

## Vergleichen Sie: Wie ist Ihre Position im Mitarbeiter-Markt

### Eine Befragung von Anne Alsfasser

#### Vorwort

*Wie stufen wir uns als Arbeitgeber in der Region ein? Sind wir attraktiv für potenzielle Bewerber? Was sind unsere Stärken? Was unsere Schwächen? Machen es andere Unternehmen besser? Und wenn ja, was können wir daraus lernen? Woran müssen wir explizit arbeiten?*

Fragen, die sich jeder Unternehmer stellt. Denn erst der Blick über den eigenen Tellerrand legt oft ungeahntes Verbesserungspotenzial frei und ermöglicht so den Sprung an die Spitze.

Deshalb wollte ich es genauer wissen und habe in der Region nachgefragt – bei Geschäftsführern von kleinen bis mittelgroßen Unternehmen sowie familiengeführten Betrieben: Welche Themen rund ums Personal beschäftigen Geschäftsführer wirklich? Wie finden und binden sie gute Mitarbeiter? Wie wichtig ist ihnen die Weiterbildung ihrer Fach- und Führungskräfte?

Herausgekommen sind teilweise überraschende Antworten.

Herzliche Grüße von

Anne Alsfasser

## **Machen Sie den Selbsttest:**

### **Wie ist Ihre Position im Mitarbeiter-Markt?**

Keine Frage: Sie streben danach, besser zu sein als Ihr Mitbewerber. Sie wollen in der Region vorne mit dabei sein, nur die besten Bewerber anziehen – aber es fehlt Ihnen der Vergleich!

Beantworten Sie folgende Fragen und erfahren Sie im Anschluss, wie sich andere Unternehmen aus Korbach und Umgebung einschätzen – in Sachen Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeitergewinnung und Führungskompetenzen.

Machen Sie den Schnelltest:

- 1) Was unternehmen Sie konkret, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben?*
- 2) Wie finden Sie neue Fach- und Führungskräfte?*
- 3) Welche Maßnahmen bieten Sie an, um Mitarbeiter zu motivieren bzw. zu fördern?*
- 4) Welche Kernkompetenzen müssen Ihre Führungskräfte haben, um die Firma voran zu bringen?*

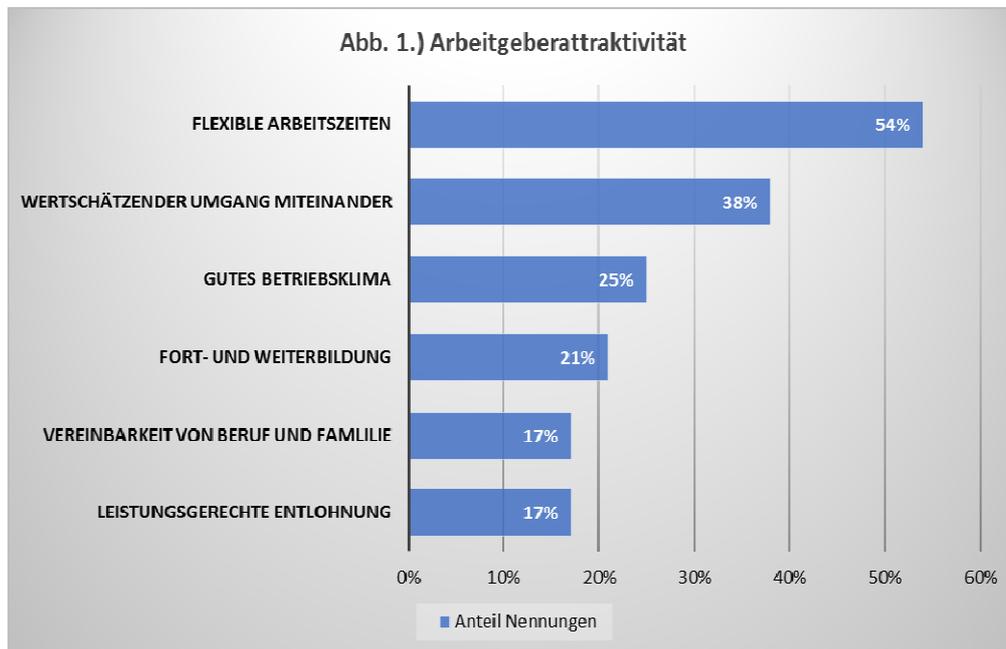
2

Vergleichen Sie Ihre Antworten jetzt mit denen ausgewählter Unternehmen aus der Region.

Gefragt habe ich Geschäftsführer aus produzierenden Betrieben und dem Dienstleistungsgewerbe – alle mit Firmensitz in der Region Waldeck-Frankenberg und mit einer Größe von bis zu 150 Mitarbeitern.

## 1) Arbeitgeberattraktivität: Immaterielle Werte gewinnen an Bedeutung

*Was ist Ihnen als Arbeitgeber wichtig? Wofür stehen Sie in der Region? Was tun Sie konkret, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein für Talente und Fachkräfte? Wie überzeugen Sie Bewerber?*

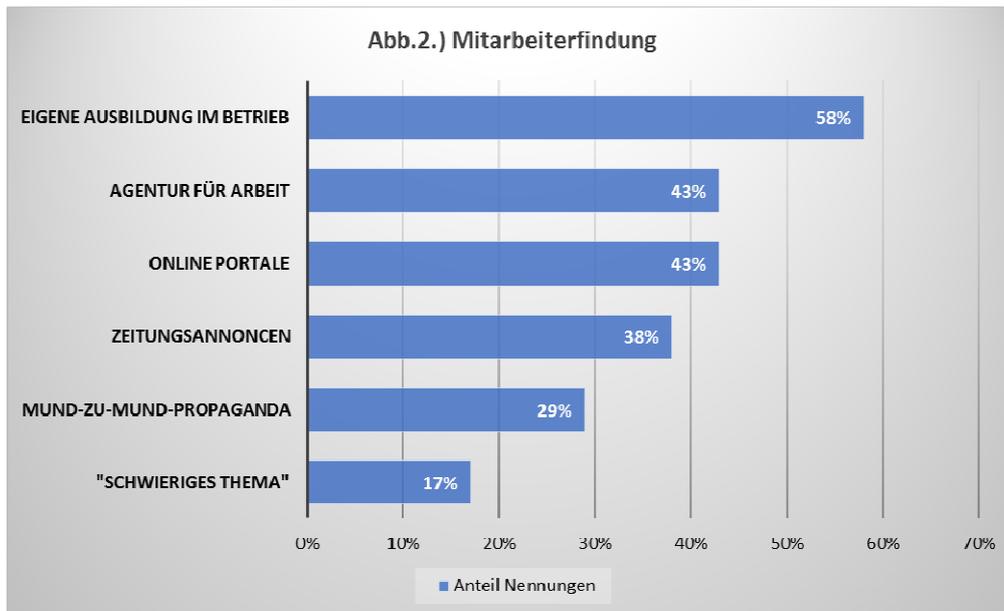


Befragungen von Arbeitnehmern haben gezeigt, dass vermehrt soziale Faktoren ganz oben auf der Wunschliste stehen – dies haben auch unsere Firmen in der Region erkannt. Ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl, ein gutes Betriebsklima und eine gewachsene Unternehmenskultur sind für Geschäftsführer entscheidend, weit vor finanziellen Anreizen.

Auch Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeiten, Betriebsfeiern oder Ausflüge werden zunehmend genutzt, um als Arbeitgeber attraktiv und wettbewerbsfähig zu bleiben. Der Faktor „Mensch“ wird immer wichtiger! Hier punktet, wer auf die Wünsche der Bewerber eingeht und sich stetig bemüht, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

## 2) Mit Ausbildung gegen den Fachkräftemangel

Wie finden Sie neue Mitarbeiter für Fach- und Führungspositionen? Welche Kanäle sind am erfolgversprechendsten? Was macht wirklich Sinn?



4

Die traditionelle Zeitungsannonce verliert gegenüber Onlineportalen, eigener Website und Stellengesuchen bei der Agentur für Arbeit an Bedeutung. Das private Beziehungsnetzwerk wird bei der Suche nach Schlüsselpersonen ebenfalls stark genutzt.

Spitzenreiter mit 58 Prozent ist jedoch klar die Ausbildung im eigenen Betrieb. Das heißt, über die Hälfte der Befragten sieht in der Ausbildung die beste Chance, dem Fach- und Führungskräftemangel vorzubeugen.

Eine allerdings noch wenig genutzte Möglichkeit findet sich auf Platz 9: Die Einstellung von Quereinsteigern. Die Arbeit mit mehr als 80 Unternehmen aus der Region hat gezeigt: Es lohnt sich, auch Bewerbern eine Chance zu geben, deren Profile den Stellenanforderungen nicht umfassend entsprechen.

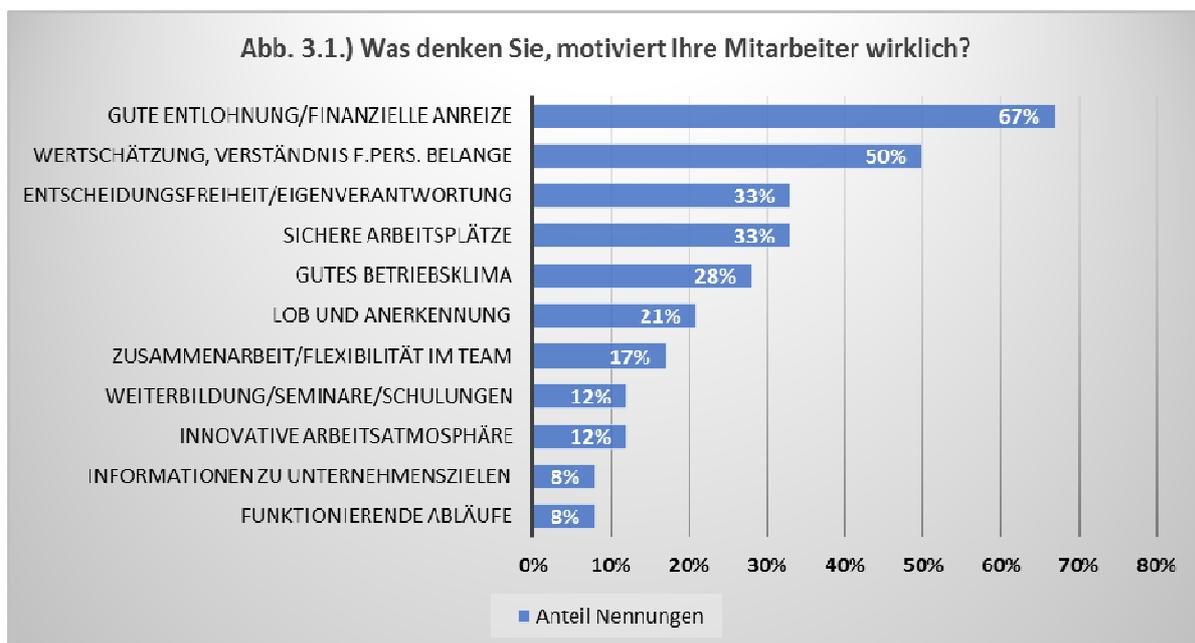
Fachfremde Mitarbeiter sind meist vielseitig interessiert, flexibel einsetzbar und offen für Neues. Dazu braucht es aber ein Umdenken bei Arbeitgebern

wie Arbeitnehmern: Denn Unternehmer müssen nicht nur Zeit und Geld in die Ausbildung bzw. Umschulung von Quereinsteigern investieren – auch Arbeitnehmer sollten bereit sein, andere Wege zu gehen und die einmal getroffene Entscheidung für eine Berufsrichtung zu überdenken und sich neu zu positionieren.

### 3) Mitarbeitermotivation

#### 3.1. Anerkennung und Gehalt werden als wichtige Motivatoren angesehen

*Was denken Sie, dass Ihre Mitarbeiter wirklich motiviert? Wodurch zeigen diese vermehrt Einsatz und Engagement?*

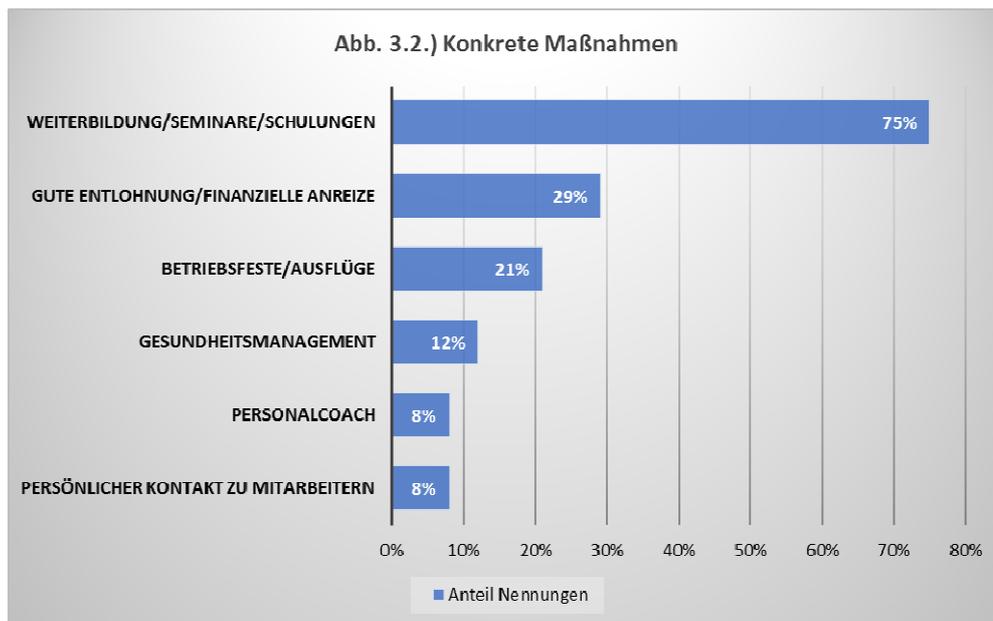


Neben einer fairen Entlohnung und sicheren Arbeitsplätzen sind insbesondere die „weichen Faktoren“ für die befragten Unternehmer ein wesentlicher Motivationshebel.

Auffallend allerdings: Nur ein Geschäftsführer gab Führungskompetenzen als effektives Steuerungs- und Motivationsinstrument an. Dies spiegeln auch die unter 3.2. genannten eingesetzten Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation wider.

## 3.2. Weiterbildung als Motivationshebel Nummer eins

*Welche konkreten Maßnahmen bieten Sie an, um Mitarbeiter zu fördern? Um deren Motivation richtig zu steigern?*



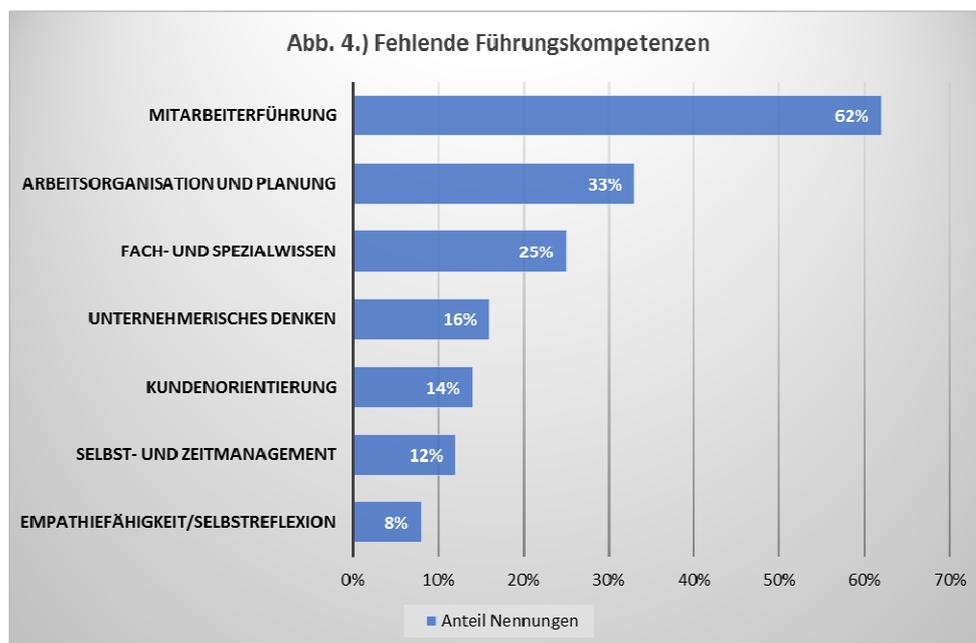
Weiterbildung fördert die Bindung ans Unternehmen – und steht deshalb mit 75 Prozent klar auf Platz 1 der umgesetzten Maßnahmen.

Erstaunlich, da lediglich zwölf Prozent der Unternehmer davon überzeugt sind, dass Weiterbildungen, Schulungen und Seminare ihre Mitarbeiter wirklich motiviert (vergleiche 3.1.).

Gute Entlohnung und finanzielle Anreize hingegen sind für die Unternehmer der Region gesetzt. Verbesserungen des Arbeitsumfelds, der Arbeitsergonomie sowie der psychischen und physischen Gesundheit gewinnen an Bedeutung.

## 4) Einsamer Spitzenreiter: Führungskräften fehlt Führungskompetenz

*Welche Kernkompetenzen Ihrer Führungskräfte müssen sich verbessern, damit die Firma in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt? Was ist essentiell?*



Zwar nutzen Dreiviertel der befragten Unternehmer Weiterbildungen und Schulungen zur Motivation (siehe dazu Punkt 3), dennoch fehlt es Führungskräften an notwendigen Führungskompetenzen: Rund 60 Prozent der Geschäftsführer beklagen Defizite bei der Mitarbeiterführung, 30 Prozent sehen Verbesserungsbedarf bei der operativen Steuerung und Planung.

Ein möglicher Grund hierfür: individuelle Personalentwicklung und Aufbau von Talenten wird von Unternehmern nicht als strategisches Handlungsfeld wahrgenommen.

Auch unternehmerisches Denken scheint mit nur 16 Prozent eine kaum relevante Kompetenz bei Führungskräften zu sein – wahrscheinlich da die strategische Ausrichtung bei kleineren bis mittleren Unternehmen in der Hand der Geschäftsleitung liegt.

## Checkliste

Sie möchten vorankommen, sich stetig verbessern, als Arbeitgeber attraktiver werden?

Finden Sie hier heraus, wo Sie konkret ansetzen können:

### 1) Sind Sie als Arbeitgeber für potenzielle Bewerber attraktiv?

- Sprechen Sie strategische Ziele mit Ihren wichtigsten Mitarbeitern und Führungskräften ab und stehen alle Mitarbeiter hinter diesen Zielen?
- Trotz Stress im Tagesgeschäft: Besuchen Sie regelmäßig alle Abteilungen und sprechen mit den Mitarbeitern vor Ort über Probleme etc.?
- Ihre Fluktuationsrate geht gegen Null?
- Setzen Sie in Ihrem Unternehmen gezielt Instrumente der Mitarbeiterbindung ein wie beispielsweise Entscheidungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten?
- Können Sie bei der Besetzung von neuen Stellen jederzeit auf eigene Nachwuchstalente zurückgreifen bzw. aus einem guten Pool an Bewerbern wählen?
- Sie sind in der Region gut mit Multiplikatoren, Verbänden, Behörden und den lokalen Medien vernetzt?
- Versuchen Sie Mitarbeiter wie Führungskräfte individuell zu fördern und legen Sie Wert auf konstante Weiterentwicklung?

### 2) Wie motiviert sind Ihre Mitarbeiter wirklich?

- Ist Ihnen gute Zusammenarbeit wichtig und stärken Sie das „Wir-Gefühl“ durch Fairness, Respekt und Wertschätzung?
- Nehmen Sie auch sich nicht von Kritik aus und stehen Sie als Chef vor Ihren Leuten, wenn diese Fehler begangen haben?
- Halten Sie Ihre Mitarbeiter über alle Aktivitäten regelmäßig auf dem Laufenden – auch zu kritischen Themen?

- Denken Sie gemeinsam mit Ihren Führungskräften über Arbeitszeitalternativen und Lebensphasenmodelle nach?
- Finden regelmäßig Mitarbeitergespräche statt, in denen Sie gemeinsam Ziele festlegen, diese kontrollieren und ggf. anpassen?
- Suchen Sie bei der Besetzung einer Stelle immer zuerst in den eigenen Reihen nach Talenten und fördern Sie diese gezielt?

### **3) Wie gut und ambitioniert sind Ihre Führungskräfte?**

- Bieten Sie nicht nur Führungskarrieren an, sondern erarbeiten Sie mit Talenten auch individuelle Möglichkeiten wie Fachkarrieren oder spannende Projektleitungen?
- Sorgen Sie für messbaren Erfolg und motivieren Sie mit Zielen, die Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern im Jahresgespräch entwickeln?
- Nutzen Sie die Kompetenzen Ihrer Führungskräfte und delegieren Sie erfolgsrelevante Aufgaben wie beispielsweise Schlüsselaufgaben und wichtige Projekte?
- Ist Ihnen eine Fehler- bzw. Lernkultur wichtig, die es erlaubt, einen Fehler zugunsten der persönlichen Entwicklung zu machen?
- Fördern Sie Stärken gezielt durch individuelle Coachings, Schulungen oder Seminare?
- Suchen Sie aktiv nach neuen Herausforderungen für Ihre Führungskräfte?

# ANNE ALSFASSER

UNTERNEHMENSBERATUNG

## Über mich:

Als Unternehmensberaterin bin ich im Raum Nordhessen/Ostwestfalen tätig. Mein Schwerpunkt sind kleine bis mittelgroße Industriebetriebe und inhabergeführte Unternehmen. Vor Ort analysiere ich mit Geschäftsleitung und Mitarbeitern Prozesse und Strukturen und Sorge für die reibungslose Umsetzung im laufenden Betrieb. Außerdem trainiere ich Führungskräfte und Mitarbeiter zu Themen wie Führung, Kommunikation und Veränderung.

Sie haben weitere Fragen oder möchten sich austauschen?

Rufen Sie mich gerne an oder schreiben mir. Ich freue mich auf Ihre Nachricht!

**Anne Alsfasser**  
Diplom Ökonomin

Briloner Landstraße 35b  
34497 Korbach

T +49 (0) 56 31 – 91 49 53  
F +49 (0) 56 31 – 91 49 66  
M +49 (0) 174 – 90 34 360

W [www.anne-alsfasser.de](http://www.anne-alsfasser.de)  
M [aa@anne-alsfasser.de](mailto:aa@anne-alsfasser.de)

