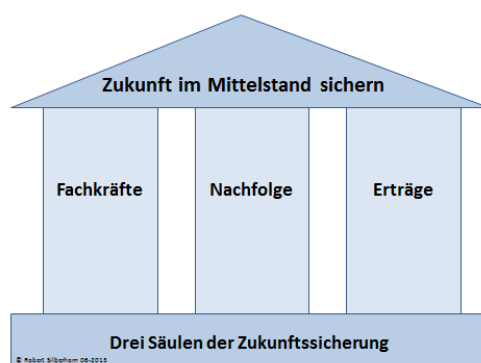


## Zukunftssicherung im Mittelstand

Der Mittelstand schafft über 70 % aller Arbeitsplätze und fast 82 % der Ausbildungsplätze in Deutschland. Aber es lauern Gefahren. Die wichtigsten sind der Mangel an Fach- und Führungskräften, die in vielen Fällen ungesicherte Nachfolge und der steigende Wettbewerbsdruck mit sinkenden Erträgen.



### Fachkräftemangel

Für den Mittelstand wird es schwieriger, qualifizierte Fachkräfte zu bekommen. Wenn die geburtenstarken Babyboomer der 1960-er Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, wird es zu massiven Engpässen kommen. Durch Metropolregionen und Konzerne wirkt eine doppelte Sogkraft, die vor allem Mittelständler im ländlichen Raum stark treffen wird. Gegen diese negativen Kräfte müssen Mittelständler rechtzeitig Maßnahmen durchführen, die sie als attraktive Arbeitgeber interessant für zukünftige Fachkräfte machen („Employer Branding“). Für den Mittelstand ergeben sich auf dem Gebiet der Fachkräftesicherung sieben Handlungsfelder:

1. Personalplanung
2. Personalgewinnung
3. Personalentwicklung
4. Mitarbeiterorientierung und -bindung
5. Arbeitsorganisation
6. Arbeitszeit- und Vergütungssysteme
7. Berufsaustritt und Know-how-Transfer

Details zu diesen Handlungsfeldern können unserer Beraterinformation 03 entnommen werden.

### Nachfolgesicherung

Alarmierende Fakten: Jedes 6. Unternehmen muss im Notfall übergeben werden, jedes 12. Unternehmen muss mangels Nachfolge geschlossen werden. Im Zuge des zunehmenden Fachkräftemangels wird es auch immer schwieriger, eine geeignete Nachfolge zu finden, selbst für Unternehmen, die sich frühzeitig um diesen Fragenkomplex kümmern.

Der erste Schritt für die Nachfolgesicherung ist die Einrichtung eines „Notfallkoffers“ (siehe Beraterinformation 02). Ein Notfallkoffer ist unabhängig vom Lebensalter des Unternehmers einzurichten – auch junge Unternehmer können vom Schicksal getroffen werden und vorübergehend oder nachhaltig nicht mehr in der Lage sein, Ihr Unternehmen selbst weiterzuführen.

Ansonsten sollten Unternehmer spätestens ab Mitte 50 sich aktiv um eine konkrete Nachfolgeregelung kümmern: Potenzielle Nachfolger müssen rechtzeitig gesucht, aufgebaut und eingeführt werden. Und das Unternehmen muss nachfolgefähig gemacht werden, das heißt, es muss hinsichtlich Entscheidungsstrukturen und Beziehungsgeflecht unabhängiger vom Inhaber werden. Dazu muss der aktuelle Inhaber auch lernen „loszulassen“ und für seine Zukunft nach der Firma zu planen.

## Ertragskraft (Profitabilität) sichern

Faktoren für eine gute Ertragskraft sind gesundes Wachstum, hohe Effizienz und Beherrschung der Risiken, die jede Unternehmung mit sich bringt.

Wichtige Wachstumsfaktoren mittelständischer Unternehmen sind

- der Auf- und Ausbau neuer Märkte, insbesondere durch Internationalisierung
- eine verstärkte Marktdurchdringung, auch durch erhöhte Kundenbindung
- und, vielleicht der wichtigste Faktor, Produktinnovation

Um eine hohe Effizienz zu erreichen, sind moderne Prozesse (Stichworte Digitalisierung, Prozessinnovationen) und effektives Kostenmanagement (siehe unsere Beraterinformation 05) wichtig.

Zur besseren Beherrschung von Risiken empfehlen wir auch kleineren Unternehmen die Einführung eines auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmten und möglichst einfachen, das heißt nicht komplizierten, Risikomanagementsystems.

Mit den oben skizzierten Maßnahmen und Empfehlungen sind wichtige Schritte zur Zukunftssicherung des eigenen Unternehmens gemacht.