

RAN AN DIE TO-DO-LISTE EINES UNTERNEHMERS

Fachkräftemangel ist Chefsache!

Fachkräftemangel, Digitalisierung und Kundenbegeisterung sind die Megatrends, mit denen sich Betriebe eingehend beschäftigen müssen, wenn sie nicht im Wettbewerb abgehängt werden wollen. Nichts Neues, denken viele. Richtig, denn diese Themen stehen bereits seit Jahren auf der To-do-Liste. Viele Betriebe haben diese Themen jedoch weit vor sich geschoben und nun müssen sie Gas geben.

Der Fachkräftemangel ist bereits seit vielen Jahren ein Brennpunkt. Die schlechte Nachricht: Wir erleben derzeit nur die Spitze des Eisbergs, er wird noch viel schlimmer. Die gute Nachricht: Man kann ihn dennoch umgehen, dies verlangt aber einiges an Umdenken.

Kein Betrieb kann und darf sich dabei auf die Politik verlassen. Für die Lösung des Fachkräftemangels in einem Betrieb gibt es nur eine Lösung: Fachkräfte zu finden ist absolute Chefsache! Dieses Thema kann man nicht delegieren.

Es arbeiten noch viel zu viele Chefs operativ im Unternehmen mit, dabei ist die Kernaufgabe eines jeden Unternehmers die Firma selbst zu entwickeln. Das heißt, die strategische Ausrichtung des Unternehmens aktiv zu gestalten. Fragen Sie sich selbst, wann und wo haben Sie persönlich zuletzt aktiv um neue Mitarbeiter geworben? Eine Anzeige in der Tageszeitung zu schalten hat früher mal funktioniert, heutzutage funktioniert das überhaupt nicht mehr. Einige Betriebe setzen derzeit auf Abwerben, aber das ist so ziemlich das Einfallsloseste, was man machen kann. Die Betriebe verlieren alle zusammen, während man die Bewerber weiter stärkt und man sich

nicht wundern darf, wenn Bewerber die Betriebe gegeneinander ausspielen.

Social Media, Youtube-Videos, Mitarbeiter- und Kundenempfehlungen und vor allem Augen und Ohren auf bei seinen eigenen persönlichen Einkäufen oder wenn Betriebe in der Region in Schieflage geraten, sind nur einige mögliche Maßnahmen, um die sich ein Chef persönlich aktiv kümmern kann und muss.

Der Fachkräftemangel ist ja nichts, was nur einen einzelnen Betrieb betrifft. Auch die Mitbewerber sind gleichermaßen davon betroffen.

Das heißt im Umkehrschluss, dass derjenige Betrieb gewinnt, der die besten Konzepte für neue Mitarbeiter hat. Ist man mit einem Bewerber in Kontakt, so darf man sich nicht allzu lange Zeit mit der Entscheidung lassen. Auch die Einarbeitung muss sehr kompakt und effektiv sein, damit er schnell produktiv arbeiten kann. Ebenso sind die Zeiten längst vorbei, dass sich Fachkräfte bei einem Betrieb bewerben. Mittlerweile müssen sich Betriebe um die Gunst der Bewerber kümmern. Und dazu muss man ihnen Reize schaffen und einen Sinn geben. Dies schafft man insbesondere, indem man sich Zeit für das Gespräch mit dem Bewerber – gerne auch zusammen mit dessen Lebenspartner – lässt, ihm die Unternehmensgeschichte und die Philosophie eingehend erläutert. Der Bewerber muss schlichtweg das Gefühl haben, in diesem Betrieb ist es anders und besser. Ähnlich ist es doch beim Kunden, der auch nur kauft, wenn er mehr Vertrauen in den Betrieb und die für ihn verantwortlichen Menschen hat als in den Mitbewerber.

geht also nicht um das Brauchen, es geht um das Müssen.

Stellen Sie sich als Chef doch mal die Frage, warum ein Bewerber gerade zu Ihnen kommen soll. Entscheidend ist also die eigene Marke als Arbeitgeber. In eine 08/15-Firma wechselt man eben nicht gerne, da müssen schon ganz besondere Dinge geboten werden.

Der Lohn ist es übrigens nicht alleine. Der Lohn muss stimmen, doch viel wichtiger sind Respekt, Teamgeist, Weiterentwicklung und die Anerkennung von Leistungen.

Die eigenen Mitarbeiter zu Markenbotschaftern machen

Bevor man sich als Betrieb um immer neue Mitarbeiter kümmert, müssen aber zunächst die eigenen Mitarbeiter zum Unternehmen durch Respekt, Teamgeist, Weiterentwicklung und Anerkennung gebunden werden. Dadurch werden sie automatisch zu Markenbotschaftern, indem sie den eigenen Betrieb weiterempfehlen.

Zum Abschluss noch ein Tipp: Laden Sie Ihre Mitarbeiter doch mal zu einer Besprechung ein und stellen sie denen genau diese Frage, warum es sich lohnt bei Ihnen zu arbeiten.

Diskutieren Sie mit Ihren Mitarbeitern und wissen Sie nicht gleich alles besser. Fassen Sie die wichtigsten Dinge zusammen und erarbeiten Sie zusammen mit Ihren Mitarbeitern einen Plan, wie der Betrieb genügend Fachkräfte findet. Sie werden erstaunt sein, welche neuen und guten Ideen dabei rauskommen.

Machen Sie die Fachkräftesuche zur Chefsache!



DER AUTOR

Armin Leinen ist Experte für Mitarbeitermotivation und Kundenbegeisterung im Handwerk. Er gibt seine langjährigen praktischen Erfahrungen in Form von Seminaren und Coachings an Unternehmer, Verkäufer und Monteure praxisorientiert, authentisch und vor allem umsetzbar weiter – und schreibt Gastbeiträge für die GLASWELT.



www.arminleinen.com

Warum sollte der Bewerber ausgerechnet zu Ihnen kommen?

Natürlich ist dies alles viel Arbeit, richtige Personalarbeit kostet viel Zeit und Kraft. Man muss sich kümmern. Doch was ist die Alternative? Wenn man sich als Chef nicht drum kümmert, wird so wieso früher oder später der Ofen aus sein. Es