

# Dem Fachkräftemangel ein Schnippchen schlagen

Fachkräftemangel, War for Talents – aus dem Arbeitgebermarkt ist ein Arbeitnehmermarkt geworden. Doch statt riesige Finanzmittel für Stellenanzeigen, Headhunter und Ausbildungsmessen bereitzustellen, können Unternehmen an einer ganz anderen Stelle ansetzen: beim vorhandenen Personal.



**„Arbeitskräfte, die in ihrer Stärke unterstützt werden, bringen ohne viel Anstrengung bessere Leistung.“**



**Elke Wörner**  
Wörner Consulting GmbH  
BVMW-Mitglied

[www.elkewoerner.de](http://www.elkewoerner.de)

Erfolgreiches Recruiting ist eine Kunst für sich. Statt panisch nach Mitarbeitenden zu suchen, müssen sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber völlig anders darstellen als bislang. Um für potenzielle Arbeitskräfte attraktiv zu sein, ist es ganz wichtig, das vorhandene Personalvermögen zu nutzen.

Unternehmerinnen und Unternehmer der Zukunft sollten sich fragen, wie gut sie ihre Angestellten kennen, welche persönlichen Wünsche diese hegen und welche Werte für sie eine Rolle spielen. Was sind die Motive, in der Firma zu sein? Wer in Zeiten des Fachkräftemangels erfolgreich

bleiben will, sollte einen Veränderungsprozess einleiten: Anstatt neue Kräfte an Bord zu holen, geht es darum, die vorhandenen Mitarbeitenden zu fördern und richtig einzusetzen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soll in ihrer beziehungsweise seiner optimalen Kraft und nach Begabung arbeiten. Sie sollen zu Markenbotschafterinnen und Botschaftern werden.

## Stärken fördern

Wer die Persönlichkeit der Menschen im Betrieb analysiert, regelmäßig im Gespräch mit ihnen ist und aktiv zuhört, kann nicht nur Defizite schneller erkennen, sondern vor allem auch Stärken fördern. Arbeitskräfte, die in ihrer Stärke unterstützt werden, bringen ohne viel Anstrengung bessere Leistung. Schwächen werden plötzlich zweitrangig, niemand muss mehr damit umzugehen lernen.

Der Verlust eines Teammitglieds kostet. Genau wie eine Fehlbesetzung. Untersuchungen sprechen von eineinhalb Jahresgehältern, die ein Betrieb pro Mitarbeiter drauflegt, der an der falschen Stelle die falschen Dinge tut. Dass jemand etwas anderes auch noch oder sogar viel besser kann, wird nicht einmal gedacht.

## Attraktive Arbeitgebermarke

Wer sich erfolgreich für die Zukunft aufstellen will, sollte erst prüfen, was er mit der vorhandenen Mannschaft rocken kann. Dabei sollte es Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifizierung geben. Die Mitarbeitenden stehen mit dem Unternehmer im Mittelpunkt. Mit der Generation Y und der „älteren“ wird gemeinsam geballte Power frei. Wer sich zur attraktiven, exzellenten Arbeitgebermarke entwickelt, macht sich von einer Verschärfung des Arbeitsmarkts unabhängig und sichert so die Zukunft des Betriebs. ■