

50

Seiten

Report:

Fach- und
Führungskräftemangel
effektiv bekämpfen.

Strategien, Lösungen und eine umfassende Checkliste



Herausgeber:

Treff.Punkt.Erfolg GmbH

Tennenbacherstr. 11A

79395 Neuenburg am Rhein

Geschäftsführerin: Rebecca Paul

Telefonnummer: +49 7631 938 14 56

Faxnummer: +49 7631 938 14 58

<https://treffpunkt-erfolg.com>

E-Mail: team@treffpunkt-erfolg.com

Registergericht & Registernummer: Amtsgericht Freiburg: HRB 719162

Bilder-Copyright: © stock.adobe.com

Titelbild + Seite 03: © Jürgen Fälchle – stock.adobe.com

Seite 04-05: © Jacob Lund / Seite 06-08: © Natee Meepian / Seite 09-12: © Dimitrie / Seite 13-14: © Krakenimages.com

Seite 15-18: © chee siong tehe / Seite 19-22: © totojang1977 / Seite 23-25: © Thapana_Studio / Seite 27-30: © Ticha

Seite 31-39: © christianchan / Seite 40-41: © SFIO CRACHO / Seite 47: © opolja – © Prostock-studio – © drubig-photo – © contrastwerkstatt

Seite 48: © Coloures-Pic – © Torbz – © Olivier Le Moal – © opolja – © alenazamotaeva – © wladimir1804 – © kieferpix – © fotogestoeber

© photoschmidt – © rangizzz – © Rawpixel.com – © lassedesignen

Inhalt des Masterplans:

1. Einleitung
2. Kompetenzen von Fach- und Führungskräften
3. Warum gibt es einen Mangel an Fach- und Führungskräften?
4. Auswirkungen des Mangels
5. Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels
6. Strategien zur Bewältigung des Führungskräftemangels
7. Eine umfassende Checkliste zur Bekämpfung des Fach- und Führungskräftemangels
8. Fragen, die Sie sich stellen sollten
9. Fazit und Zukunftsaussichten

1

Einleitung





Der Fach- und Führungskräfitemangel ist ein weitreichendes Problem, das sowohl Unternehmen als auch die Gesellschaft insgesamt betrifft.

In diesem Masterplan werden die Ursachen und Auswirkungen des Fach- und Führungskräfitemangels untersucht und Lösungsansätze aufgezeigt, die Unternehmen dabei unterstützen können, diesen Engpass zu bewältigen. Er enthält Strategien und Lösungen, die auf Forschungsergebnissen und Branchentrends basieren, sowie eine umfassende Checkliste zur Durchführung einer internen Überprüfung.

Der Fach- und Führungskräfitemangel beschreibt das Phänomen, bei dem Unternehmen Schwierigkeiten haben, qualifizierte Mitarbeiter für bestimmte Positionen zu finden. Dies betrifft nicht nur spezialisierte Fachkräfte, sondern auch leitende Positionen, die für strategische Entscheidungen verantwortlich sind.

Die Gründe für den Fach- und Führungskräfitemangel sind vielfältig und reichen von demografischen Veränderungen bis hin zu einem Mismatch zwischen den geforderten Qualifikationen und den verfügbaren Fachkräften.

2

Kompetenzen von Fach- und Führungskräften

„Fachkraft“ und „Führungskraft“ beziehen sich auf verschiedene Rollen in einem Unternehmen oder einer Organisation, die unterschiedliche Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern.

Hier ist eine Übersicht über die allgemeinen Kompetenzen für beide Rollen:



Kompetenzen guter Fach- und Führungskräfte:

1. Kommunikation:

Eine gute Fach- und Führungskraft muss gut und klar kommunizieren können. Ohne diese Eigenschaft wäre das Managen zwischen den Plänen der Führungsebene und der Ausführung der Mitarbeiter gar nicht möglich.

2. Menschlich auftreten:

Um effektiv zu kommunizieren, muss Fach- und Führungspersonal aber mehr können als nur den Mund zu öffnen. Fach- und Führungskräfte müssen auch mit menschlichen Anforderungen klarkommen, Verständnis zeigen, empathisch sein. Gerade in Krisenzeiten, wie die der letzten Jahre. Mitarbeiter müssen merken, dass sie wertgeschätzt werden, für das, was sie leisten.

3. Auf Krisen reagieren:

Fach- und Führungskräfte müssen auf Krisen reagieren. Egal, ob es sich um eine interne Krise handelt oder eine Weltpolitische. Es muss stets ein kühler Kopf behalten und etwas gegen die Krise unternommen werden. Zudem muss Fach- und Führungspersonal schnell, wichtige Entscheidungen treffen können.



4. Potenzial neuer Techniken nutzen:

Wenn man gerade von Krisenzeiten redet, kommt man schnell zum Thema Corona und der unabdingbaren Wichtigkeit der Digitalisierung. Es ist wichtig, dass Fach- und Führungspersonal Digitalisierung versteht und es in Einklang mit dem Leben der Mitarbeiter bringt, sprich, Mitarbeiter auch von zu Hause aus leiten zu können. Durch das häusliche Umfeld kann sich auch die Motivation der Arbeitnehmer steigern.

5. Verwalten des Teams:

Ebenso wichtig ist auch das Eingliedern neuer Mitarbeiter in ein beständiges Team. Das heißt z. B. Einarbeitungspläne auszuarbeiten, einen kompetenten Mitarbeiter zur Seite stellen, um den neuen Mitarbeiter fachlich und sozial in das Team zu integrieren. Genauso wichtig für eine Fach- und Führungskraft ist es, Talente unter den Mitarbeitern zu finden und diese gezielt zu fördern. Dabei darf der Führungskraft aber nicht das eigene Ego im Weg stehen. Weiterbildung und Förderung sollte für jeden einzelnen Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

6. Kreativ sein:

Oft müssen Fach- und Führungskräfte eigene Projekte ins Leben rufen und diese umsetzen. Dazu fordert es kreatives Denken und die Fähigkeit, komplexe Strukturen zu verstehen. Bei neuen Projekten oder erforderlichen Veränderungen von Arbeitsprozessen sollten kompetente Mitarbeiter mit entsprechender Erfahrung der entsprechenden Bereiche integriert werden. Oft beschließen Fach- und Führungskräfte sonst Dinge, die in der Praxis nicht umsetzbar oder nicht praktikabel sind. Dies führt zu Unmut bei den Mitarbeitern, die dies ausbaden müssen. Zudem würde man die Lösungen gemeinsam schneller finden und besser akzeptiert werden.

3

Warum gibt es
einen Mangel
an Fach- und
Führungskräften?



Es gibt mehrere Gründe, warum es einen Mangel an Fach- und Führungskräften gibt.

Hier sind einige Ursachen:

1. Demografischer Wandel:

Die Gesellschaft wird immer älter und somit auch die Führungskräfte. Die Babyboomer gehen zunehmend in Rente und damit auch sehr viele Führungskräfte. Auf diese Generation folgt aber eine wesentlich geringere Menge an potenziellen Führungskräften. Das führt zum sogenannten „War for Talents“.

2. Veränderungen in der Wirtschaft:

Einige Branchen und Berufe sind schneller gewachsen als andere, was zu einem Ungleichgewicht zwischen der Nachfrage nach Arbeitskräften und dem verfügbaren Angebot führen kann. Beispielsweise gibt es in der Technologiebranche oft einen Mangel an qualifizierten Fachkräften.

3. Bildungs- und Ausbildungssystem:

Wenn das Bildungs- und Ausbildungssystem nicht mit den sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes Schritt hält, kann es zu einem Mangel an Fachkräften kommen. Dies kann der Fall sein, wenn es nicht genügend Ausbildungsmöglichkeiten in bestimmten Fachbereichen gibt oder wenn das Ausbildungssystem nicht auf die Anforderungen der Arbeitswelt abgestimmt ist.





4. Migration und Mobilität:

Mangelnde Arbeitskräftemobilität kann dazu führen, dass bestimmte Regionen einen Mangel an Fachkräften haben, während andere einen Überschuss haben. Dies kann auf Faktoren wie strenge Einwanderungsgesetze, kulturelle oder sprachliche Barrieren zurückzuführen sein.

5. Arbeitsbedingungen und Vergütung:

In manchen Branchen sind die Arbeitsbedingungen und/oder die Vergütung nicht attraktiv genug, um genügend qualifizierte Fachkräfte anzulocken. Dies kann in Branchen mit hohem Stress, unregelmäßigen Arbeitszeiten oder niedriger Bezahlung der Fall sein.

6. Schnelle technologische Fortschritte:

In manchen Bereichen, vorwiegend in der Technologie und Informatik, schreitet die technologische Entwicklung so schnell voran, dass die Ausbildung von Fachkräften nicht Schritt halten kann. Es kann Jahre dauern, bis sich neue Technologien in den Lehrplänen von Ausbildungs- und Weiterbildungsprogrammen niederschlagen, und in der Zwischenzeit kann es einen Mangel an Fachkräften mit den benötigten Fähigkeiten geben.



7. Veränderter Fokus bei der Jobsuche:

Während bei den älteren Generationen noch das Geld verdienen und der Ruf im Fokus stand, sieht es bei den Millennials und der Generation Z anders aus. Hier steht oft die Work-Life-Balance, so wie ein gutes Arbeitsklima / kürzere und flexible Arbeitszeiten im Vordergrund.

8. Gestiegener Druck:

Wie oben des Öfteren erwähnt, sind Führungskräfte auch für den Umgang mit Krisen zuständig. Durch internationale Krisen wie der Corona-Pandemie, dem Ukrainekrieg und des Energiemangels kamen eine Menge neue Herausforderungen auf die Führungskräfte zu. Ebenso wie der Druck zur Digitalisierung. All diese Faktoren schrecken viele Mitarbeitende ab, mehr Verantwortung zu übernehmen.

9. Zu wenig Förderung:

Oft entdecken Unternehmen die Talente in ihrer Arbeitnehmerschaft nicht, welche perfekt für eine Führungsposition geeignet wären, da das nötige Wissen über die Stärken der Mitarbeiter fehlt.

10. Chancenungleichheit:

Viele Frauen empfinden, dass diese nicht dieselbe Chance auf eine Führungsposition haben, wie ihre männlichen Kollegen, obwohl diese dasselbe leisten.

4

Auswirkungen des Mangels





1. Zu wenig Vorbereitung:

Aufgrund des Mangels kommt es vor, dass Unternehmen Mitarbeitende auf Führungspositionen setzen, ohne diese ausreichend auf diese Position und Verantwortung vorbereitet zu haben.

2. Überforderte Führungskräfte:

Durch die unzureichende Ausbildung und Erfahrung sind Führungskräfte schnell überfordert und fangen an, an sich oder ihrem Team zu zweifeln.

3. Schwindende Produktivität:

Durch überforderte Führungskräfte kommt es zu Fehlentscheidungen und damit zu einer unwirtschaftlichen Unternehmensführung. Das wird zudem durch den Zweifel zwischen Mitarbeitern und Führungskräften gestärkt, da die Vorgesetzten den Arbeitnehmern keine Motivation mehr entgegenbringen. Dadurch droht zudem eine hohe Fluktuationsrate.

4. Ewiger Kreislauf:

Schlechte Führungskräfte sind dadurch, dass diese nicht wissen, wie genau sich eigentlich eine Führungskraft genau definiert, oft nicht dazu in der Lage, Talente im Team zu entdecken und diese dementsprechend zu fördern. Dadurch kommt es erneut zu ungeeigneten Führungspersonal, was in einem Teufelskreis endet.

5

Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels

Der Fachkräftemangel kann in vielen Branchen und Ländern eine Herausforderung darstellen. Unternehmen und Organisationen müssen kreative und nachhaltige Strategien entwickeln, um diese Lücke zu schließen und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Hier sind einige bewährte Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels:

1. Frühzeitige Personalplanung:

Unternehmen sollten langfristige Personalplanung betreiben und den zukünftigen Bedarf an Fachkräften prognostizieren. So können sie rechtzeitig Maßnahmen ergreifen, um mögliche Engpässe zu verhindern.

2. Employer Branding:

Eine starke Arbeitgebermarke kann Unternehmen dabei helfen, sich von anderen Arbeitgebern abzuheben und Talente anzuziehen. Dies beinhaltet eine klare Kommunikation der Unternehmenskultur, Werte, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten.

3. Aus- und Weiterbildung:

Investitionen in Aus- und Weiterbildungsprogramme können dazu beitragen, vorhandenes Personal zu qualifizierten Fachkräften zu entwickeln und deren Bindung an das Unternehmen zu stärken.





4. Internationale Rekrutierung:

Unternehmen können ihren Talentpool erweitern, indem sie gezielt Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren. Hierbei müssen jedoch oft auch die bürokratischen Hürden für Visums- und Arbeitsgenehmigungen berücksichtigt werden.

5. Flexibles Arbeitsmodell:

Die Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice oder Teilzeitarbeit kann für einige Arbeitnehmer attraktiv sein und sie dazu ermutigen, sich für eine Stelle zu bewerben.

6. Alumni-Programme:

Ehemalige Mitarbeiter, die das Unternehmen in guter Erinnerung behalten haben, könnten als potenzielle Rückkehrer betrachtet werden. Ein Alumni-Netzwerk kann solche Verbindungen aufrechterhalten und eine Wiedereinstellung erleichtern.

7. Kooperationen mit Bildungseinrichtungen:

Unternehmen können Partnerschaften mit Universitäten, Fachhochschulen oder Berufsschulen eingehen, um den Studierenden und Absolventen Einblicke in die Arbeitswelt zu geben und potenzielle Talente frühzeitig zu identifizieren.



8. Mitarbeiterempfehlungsprogramme:

Belohnungen für Mitarbeiter, die erfolgreich neue Fachkräfte empfehlen, können eine effektive Methode sein, um qualifizierte Kandidaten zu gewinnen.

9. Arbeitsplatzkultur und -zufriedenheit:

Eine positive und wertschätzende Arbeitsplatzkultur kann dazu beitragen, die Mitarbeiterbindung zu stärken und als Magnet für neue Talente zu wirken.

10. Investitionen in Technologie:

Automatisierung und digitale Lösungen können dazu beitragen, Prozesse zu optimieren und die Produktivität zu steigern, sodass vorhandenes Personal entlastet wird und Engpässe verringert werden.

Letztlich hängt die effektive Bewältigung des Fachkräftemangels von einer Kombination dieser Strategien ab, die speziell auf die Bedürfnisse und Gegebenheiten eines jeden Unternehmens zugeschnitten sein sollten.

Es ist wichtig, langfristig zu denken und den Fachkräftemangel als eine Gelegenheit zur Verbesserung der Personalarbeit und des Unternehmenswachstums zu betrachten.

6

Strategien zur Bewältigung des Führungskräfte mangels

Der Führungskräfte­mangel kann eine große Herausforderung für Unternehmen sein, da qualifizierte und erfahrene Führungskräfte für den Erfolg und das Wachstum eines Unternehmens von entscheidender Bedeutung sind.

Hier sind einige bewährte Strategien zur Bewältigung des Führungskräfte­mangels:



1. Internes Talentmanagement fördern:

Identifizieren und entwickeln Sie talentierte Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen, die das Potenzial haben, in Führungspositionen aufzusteigen. Durch gezielte Schulungen und Mentorship-Programme können Sie diese Mitarbeiter auf zukünftige Führungsrollen vorbereiten.

2. Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen:

Machen Sie Ihr Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitsplatz für Fachkräfte, indem Sie eine positive Unternehmenskultur fördern, die Mitarbeitermotivation und -bindung unterstützt. Flexible Arbeitszeiten, Leistungsanreize und Work-Life-Balance-Programme können helfen, talentierte Führungskräfte anzuziehen.

3. Gezielte Rekrutierung:

Investieren Sie in eine zielgerichtete und gezielte Rekrutierungsstrategie, um potenzielle Führungskräfte zu identifizieren und anzusprechen. Suchen Sie aktiv nach Kandidaten mit den erforderlichen Fähigkeiten und der Erfahrung, die für Ihre Organisation von Bedeutung sind.



4. Mitarbeiterbindung fördern:

Es ist wichtig, bestehende Führungskräfte zu halten und eine hohe Mitarbeiterbindung zu gewährleisten. Eine kontinuierliche und offene Kommunikation, klare Karriereentwicklungspfade und Wertschätzung der Leistungen können dazu beitragen, talentierte Führungskräfte zu halten.

5. Weiterbildung und Weiterentwicklung:

Investieren Sie in die berufliche Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern. Dies kann auch dazu beitragen, den Pool potenzieller Führungskräfte zu erweitern.

6. Kooperationen und Netzwerke nutzen:

Bauen Sie Partnerschaften mit Hochschulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen auf, um Zugang zu qualifizierten Absolventen und Fachleuten zu erhalten. Netzwerken Sie auch in der Branche, um potenzielle Kandidaten zu finden.

7. Internationale Rekrutierung:

Erwägen Sie die Möglichkeit, Führungskräfte aus anderen Ländern zu rekrutieren, um den Talentpool zu erweitern und verschiedene Perspektiven einzubringen. Denken Sie jedoch daran, sich über Arbeitsgesetze und Visabestimmungen zu informieren.



8. Erfolgsorientierte Anreize schaffen:

Implementieren Sie Anreizsysteme, die den Erfolg und die Leistung von Führungskräften belohnen. Dies kann dazu beitragen, talentierte Führungskräfte anzuziehen und zu halten.

9. Nachfolgeplanung etablieren:

Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen eine klare Nachfolgeplanung hat, um sicherzustellen, dass Schlüsselpositionen im Falle von Abgängen schnell und effizient besetzt werden können.

10. Führungskräfteentwicklung unterstützen:

Investieren Sie in spezifische Programme und Schulungen, um Ihre derzeitigen Führungskräfte weiterzuentwickeln und sie besser auf ihre Rolle vorzubereiten.

Eine Kombination dieser Strategien kann dazu beitragen, den Führungskräfte-mangel in Ihrem Unternehmen zu bewältigen und sicherzustellen, dass Sie über qualifizierte und engagierte Führungskräfte verfügen, um Ihr Unternehmen voranzubringen.

7

Eine umfassende Checkliste zur Bekämpfung des Fach- und Führungskräftemangels



1. Arbeitgebermarke stärken:

Sorgen Sie dafür, dass Ihr Unternehmen attraktiv für zukünftige Mitarbeiter ist. Das kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden, wie z. B. eine positive Unternehmenskultur, angemessene Vergütung, gute Arbeitsbedingungen und -zeiten sowie Möglichkeiten zur Weiterentwicklung.

2. Zielgruppenspezifisches Recruiting:

Versuchen Sie, Ihre Stellenanzeigen spezifisch auf die Bedürfnisse und Interessen der gesuchten Fachkräfte und Führungskräfte zuzuschneiden.

3. Internes Talentmanagement fördern:

Identifizieren und fördern Sie internes Talent durch gezielte Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten. Dies kann auch durch Programme zur Führungskräfteentwicklung erreicht werden.

4. Mitarbeiterbindung und -Weiterbildung:

Sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter zufrieden sind und bleiben.

Dies kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden, wie z. B. Mitarbeiter-Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme, positive Unternehmenskultur, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Optionen, regelmäßige Mitarbeitergespräche und Feedback.



5. Vielfalt und Inklusion fördern:

Sorgen Sie dafür, dass Ihr Unternehmen offen für alle Arten von Talenten ist, unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Behinderung usw.

6. Netzwerken:

Nutzen Sie bestehende Netzwerke oder schaffen Sie neue, um potenzielle Fachkräfte und Führungskräfte zu erreichen. Das kann durch Teilnahme an Branchenveranstaltungen, Jobmessen, Kooperationen mit Universitäten oder durch soziale Medien erreicht werden.

7. Praktika und Ausbildungsprogramme:

Bieten Sie Praktika und Ausbildungsprogramme an, um junge Talente frühzeitig für Ihr Unternehmen zu gewinnen und zu fördern.

8. Wiedereinstiegsprogramme:

Bieten Sie Programme für Personen an, die nach einer Pause (z. B. durch Elternzeit oder Sabbatical) wieder in den Beruf einsteigen möchten.



9. Flexible Arbeitsmodelle:

Bieten Sie flexible Arbeitsmodelle an, um auf die Bedürfnisse verschiedener Arbeitnehmergruppen eingehen zu können, z. B. Teilzeit, Jobsharing, Homeoffice usw.

10. Arbeiten im Ausland:

Erweitern Sie Ihr Recruiting auf internationaler Ebene, um auf einen größeren Talentpool zugreifen zu können.

11. Unterstützung durch Technologie:

Nutzen Sie Technologien wie KI und maschinelles Lernen, um die Suche, Auswahl und Integration von Fach- und Führungskräften zu verbessern.

12. Mitarbeiterempfehlungsprogramme:

Nutzen Sie die Netzwerke Ihrer Mitarbeiter, um neue Talente zu gewinnen.

8

Fragen, die Sie sich
stellen sollten



8.1

Analyse der aktuellen Situation:

Haben Sie eine genaue Vorstellung von Ihrer aktuellen Mitarbeiterstruktur?

Kennen Sie die Qualifikationen und Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter?



28



Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung dieser Frage oder aber auch bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus Ihren Antworten ergeben.

Sie können uns unter +49 7631 938 14 56 kontaktieren oder Sie buchen direkt einen kostenfreien und unverbindlichen Online-Beratungstermin > [„Online“-Beratungstermin](#).



8.2

Vorausschauende Personalplanung:

Haben Sie eine Strategie,
um zukünftige Fach- und
Führungskräftemängel
zu identifizieren und
zu verhindern?



29



Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung dieser Frage
oder aber auch bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus Ihren Antworten ergeben.

Sie können uns unter +49 7631 938 14 56 kontaktieren oder Sie buchen direkt einen
kostenfreien und unverbindlichen Online-Beratungstermin > [„Online“-Beratungstermin](#).



8.3

Mitarbeiter-Entwicklung
und -Weiterbildung:

Nutzen Sie externe
Ressourcen, um Ihre
aktuellen Mitarbeiter
weiterbilden, fördern
und coachen zu lassen?



30



Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung dieser Frage
oder aber auch bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus Ihren Antworten ergeben.

Sie können uns unter +49 7631 938 14 56 kontaktieren oder Sie buchen direkt einen
kostenfreien und unverbindlichen Online-Beratungstermin > [„Online“-Beratungstermin](#).



8.4

Rekrutierung:

Haben Sie eine effektive Rekrutierungsstrategie, um qualifizierte Fach- und Führungskräfte anzuziehen?



31



Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung dieser Frage oder aber auch bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus Ihren Antworten ergeben.

Sie können uns unter +49 7631 938 14 56 kontaktieren oder Sie buchen direkt einen kostenfreien und unverbindlichen Online-Beratungstermin > [„Online“-Beratungstermin](#).



8.5

Employer Branding:

Positionieren Sie sich
als attraktiver Arbeitgeber,
um talentierte Fach- und
Führungskräfte anzuziehen
und zu halten?



32



Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung dieser Frage
oder aber auch bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus Ihren Antworten ergeben.

Sie können uns unter +49 7631 938 14 56 kontaktieren oder Sie buchen direkt einen
kostenfreien und unverbindlichen Online-Beratungstermin > [„Online“-Beratungstermin](#).



8.6

Mitarbeiterbindung:

Haben Sie Weiterbildungs-
Programme und Strategien,
um Ihre besten Mitarbeiter
im Unternehmen zu halten?



33



Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung dieser Frage
oder aber auch bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus Ihren Antworten ergeben.

Sie können uns unter +49 7631 938 14 56 kontaktieren oder Sie buchen direkt einen
kostenfreien und unverbindlichen Online-Beratungstermin > [„Online“-Beratungstermin](#).



8.7

Flexibilität und Work-Life-Balance:

Bieten Sie flexible
Arbeitsmodelle und eine
ausgewogene Work-Life-Balance,
um Fach- und Führungskräfte
anzuziehen und zu halten?



34



Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung dieser Frage
oder aber auch bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus Ihren Antworten ergeben.

Sie können uns unter +49 7631 938 14 56 kontaktieren oder Sie buchen direkt einen
kostenfreien und unverbindlichen Online-Beratungstermin > [„Online“-Beratungstermin](#).



8.8

Diversity & Inclusion:

Nutzen Sie die Vorteile einer diversen Belegschaft und fördern Sie eine positive und auf Ziele ausgerichtete Unternehmenskultur?



35



Gerne unterstützen wir Sie und Ihr Unternehmen bei der Beantwortung dieser Frage oder aber auch bei der Umsetzung von Maßnahmen, die sich aus Ihren Antworten ergeben.

Sie können uns unter +49 7631 938 14 56 kontaktieren oder Sie buchen direkt einen kostenfreien und unverbindlichen Online-Beratungstermin > [„Online“-Beratungstermin](#).



9

Fazit und Zukunftsaussichten

Das Thema ernst nehmen!

Das Thema wird so gut wie jedes Unternehmen treffen, wenn es nicht bereits geschehen ist.

Das Defizit an Personal wird steigen. Es muss etwas getan werden, damit der Mangel an Fach- und Führungskräften bekämpft wird.

Von allein wird es nicht besser, es wird nur schlimmer (weniger Fach- und Führungskräfte > mehr Zweifel).

Probieren!

Verschiedene Maßnahmen sowie Personal-Entwicklungs-Programme testen, implementieren und schrittweise ausbauen. Agieren Sie proaktiv, um Ihrem Wettbewerb einen Schritt voraus zu sein.

Veränderung akzeptieren!

Die Führungsrolle verändert sich seit Jahren und auch ihre Bedeutung.

Auf diese Veränderungen muss reagiert werden und nicht versuchen alles beim Alten zu lassen.

Fach- und Führungskräfte müssen selbstbewusst und motiviert sein.

Wer Veränderung zulässt, wird weniger Probleme bekommen.



Treff.Punkt.Erfolg

by Rebecca Paul



12+

Jahre Erfahrung als Unternehmerin

20+

Jahre Coaching- und Führungserfahrung

650+

Stunden in Aus- und Weiterbildung investiert



Echter Unternehmenserfolg
braucht Leichtigkeit.

Die Expertin für Klarheit

Rebecca Paul ist Speaker, Executive Coach und Unternehmerin aus Leidenschaft. Die Diplom-Volkswirtin wartet mit umfangreicher Berufserfahrung auf.



Sie war in internationalen Konzernen wie der Lufthansa AG in New York, der Nortel Networks GmbH & Co.KG, der Straumann GmbH und Hiestand & Suhr GmbH genauso zu Hause wie im Mittelstand, zum Beispiel der TIBS GmbH. Zuletzt war sie Kurdirektorin in Bad Bellingen und Geschäftsführerin der örtlichen Therme. Sie führte dabei eine Mannschaft von rund 60 Mitarbeitern als alleinige GmbH-Geschäftsführerin.

Sie sanierte das Unternehmen innerhalb von nur fünf Jahren und entwickelte aus einer Gruppe von Mitarbeitern ein erfolgreiches Team. Insbesondere in dieser letzten Position ist ihr klar geworden:

Über all die Dinge hinaus, die sie im Studium und in ihrer Laufbahn gelernt hat, kommt es vorwiegend auf eines an – auf den Menschen und seine Wirkung.

Darauf baut sie seither ihren Erfolg und den Erfolg ihrer Kunden auf.

Partnerin für Ihre Performance

Zielorientierte Unterstützung von Unternehmern und Geschäftsführern, Managern und Führungskräften:



Rebecca steht für Klarheit und Fokus und bringt Sie, Ihre Ziele und Ihre Vorstellungen auf den Punkt – und Sie ins Handeln. Sie ist ein exzellenter Kommunikationsprofi und Sparringspartner. Sie denkt zielorientiert und ganzheitlich. Sie ist unbequem und bekannt dafür, mit der nötigen Prise Humor kein Blatt vor den Mund zu nehmen...

Rebecca kommt überall dort zum Einsatz, wo Menschen zusammenarbeiten (müssen), wo Ziele erreicht, Ergebnisse erzielt, die Zusammenarbeit optimiert, Potenziale entwickelt, Konflikte aufgedeckt und gelöst und die Performance nachhaltig verbessert werden soll. Das alles macht sie in humorvollen Seminaren und Vorträgen, individuellen Coachings und speziell auf die jeweiligen Anforderungen angepassten Team-Trainings – randvoll mit modernen, erprobten und nachhaltig wirksamen Werkzeugen. Daneben ist sie Dozentin für Unternehmensgründung am Bodensee-Campus in Konstanz.

Gemeinsam mit unseren Kunden bringen wir Ideen und Wünsche in die Umsetzung und begleiten sie dabei, ihre Ziele zu erreichen. Unsere Schwerpunkte sind: Teamentwicklung, Unternehmensentwicklung und Talentmanagement



Unsere Personal-Entwicklungs-Programme

Unsere zielgruppenspezifischen Programme sind bewährte Instrumente der strategischen Personalentwicklung. Die jeweils themenbezogenen Inhalte der einzelnen Programme fördern die Kompetenzentwicklung der Teilnehmer im Sinne der Unternehmensstrategie und bereitet auf zukünftige oder weiterführende Aufgaben vor.



PEP® für
Unternehmer

[ZU DEN INHALTEN →](#)



PEP® für
Manager

[ZU DEN INHALTEN →](#)



PEP® für
Führungskräfte

[ZU DEN INHALTEN →](#)

POTENZIAL • ENTWICKLUNG • PERFORMANCE



Sichern Sie sich jetzt Ihre Fach-und Führungskräfte von morgen.

Bringen Sie PEP® in Ihr Unternehmen!



Mehr Informationen:

+49 7631 938 14 56

<https://treffpunkt-erfolg.com>