzial an Fachleuten findet man in der Gruppe älterer Menschen. Unser geschäftsführender Gesellschafter Wolfgang Oehm hat diese Altersgruppe bereits vor Jahren für unser Unternehmen entdeckt: »Für mich sind ältere Mitarbeiter Edelstähle und kein altes Eisen!« Gerade die Älteren bringen viel Erfahrung mit, sind sehr zuverlässig und Seitenwind unanfälliger. Sie schätzen zudem auf Grund ihrer Lebens- und Berufserfahrung die hohe Wertigkeit eines guten und sicheren Arbeitsplatzes.

Der gesunde Altersmix aus älteren, erfahrenen Mitarbeitern und jungen Mitarbeitern hat sich bei uns seit vielen Jahren zu einem Erfolgsmodell entwickelt. Wir sprechen hier immerhin von einem Großteil der zirka 150 Mitarbeiter, die wir über die Jahre aus der Arbeitslosigkeit geholt haben und die bereits über 50 Jahre alt waren. Als Mittelständisches Unternehmen sehen wir uns in der sozialen Verantwortung, gerade den älteren Arbeitssuchenden eine Chance zu geben. Und glauben Sie mir, es tut unglaublich gut zu sehen, wie ein Mensch, der gerade noch in Existenznot war, auf einmal wieder Platz für ein Lachen im Gesicht hat und sich über einen sicheren Arbeitsplatz als sein zweites Zuhause freuen kann.

Einen weiteren Schwerpunkt in unserem Unternehmen bildet die Ausbildung von Nachwuchskräften. Gut ausgebildete Menschen sind nun einmal unser größtes Kapital, das wir haben und wesentliche Voraussetzung für den Erhalt des Wirtschaftsstandortes Deutschland! Bei einer Ausbildungsquote von zirka 10 Prozent erhalten die Auszubildenden bei uns die Gelegenheit, über den normalen Ausbildungsrahmen hinaus die Qualifikationen zu erlangen, die es ihnen erlauben, mit den besten Voraussetzungen ins Berufsleben zu starten. Der Wettbewerb »Top-Ausbildungsbetrieb«, bei dem wir aus dem Kreis der mehr als 33.000 Mitgliedsbetriebe mit dem Ehrenpreis der Handwerkskammer zu Köln ausgezeichnet wurden, ist sicherlich eine hervorragende Werbung für unser Unternehmen, was die große Bewerberzahl um die verfügbaren Ausbildungsplätze eindrucksvoll widerspiegelt.

Wir glauben, im Hinblick auf die Gewinnung von Fachkräften beziehungsweise die Ausbildung von Fachkräften eine Menge zu tun und doch gelingt es auch uns nicht, alle offenen Stellen mit Fachkräften zu besetzen! Ein wesentliches Handicap dabei ist sicherlich die regionale Struktur und die speziell in der Altersgruppe der 20- bis 45-Jährigen gefühlte fehlende Attraktivität der ländlichen Region. Hier ist sicherlich die Politik ein Stück weit gefragt, wenn es darum geht, schnelle Verkehrsverbindungen in die Ballungsräume zu schaffen. Vielerorts haben Kreise und Kommunen die Problematik erkannt und einiges auf den Weg gebracht – nur die Umsetzung erfordert Zeit! Für uns entsteht daraus die Notwendigkeit, alle Möglichkeiten zu nutzen und dabei auch neue Wege zu gehen, um den Fachkräftemangel für unser Unternehmen auf einem möglichst niedrigen Niveau zu halten – eine echte Herausforderung, der wir uns aktuell und zukünftig sicherlich mit noch mehr Kraft stellen müssen!