

dds

DAS MAGAZIN FÜR MÖBEL UND AUSBAU

ECHT.ZEIT

Gratis
Probeheft

Ein Service der
BECHER.
Akademie



WAS DARF'S SEIN?

Ladenbau-Trends im Online- und Event-Zeitalter

GUTE FORM

Die besten Gesellenstücke der Kollegen aus Bayern im Porträt

GOOD HOPE

Schreibern in Südafrika: Wie aus der Not eine Tugend wird

GUTE WAHL

Wer beim Wettbewerb »Treppen des Jahres« vorne liegt

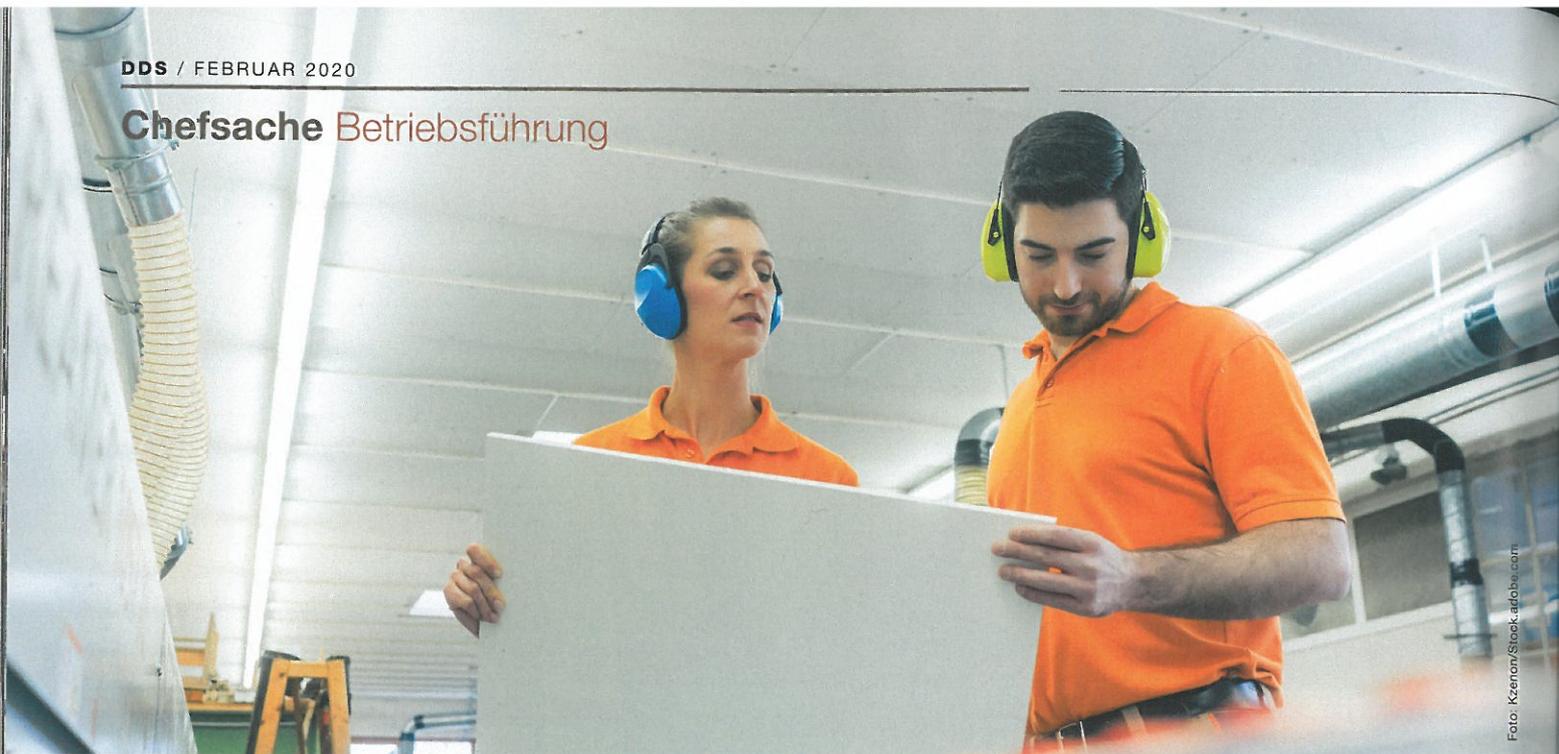


Foto: Kzenon/Stock.adobe.com

Wer hätte nicht gerne die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Gegen den Fachkräftemangel

Unternehmen, die ihre Ziele nicht kommunizieren, werden zunehmend Probleme haben, Mitarbeiter zu halten und zu finden, sagt Alexander Baliet. Der Berater und Coach hat eine klare Strategie, wie man dem Fachkräftemangel entgegenwirkt.

HÖHERE LÖHNE UND GEHÄLTER werden oft als Allheilmittel gegen den Fachkräftemangel gesehen. Das stimmt jedoch nicht. Denn es gibt nach wie vor Unternehmen, die »nur« branchenübliche Löhne zahlen, jedoch wie Magneten gute Mitarbeiter anziehen. Warum ist das so?

Der Hauptgrund, dass Handwerker nicht die richtigen Mitarbeiter finden bzw. diese an andere Unternehmen verlieren ist ein folgender: Der geringe Bekanntheitsgrad und die nicht klar kommunizierte Vision eines Unternehmens! Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass Sie Ihr Jobangebot mit Ihren Unternehmenswerten und -zielen verbinden und potenziellen Mitarbeitern zeigen, dass es Ihre Firma gibt. Mit den folgenden drei Schritten gewinnen und halten Sie die richtigen Mitarbeiter.

SCHRITT 1: DER KERN IHRES UNTERNEHMENS. Erstellen Sie eine klare Unternehmensphilosophie und damit meine ich keinen 08/15-Marketingspruch oder irgendwelche oberflächlichen Floskeln, die wenig aussagekräftig sind. Eine Unternehmensphilosophie ist Ihr Polarstern und kann auch als Leitbild beschrieben werden, an dem Sie sich orientieren und damit die richtigen Mitarbeiter sowie Kunden identifizieren können.

SCHRITT 2: BETRIEBSKLIMA UND MITARBEITERMOTIVATION. Bauen Sie eine effektive interne Kommunikation auf und arbeiten Sie gemeinsam mit dem Team auf ein gemeinsames Ziel hin. Das sorgt für ein »Wir-Gefühl« und erzeugt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ihre Aufgabe ist es zu fördern, zu unterstützen, zu entwickeln und zu schauen, welche Mitarbeiter wo ihre Stärken und Schwächen haben. Für jeden Mitarbeiter entwickeln Sie angepasste Entwicklungspläne und führen gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern Feedbackgespräche

SCHRITT 3: POSITIONIERUNG. Die richtigen Mitarbeiter findet man, sobald man auf sich aufmerksam macht. Jetzt stellen Sie sich natürlich die Frage wo soll ich suchen? Ein Auszug der Möglichkeiten, mit denen wir sehr gute Erfahrungen gesammelt haben:

- Netzwerk: Sprechen Sie ihre Mitarbeiter an. Zufriedene Mitarbeiter werben neue Mitarbeiter!
- Socialmedia: Facebook- oder Instagram-Anzeige
- Lokale Medien: Plakatwerbung (auch direkt an Ihrem Firmengebäude)

Diese Schritte umzusetzen, ist ein hartes Stück Arbeit. Wer sich die entscheidenden Impulse dafür holen will, dem sei als Einstieg der Workshop an der Becher Akademie (siehe Kasten) empfohlen.

SEMINARTIPP

»Dem Fachkräftemangel entgegenwirken« Systemcoaching-Workshop von Alexander Baliet, 12. März 2020, 17–20 Uhr, Wiesbaden, Anmeldung: www.becher-holz.de/akademie

dds ist Medienpartner der Becher Akademie, Abonnenten erhalten 20 % Rabatt auf die Teilnahmegebühr! Bitte bei der Anmeldung angeben.

Die **Becher Akademie** ist ein Serviceangebot des Holzgroßhändlers Becher GmbH & Co. KG.



Alexander Baliet von Baliet-Hübner Coaching & Consulting, ist Experte für Unternehmensentwicklung und Prozessoptimierung. An der Becher Akademie gibt er sein Wissen in Workshops für Tischler und Schreiner weiter.