Foto: Schmitzogen Eventfotografie

Expertentipp

... von Michael Kruse und Dr. Karin Issberner, Lighthouse Future Solutions, zum Thema "Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen"

Der prognostizierte Fachkräftemangel zeichnet sich für viele Branchen immer deutlicher ab. So wie sich in einem immer begrenzter werdenden Markt das beste Produkt durchsetzt, werden die Unternehmen qualifizierte Fach- und Führungskräfte anziehen, die sich als Arbeitgeber attraktiv darstellen können – und die damit verbundenen Versprechen auch halten.

Dabei gilt es, sowohl nach innen als auch nach außen zu schauen. Für potentielle Bewerber stellt das Image oder die Außendarstellung eines Unternehmens eine wichtige Informationsquelle dar. Der **Internetauftritt** ist dabei eine wichtige aber bei weitem nicht die einzige Quelle, auf der sich die Entscheidung gründet, sich zu bewerben oder nicht. Neben der dort möglicherweise beschriebenen Unternehmenskultur ist es vor allem die **gelebte Unternehmenskultur**, die einen Bewerber anzieht oder eher zurückhält. Dass Handlungsbedarf besteht, unterstreicht der **Gallup Engagement Index**, der seit der ersten Erhebung vor 12 Jahren eine schleichende Verschlechterung in der Bindung der Beschäftigten aufweist:

Wie ist dem zu begegnen? Insgesamt zeichnen fünf Erfolgsfaktoren einen attraktiven Arbeitgeber aus: **Top-Management, Unternehmenskultur, HR-Programme, Talent-Management** und **Übertragung von Verantwortung.**

■ Seien Sie als Führungsspitze für ihre Mitarbeiter sichtbar und ansprechbar, bauen Sie gezielt die **Vertrauensbasis** zwischen Management und Mitarbeitern aus. Erfolgreiche Führungskräfte sprechen regelmäßig über die Strategien, Visionen und Zielsetzungen des Unternehmens und welche Rolle der Mitarbeiter bei der gemeinsamen Umsetzung spielt.

■ Schaffen Sie eine **Unternehmenskultur**, in der Fehler ebenso offen und konstruktiv bearbeitet werden können, wie auch Erfolge und Leistungen wertgeschätzt und gefeiert werden. Heutigen Bewerbern sind **Werte** wie Transparenz, Eingebundensein in Entscheidungsprozesse, Respekt, Fairness, Teamgeist und Stolz auf das Unternehmen mindestens genauso wichtig wie eine angemessene Bezahlung.

■ Unterstützen Sie mit ihren **Entwicklungsangeboten** und Weiterbildungen genau das, was für Ihr Unternehmen strategisch wichtig ist. Die Programme sollten an einer transparenten Unternehmensstrategie und -vision ausgerichtet sein, die für Ihre Mitarbeiter nachvollziehbar ist. Klare Forderungen, Sinnvermittlung und individuelle Unterstützung geben Orientierung, schaffen Motivation und ermöglichen Erfolgserlebnisse.

■ Talente kann man suchen - oder entwickeln. Der effizientere Weg ist die interne Identifikation, Entwicklung und Bindung Ihrer Spitzenkräfte. **Talent-Management** ist heute mehr als ein Fischen im Goldfischteich. Spitzenkräfte fühlen sich dann an ein Unternehmen gebunden, wenn sie mit ihren individuellen Belangen und Interessen ernst genommen werden. Vertrauen ist auch hier ein entscheidender Faktor, ob bei flexiblen Arbeitszeiten, teilweiser Heimarbeit oder dem selbstgesteuerten Außendienst.

■ Übertragen Sie **Verantwortung**. Häufig ist die selbstbewußte Führungskraft davon überzeugt, es selbst doch am besten zu können. Eigenverantwortliches Handeln bei den Mitarbeitern wird so aber nur wenig gefördert. Sagen Sie Ihren Mitarbeitern, was Sie erwarten - und lassen Sie sie dann ergebnisorientiert arbeiten. Freuen Sie sich über herausragende Leistungen und kontrollieren und unterstützen Sie, wo es sinnvoll und notwendig ist.

■ Betrachten Sie zukünftige Mitarbeiter durch dieselbe Brille, wie Sie Kunden betrachten. Ein Kunde ist dann zufrieden, wenn seine Bedürfnisse befriedigt sind. Begeisterung entsteht durch zusätzliche Leistungen, die der Kunde nicht erwartet - und ein begeisterter Kunde transportiert seine positiven Erfahrungen.

Bei allem gilt: Tu Gutes und rede darüber – oder lass darüber reden. Ein attraktiver Arbeitgeber spricht sich herum. Das fördert die Identifikation Ihrer bestehenden Mitarbeiter und deren Stolz auf Ihr Unternehmen und weckt Interesse bei denen, die Sie für die Zukunft Ihres Unternehmens brauchen.

LIghthouse Future Solutions
Michael Kruse / Dr. Karin Issberner
Münchheide 106
47877 Willich
tel: 02154 / 89 400 58
email: kruse@lighthouse-future-solutions.com
www.lighthouse-future-solutions.com