

AUF EINEM AUGE BLIND: Warum der Mittelstand beim Thema Fachkräftemangel wertvolle Chancen vergisst

Autorin: Karin Goldstein

Die deutsche Konjunktur läuft auf Hochtouren. Auch für 2018 erwarten die Unternehmen eine Fortsetzung der positiven Geschäftsentwicklung – wenn da nicht der eine große Risikofaktor wäre: Der Fachkräftemangel! Doch laut einer Studie von Manpower fehlt jedem fünften Unternehmen in Deutschland eine geeignete Strategie um dem zu begegnen.

Für eine Strategieentwicklung müssen sich Entscheidungsträger drei Kernfragen stellen:

1. Wie halten wir die Wechselbereitschaft unserer vorhandenen Fachkräfte möglichst gering, so dass eine hohe Fluktuation vermieden wird?
2. Wie gelingt es uns, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von angestellten Fachkräften zu stärken, so dass Fehlzeiten und Frühverrentungen gesenkt werden?
3. Und wie schaffen wir ein positives Arbeitgeberimage, damit unser Unternehmen für neue Fachkräfte am Markt attraktiv ist?

Mittelständische Unternehmen beantworten diese Fragen zumeist, indem sie sich auf Employer-Branding-Themen fokussieren und ihren Fachkräften vor allem interessante Karrieremöglichkeit, attraktive Gehaltsentwicklung oder spannende Aufgabenstellung bieten. Doch dabei sind sie auf einem Auge blind: denn sie lassen das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) außer Acht – und vergeben wertvolle Chancen.

Warum? Als Begründung werden das Fehlen von personellen und finanziellen Ressourcen genannt. Aber dieses Argument zählt nicht: In einem wirtschaftlich positiven Umfeld sind für ein erfolgreiches Unternehmen die vermeintlich fehlenden Ressourcen letztlich eine Frage der unternehmerischen Allokation der Mittel. Stellt man fest, dass der Fachkräftemangel ein dominantes Wachstumshemmnis ist, so ist es betriebswirtschaftlich geboten, in diesem Bereich – sprich in Personal – zu investieren. Noch besser: in gesundes, motiviertes Personal. Dabei ist eine der erfolgreichsten Strategien Gesundheit und Leistungsfähigkeit strukturiert und nachhaltig zu managen und dies als eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu betrachten.

Mittelständischen Unternehmen sind die Chancen eines BGMs – vor allem aus Unternehmersicht – oft noch zu wenig bewußt: Die Leistungsfähigkeit

aller Mitarbeiter wird gestärkt und geringere Fehlzeiten führen zu weniger Produktionsausfällen – das mindert die Kosten erheblich. Zusätzlich werden Produktivität und Qualität der Arbeit gesteigert – logisch bei gesunden, motivierten Mitarbeitern, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren. Daraus resultiert eine geringere Fluktuation, was ebenfalls Kosten spart; insgesamt wird somit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig gestärkt.

Reine Theorie? Alles nicht belegbar? Weit gefehlt. Seriöse Studien, wie der Report 28 der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA), haben den ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention ausgiebig geprüft und gehen von einem Return on Investment von 1:2,7 allein für die Senkung krankheitsbedingter Fehlzeiten aus. Die positiven Effekte auf die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind ebenso belegbar, wie der unternehmerische Nutzen.

Doch Achtung: Positive Ergebnisse beim unternehmerischen Management von Leistung und Gesundheit setzt professionelles Vorgehen und fundiertes Know-How voraus. Mit der gleichen Professionalität, mit der erfolgreiche Unternehmen ihre Vertriebsaktivitäten steuern, ihr Produktportfolio entwickeln oder ihr Kostencontrolling betreiben, muss auch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement auf- und ausgebaut werden. Das bedeutet vor allem Ziele definieren, die Ausgangssituation erfassen, eine Strategie zur Zielerreichung festlegen, das gesamte Vorgehen steuern und die Ergebnisse evaluieren. Alles kein Hexenwerk, aber nur mit Fachwissen erfolgreich zu meistern. Unternehmen, die hierfür internes Know-How nicht aufbauen möchten, finden am Markt BGM-Anbieter – wenn auch in schier unübersichtlicher Vielfalt. Mit Blick auf den wachsenden Fachkräftemangel haben aber gerade mittelständische Unternehmen keine Wahl: BGM wird zunehmend zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor und wer das Thema missachtet, wird im War-for-Talents gegenüber der Konkurrenz das Nachsehen haben.



Die Autorin ist Geschäftsführerin der **Goldstein Management GmbH**, Tel.: +49 (0)6173 - 60 88 330
info@goldstein-bgm.de
<http://www.goldstein-bgm.de>
Mobil: +49 (0)175 - 58 65 310