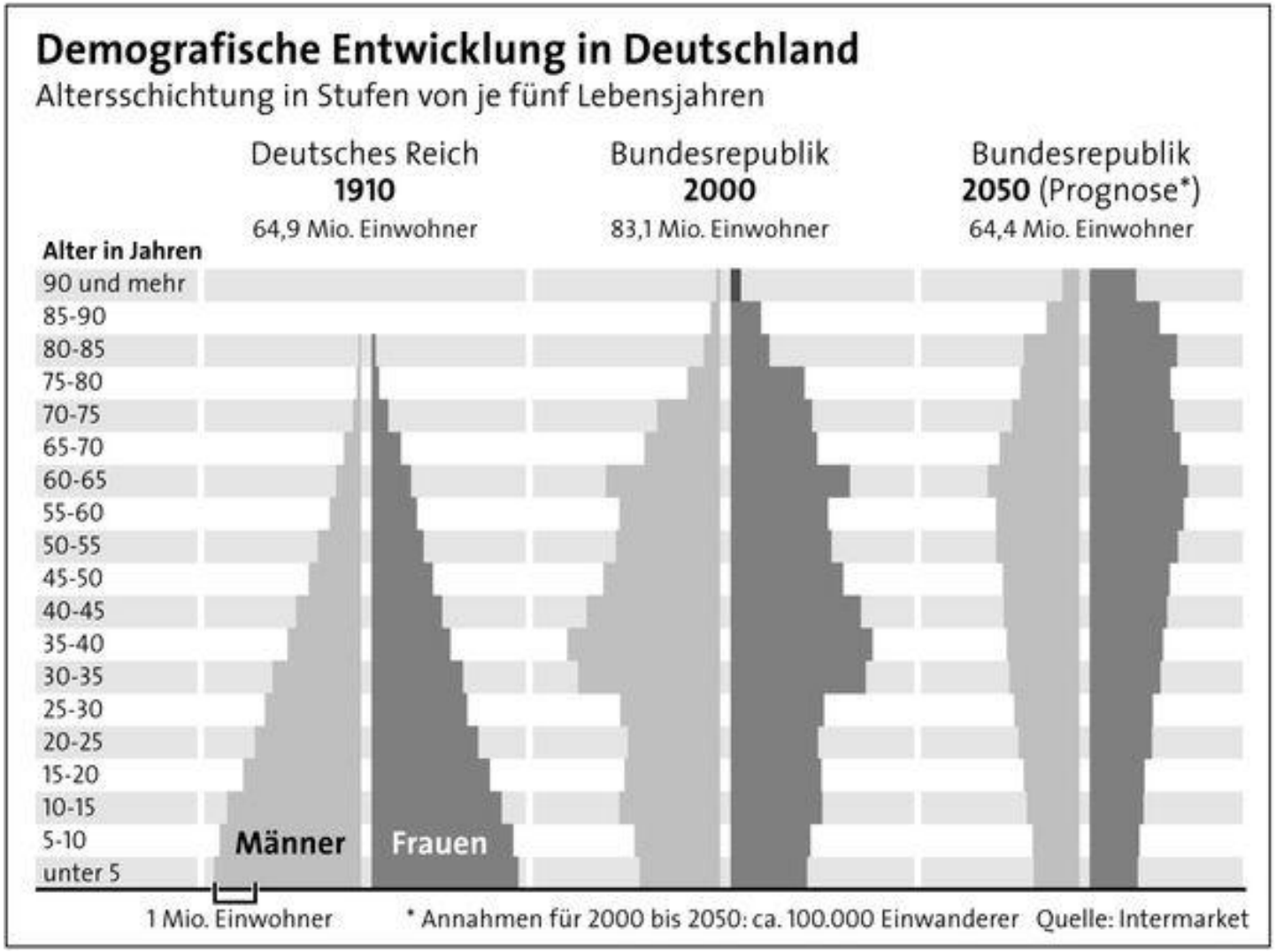
Heinz W. Kreuzig:

Auf der Suche nach guten Mitarbeitern und Führungskräften: Wie begegne ich ganz praktisch dem Fachkräftemangel?

Vortragsüberblick

1. Was ändert sich gerade? Kurz zu den demografischen Veränderungen und den Folgen für mich.
2. Wie begegne ich diesen Folgen? Was kann ich ganz praktisch tun?
3. Dazu auch einige praktische Beispiele und Instrumente.
4. Wo und wie setze ich meine Kräfte richtig ein?

Auf der Suche nach guten Mitarbeitern und Führungskräften: Wie begegne ich ganz praktisch dem Fachkräftemangel?
1. Was ändert sich gerade?



Fazit

- Es werden auch auf längere Sicht immer weniger junge und weniger qualifizierte Bewerber dem Markt zur Verfügung stehen.
- Es ist derzeit nicht erkennbar, dass das durch Zuwanderung kompensiert wird.
- Das wird auch nicht durch den doppelten Abiturjahrgang bzw. 4 Jahre später doppelten Studienabgänger kompensiert werden.

Der Markt verändert sich:

Bewerber	⇒	**Umworbener**
Personalauswahl	⇒	**Unternehmensauswahl**

Ausschreiben	→	**Ansprechen**
Auswählen	→	**Gewinnen**
Einstellen	→	**Halten**

Was ist eigentlich ein guter Mitarbeiter?

Anforderungen

Wissen

Talente

Interessen

Einsatzbereitschaft

Methode Bewerbergespräche effektiv führen (BEF)

Das anforderungsorientierte Interview

- deckt mehr auf als viele andere Verfahren
- ist robuster gegen soziale Erwünschtheit
- ist robuster gegen Lügengeschichten

Wichtige Instrumente zur Personalauswahl und -entwicklung

Auswahlverfahren:

- Strukturiertes Interview (BEF)
- Assessment Center (AC)
- Einzel-Assessment (EC)

Entwicklungsverfahren:

- Development Center (DC)
- Potenzialanalyse
- Mitarbeitergespräch
- Coaching

Tipps

- Kläre für dich, ob du in das Segment „Berufsqualifikation am Arbeitsplatz“ einsteigen willst - mit allen Kosten, Nutzen, Folgen, z. B. Wie halte ich die so Qualifizierten im Unternehmen?
- Empfehlung: „Vorratshaltung“ an Personal. Besetze offene Stellen heute, statt zu warten.
- Arbeite am Image deines Unternehmens, auch lokal.
- Egal, wie eng der Markt wird: Stelle niemals jemanden ein, von dem du nicht überzeugt bist!
- Mitarbeitersuche früher ansetzen.
- Suchraum erweitern.
- Die Reserven nutzen.
- Cave! vor dem perfekten Verfahren zur Personalauswahl mit der 100prozentigen Sicherheit. Unseriös!
- Nutze das strukturierte Interview, statt zu würfeln.
- Rechne: Einen neuen Mitarbeiter zu gewinnen und zu integrieren braucht viel mehr Aufwand als einen vorhandenen Mitarbeiter zu entwickeln.

- **Nimm Deine Personalarbeit ernst. Es wird sich lohnen.**

Investitionen in eine Einstellung

.....€ Jahresgehalt / Sozialleistungen
.....€ Arbeitsplatz / Ausstattung
.....€ Geschäftswagen / Telefon
.....€ Weiterbildung
.....€ etc.

.....€ ✖ Durchschnittliche Verweildauer im Unternehmen 〓 .....€

==========

Fehleinstellungen sind Fehlinvestitionen plus Flurschäden!

Und was investiere ich in den Kauf einer wertvollen Maschine?

Wie setze ich meine Kräfte richtig ein?

Investition vs. Reparatur

BINDUNG ist ein GEFÜHL

Ansprechen	**Gewinnen**	**Halten**
Employer Branding	Anforderungs-analyse	Mitarbeiter kennen
Früher ansetzen	Strukturiertes Interview	Mitarbeiter entwickeln
Suchraum erweitern		Potenzialanalyse
Reserven nutzen		Mitarbeitergespräch
		Coaching

Dipl.-Psych. Heinz W. Kreuzig
Dipl.-Psych. Ulrike Kreuzig
Beratende Psychologe

Wir haben zwei Arbeitsschwerpunkte:

Wir unterstützen Sie, damit Sie die richtigen Mitarbeiter

- **ansprechen,**
- **gewinnen,**
- **halten.**

Wir beraten und schulen in allen Führungsfragen.

Unser Kundenkreis umfasst kleine, mittelständische und Dax-Unternehmen.

Tel. 0 95 46 / 67 80 Weitere Infos unter: **www.kreuzig.info**

Adresse: Dürrhof 2, 96138 Burgebrach