

NEU!



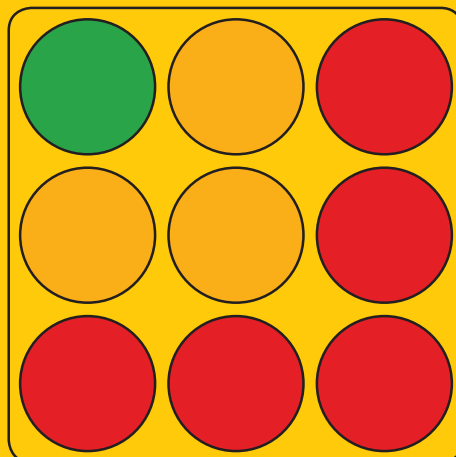
FACHKRÄFTE BINDEN UND FINDEN

DAS PROBLEM:

Der Fachkräfte-Mangel gefährdet Ihr Firmen-Wachstum!

- Was, wenn Sie mehr Aufträge haben, als Sie abwickeln können?
- Was, wenn Sie zugesagte Termine nicht einhalten können?
- Was, wenn Sie Ihre Aufträge mit 15 % weniger Personal abwickeln müssen?
- Was, wenn Ihre Mitarbeiter häufig wechseln?
- Was, wenn die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter bzw. deren Engagement sinkt?
- Was, wenn hohe Arbeitsbelastung zu Stress und Burn-out führt?
- Was, wenn Ihre Lohnkosten um 25 % steigen?
- Was, wenn Ihre Mitarbeiter lieber Urlaub statt mehr Lohn wollen?
- Was, wenn Ihre Konkurrenz attraktiver ist als Ihr Unternehmen?
- Was, wenn Wettbewerber Ihr Führungspersonal abwerben?

ABER WAS IST DIE LÖSUNG ...?



»Wie alles begann... «

Zur Thematik „Fachkräfte-Mangel“ sind wir wie die Jungfrau zum Kind gekommen, als wir eines Abends mit einem unserer Klienten, einem Familienunternehmer und seiner Führungsmannschaft, entspannt bei einem schönen Glas Wein zusammensaßen.

Im Verlauf dieses Gespräches meldete sich der Personalchef des Unternehmens zu Wort und verwies auf eine neue Studie zum Thema Fachkräftemangel. Er wandte sich uns zu und erzählte von seinem Leid. „Wissen Sie,“ sagte er, „ich kenne so viele Studien und wir haben wirklich schon fast alles ausprobiert! Trotz ordentlicher Gehälter, Motivationstrainern, gratis warmen und kalten Getränken, einem tollen Fitness-Center, einem Kicker, Home-Office-Tagen etc. bekommen wir weder genügend Bewerber noch die richtigen! Es ist hoffnungslos.“

Inspiziert durch die Ausführungen seines Personalchefs griff der Unternehmer in die Unterhaltung ein und meinte: „Ich mache es mir mal ganz einfach: Wieso delegieren wir das Thema nicht einfach an BetterBrands? So wie Sie bisher sehr erfolgreich die Erfolgsfaktoren unserer Firma sichtbar und messbar gemacht haben, sind Sie vermutlich auch in der Lage, dieses Problem für uns zu lösen.“

Das war vor rund einem Jahr. Bis dahin hatten wir erfolgreicher als die meisten Berater neue Marken-Konzepte wie Wrigley Xtra, Cremissimo, AXE entwickelt, beziehungsweise schwächelnde Marken wie Landleibe, Jever, Levi's usw. wieder zurück auf die Erfolgsspur gebracht.

»Ausgangs-Basis«

In der Startphase haben wir unzählige Gespräche mit Personalleitern, Headhuntern, Bewerbern und Mitarbeitern geführt, Vorträge und Seminare besucht, im Internet recherchiert und Bücher gelesen.

Ergänzend haben wir Tiefen-Interviews mit Bewerbern aus mehr als 17 Branchen (Vertrieb, Ingenieurwesen, Entwickler, IT, Öffentlicher Dienst) und Open Explorations mit Mitarbeitern aus den unterschiedlichsten Abteilungen wie beispielsweise Personal, Marketing, Innendienst, und Logistik durchgeführt.

Dabei haben wir uns mit allen erdenklichen Themenbereichen befasst: Bezahlung, Karrierechancen, Work-Life-Balance, Betriebsklima, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen, Fluktuation, Betriebskindergarten, Firmenwagen und vieles, vieles mehr ...

»Wichtigste Erkenntnisse«

Am meisten erstaunte uns, dass es bisher keine klaren Konzepte und Lösungs-Strategien gibt, weder bei den Firmen, den Mitarbeitern, den Bewerbern, den Headhuntern, noch bei den HR-lern. Also haben wir uns hingesezt und erst einmal wichtige Arbeits-Hypothesen gebildet.

- ◆ Schnell wurde klar, dass die Mitarbeiter-Zufriedenheit höheren Stellenwert genießt als die Gewinnung von neuen Kräften. Denn dadurch lässt sich nicht nur die Fluktuation senken, sondern zufriedene Mitarbeiter sind gleichzeitig auch der wichtigste und glaubwürdigste Erfolgsfaktor für die Mitarbeiter-Akquise einer Firma.
- ◆ Voraussetzung dafür ist, dass Sie die entscheidenden Wünsche, also die Bedürfnisstruktur Ihrer Mitarbeiter möglichst genau kennen und befriedigen. Denn Fachkräfte suchen den Arbeitgeber, der am idealsten ihre Bedürfnisse bedient, vor allem die emotionalen wie Wertschätzung, Förderung, etc.

Analog zu unserer über 35-jährigen Markenerfahrung haben wir uns um die Bedürfnisse der Zielgruppe „Fachkräfte“ gekümmert und herausgearbeitet, was diese sich wünscht. Basierend darauf haben wir zusammen mit unserem Klienten ein individuelles Job-Angebot entwickelt, das möglichst ideal den Wünschen seiner Mitarbeiter entsprach.

Dadurch wurde seine Firma zum subjektiv „besten“ Angebot für die Zielgruppe, er wurde bevorzugt und konnte somit den entscheidenden Wettbewerbsvorteil gegenüber seiner Konkurrenz erzielen.

»»Der Erfolgsmaßstab««

Betrachtet man die Fachkräfte als „Kunden“ des Arbeitgebers, so lässt sich unsere Marken-Mechanik 1:1 auf Fachkräfte übertragen. Entscheidend ist, die zentralen Kriterien – also diejenigen, die das Entscheidungsverhalten der Fachkräfte maßgeblich beeinflussen – sichtbar und messbar zu machen.

Wir haben gelernt, dass Mitarbeiter dann besonders zufrieden sind, wenn das Unternehmen sein Angebot möglichst ideal auf die Wünsche und Bedürfnisse der Fachkräfte ausrichtet. Erhöht sich die Zufriedenheit der Mitarbeiter, gibt es weniger Wechselgründe und gleichzeitig wird die Firma für externe Bewerber attraktiver.

Im ersten Schritt haben wir die zahlreichen Einflussfaktoren mit speziellen multivariaten Methoden identifiziert und messbar gemacht, um sie im nächsten Schritt auf zwei zentrale Dimensionen zu reduzieren:

»»Eigenmotivation und Firmenidentifikation««

Um das Fachkräfteproblem wirkungsvoll zu lösen, müssen beide Dimensionen berücksichtigt werden. Bisher fokussieren die meisten Ansätze auf Einzelthemen und können deshalb keine systematische, nachhaltige Optimierung bieten.

Das Hauptproblem aber ist: den meisten Ansätzen fehlt ein konkreter Maßstab für eine gezielte Optimierung des Unternehmensangebots.

»»Beweis durch unsere Musterstudie««

Wir haben inzwischen tausende Personen befragt: Berufstätige Männer und Frauen, in Vollzeit und Teilzeit, zahlreiche Altersgruppen, aus über 17 Branchen, alle Hierarchie-Stufen, Mitarbeiter und Bewerber ...

Unsere Grundlagenstudie eröffnet uns somit die Möglichkeit, das gewünschte Mitarbeiter-Ideal mit dem aktuellen Unternehmensangebot abzugleichen. So werden die Defizite (im Schwerpunkt beim Unternehmensangebot) sichtbar, die dann durch konkrete Optimierungen reduziert werden können.

Je umfassender die Mitarbeiter- / Bewerber-Bedürfnisse durch das jeweilige Unternehmensangebot erfüllt werden, umso eher entsteht eine Alleinstellung gegenüber den Konkurrenten.

»Das Fachkräfte-Problem in Ihren Wettbewerbs-Vorteil wandeln«

Auch wir können den Fachkräftemangel nicht beheben, aber wir können Sie dabei unterstützen, einen spürbaren Wettbewerbsvorteil gegenüber Ihren Konkurrenzfirmen zu erreichen. Damit verfügt Ihr Unternehmen mittelfristig über zusätzliche und zufriedenere Arbeitskräfte und steigert seine Attraktivität für neue Fachkräfte gegenüber Ihren Konkurrenten.

Die wichtigsten Vorteile

- Wir entwickeln eindeutige Bewertungskriterien für ein angestrebtes Arbeitgeber-Ideal
- Wir arbeiten lohnende Potenziale für eine gezielte Optimierung heraus
- Wir identifizieren bestehende Defizite z.B. beim Employer Branding
- Wir leiten daraus konkrete Optimierungsansätze hinsichtlich vorhandener Defizite ab
- Wir verfügen über eine detaillierte Analyse von 17 Branchen durch Splitgruppen-Analysen

Die wichtigsten Ergebnisse

- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Mittelfristige Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation
- Spürbare Stärkung des Mitarbeiterengagements
- Ausbau der Unternehmensattraktivität für Bewerber
- Eruiierung und Messung der Ergebnisse im Zeitverlauf
- Erzielung eines Wettbewerbsvorteils gegenüber der Konkurrenz



»Vernünftiger Aufwand –
schneller
Return-on-Investment«

0176 211 467 06 Thorsten Weich | Peer-Holger Stein 0171 775 3366

»Unser Kontakt-Angebot«

Sie wollen mehr Informationen? BetterBrands stellt Ihnen den Ansatz und die Ergebnisse anhand einer konkreten Studie ausführlich und nachvollziehbar vor. Vereinbaren Sie einen Termin!

BetterBrands GmbH, Laufer Straße 13a, 91227 Leinburg, Tel: 09120 6799
www.BB-BetterBrands.de, Mail: office@BB-BetterBrands.com