



17.04.2024

Zauber-Elixier: "Führungskraft".

Der Schlüssel zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Guten Tag liebe Interessentin und lieber Interessent,

der Kampf um Fachkräfte ist in vollem Gange. Auch wenn wirtschaftsbedingt einige Unternehmen Mitarbeiter entlassen müssen, so betrifft das zum einen nicht alle Ausrichtungen. Elektroingenieure und Informatiker sind die Basis für die Zukunft und werden auf Sicht weiterhin stärker nachgefragt als vorhanden sein. Doch auch Fachkräfte anderer Berufswege wird es nicht im Überfluss geben.

Was bedeutet das für Sie als Unternehmen?

- Wachstum zu reduzieren und sich mit weniger begnügen, weil die Leute fehlen?
- Bangen und zittern, wenn ein Anruf in der Zentrale eingeht. Es könnte ein Headhunter sein?
- Die Fachkräfte von der Außenwelt abschotten?
- Sie im geliebten Home-Office verstecken und die Mühen der Kommunikation und erschwerte Abläufe in Kauf nehmen?
- Sie mit Geld und Zusatzleistungen überhäufen, in der Hoffnung, dass der Wettbewerb Sie nicht überbietet oder der Ruf Ihres Unternehmens ausreicht, die Fachkraft zu halten?
- Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren und hoffen, dass sie nach ihrer Einarbeitung nicht mitbekommen haben, dass sie gefragt sind?
- Oder überhaupt ins Ausland abwandern?

Keine der genannten Alternativen klingt überzeugend. Doch irgendetwas müssen Sie tun.

Die klassischen Ratschläge:



Hören Sie sich um, erhalten Sie viele Ratschläge, die allesamt wertvoll sind.

1. **Employer Branding:** Ja, eine starke Arbeitgebermarke ist unerlässlich. Ganz besonders wirken Mitarbeitende, die auf der Website zu Wort kommen und dort vielleicht sogar über ihre berufliche Entwicklung sprechen.
2. **Flexible Arbeitsmodelle:** Ich hörte von einem Unternehmen, in dem sich Teams einen wöchentlichen Plan erstellen, wann wer anwesend ist, um maximale Flexibilität zu gewährleisten. Sicher nicht einfach, aber interessant und wert, darüber nachzudenken. Und auch Homeoffice-Optionen gehören heute zum geforderten Standard im Wunsch nach Work-Life-Balance.
3. **Unternehmenskultur und Wertschätzung:** Meiner Meinung nach ist das der mächtigste Hebel, an dem Sie ansetzen können. Sofern Sie es nur wahrhaft wollen. Doch gehört dazu nach meiner Vorstellung mehr als die übliche Förderung von Teamarbeit und das regelmäßige Feedback zu den Leistungen.
4. **Langfristige Perspektiven:** Noch ein Punkt, der nicht so leicht umzusetzen ist, wie er sich anhört. Doch wenn Sie von vorn herein die Karriereschritte begleiten, schaffen Sie Vertrauen und Bindung ans Unternehmen.

<< Termin für weitere Informationen >>

Eine Neue Ära der Führung.



Die Werkzeuge zur Gewinnung und Bindung Ihrer Mitarbeiter sind Ihre Führungskräfte.

Diese neue Ära der Führung geht über traditionelle Anreize und Benefits hinaus. Das Herzstück ist die Unternehmenskultur. Es geht also darum, **eine Kultur zu schaffen, in der sich Mitarbeitende wie in einer "zweiten Familie" fühlen**. Eine Umgebung, die nicht nur Raum für berufliche, sondern auch für persönliche Entwicklung bietet und in der jede Führungskraft eine Schlüsselrolle spielt.

Individuelle Betreuung und Unterstützung

Führungskräfte sind dabei nicht nur Manager; sie sind Mentoren, Berater und - genau das ist am wichtigsten - **Zuhörer**. Sie verstehen, dass **jeder Mitarbeiter einzigartig ist, mit individuellen Bedürfnissen, Wünschen und Herausforderungen**. Indem wir diese Einzigartigkeit anerkennen und unterstützen, schaffen wir eine Bindung, die weit über den typischen Arbeitsvertrag hinausgeht.

Freiraum und Vertrauen

Ich glaube daran, dass das Entgegenbringen von Vertrauen und Freiraum ebenso Vertrauen und Verbindlichkeit zurücksendet. Teams, **die neue Ideen erforschen, eigene Entscheidungen treffen und persönliche Verantwortung für ihre Projekte übernehmen**, haben Freude an ihrem Tun und in der Umgebung, in der sie arbeiten. Dieser Ansatz fördert also nicht nur Innovation und Kreativität, sondern stärkt auch das Selbstbewusstsein und das Zugehörigkeitsgefühl jedes Einzelnen.



Es ist die Aufgabe der Führungskraft, die Mitarbeitenden im eigenen Bereich zu kennen. **Und zwar wirklich zu kennen**. Was treibt den einen an und was den anderen? Wie gelingt es, Teammitglieder individuell zu behandeln und dennoch keinen zu benachteiligen? **Wie schafft man eine zweite Familie?**

Nur wer sich rundum verstanden und geborgen fühlt, bleibt dem Unternehmen treu. Und nicht nur das. **Er redet darüber und schürt Interesse** im Freundes- und Bekanntenkreis.



Bei Prodatex verstehen wir, dass der wahre Wert eines Unternehmens in seinen Menschen liegt. Deshalb konzentrieren wir uns darauf, Führungskräfte zu gewinnen, die bereit sind, diese tieferen, menschlicheren Aspekte der Unternehmensführung zu umarmen. Unsere Erfahrung zeigt, dass **solche Führungskräfte nicht nur Teams aufbauen**, die leistungsstark und engagiert sind, sondern auch solche, die **dem Unternehmen und seinen Zielen langfristig treu bleiben**.

Wir sind hier, um Sie in diesem entscheidenden Aspekt der Talentgewinnung und der Bindung Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu unterstützen. **Lassen Sie uns gemeinsam sicherstellen, dass Ihr Unternehmen nicht nur ein Arbeitsplatz, sondern ein Ort ist, an dem sich jeder wie zu Hause fühlt.**

Wie wir das umsetzen? Reden wir darüber.

Mit besten Grüßen



Ihre
Karin Mar

Karin Mar
EXPERTIN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE-GEWINNUNG IN MASCHINENBAU UND ELEKTROTECHNIK



Gefallen Ihnen diese Beiträge? Dann empfehlen Sie uns doch bitte Ihren Geschäftsfreunden und Kollegen. [Jetzt weiterempfehlen!](#)



Prodatex GmbH
Am Plänksken 45 | D-47809 Krefeld
T +49 2151 157180
F +49 2151 15718220
info@prodatex.de
www.prodatex.de

Sitz: Krefeld
Amtsgericht Krefeld HRB 7512
Geschäftsführung: Karin M. Mar
USt-ID: DE 218 494 633
Informationen zum Datenschutz

Fotoquelle: CanvaPro