BERATUNG IM ZENTRUM

DENKEN • FÜHLEN • TUN

Post auf LinkedIn im Profil Daniel Murer:

Vom Fachkräftemangel zum Kräftemangel... und Wege daraus (05.08.2024)

Der Fachkräftemangel hat sich schon zum Kräftemangel entwickelt! Melanie Germann zeigt in ihrem Artikel "Wenn die Generation Z die Spielregeln neu definiert" (in Olaf Geramanis et al. (Hrsg.): Organisationale Machtbeziehungen im Wandel - https://lnkd.in/di_KyDB8) sehr schön, wie Organisationen damit umgehen können - und dies hilft nicht nur im Umgang mit der Generation Z... 🙄

- "Was wir bieten UND was wir erwarten"
  Prüfen der Stellenausschreibungen durch Mitarbeitende verschiedenen Alters... und Stellenausschreibungen auch einmal mit einem kleinen Video teasern...
- "Einblicke ermöglichen!"
  Ausbildungs- und Praktikumsstellen anbieten ist einer der König:innenwege der Personalrekrutierung... sofern die Praktikant:innen dann auch gerne zurück kommen... 😁
- "Fahrplan war gestern - Flexibilität im Rekrutierungsprozess"
  Eine Bandbreite für die Beschäftigung angeben. Und auf eingegangene adäquate Bewerbungen sofort mit der Einladung für Vorstellungsgespräche reagieren. Mit dem Abwarten auf Bewerbungsfristen werden die besten Talente verpasst... die sind dann nämlich schon weg...
- "Weiterbildung neu denken!"
  Weiterbildung ab dem ersten Arbeitstag - intern und extern - steigert die Stellenattraktivität. Die entsprechenden Kompetenzen sollen intern (z. Bsp. Listen mit Expert:innenwissen) und extern (z. Bsp. LinkedIn) sichtbar werden.
- "Struktur bieten und Erwartungen klar benennen"
  In Teams mit verschiedenen Generationen/Kulturen unbedingt Klarheit auch für vermeintlich Selbstverständliches (Ferienplanung/Verbindlichkeiten...) schaffen.
- "Macht abgeben"
  Führungsmodelle diversifizieren: Co-Leitungen, Teil-Leitungen, Stellvertretungslösungen, Leitungen mit Mentoring... Es gilt, für die jeweilige Organisation und die entsprechenden Leitungspersonen/Nachwuchskräfte/Mitarbeitenden die zieldienlichen Modelle passgenau zu entwerfen.
- "Mitgestaltung erwünscht - Fehler machen erlaubt"
  Dies gilt nicht nur für neue Mitarbeitende: Eine positive Fehlerkultur hilft der ganzen Organisation.
- "Gelebte Wertschätzung und Anerkennung"
  Es gilt, bei neuen Mitarbeitenden herauszufinden, was sie als Wertschätzung erleben... und dies dann auch leben!

Schlossweg 3 • 6005 Luzern • Telefon: 041 310 95 02 • kontakt@beratungimzentrum.ch • www.beratungimzentrum.ch

- "Feedback - unmittelbar und ehrlich"
  Jährliche Mitarbeitendengespräche sind out: Je nach Arbeit/Aufgaben/Projekten braucht es zeitnahe Feebacks. Ein Feedback ein Jahr aufzusparen hilft niemandem - dann ist der/die neue Mitarbeiter:in allenfalls schon wieder weg...
- "Gesund bleiben - Weiterbildung für Führungspersonen anbieten"
  Es gilt eine Kultur zu leben, in der gleichzeitig sowohl Leistung als auch Abgrenzung anerkannt wird.

Fazit: Ein anregender Artikel, dessen Hinweise - wenigstens einige davon... 🙄 - einfach umsetzbar sind!