



Bildquelle: Handwerksmensch

# Warum Mitarbeiter Perspektiven brauchen

**Mitarbeiterführung** Wir schreiben das 21. Jahrhundert. Der Fachkräftemangel ist in aller Munde, und Mitarbeiter zu finden ist zu einer echten Qual geworden. Dabei sind sie das wertvollste Kapital, das ein Betrieb besitzt. Ein gutes Gehalt ist schon längst nicht mehr alles, was für Ihre Mitarbeiter zählt. Wertschätzung, Mitgestaltung und vor allem Raum für Talententwicklung und Perspektive sind erfolgsentscheidend.

**Dipl.-Oec Maren Ulbrich**

**G**ut ausgebildete Fachkräfte zu finden ist zu einer echten Herausforderung und somit auch zu einem großen Hindernis für die betriebliche Weiterentwicklung geworden. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen bekommen die Auswirkungen des demografischen Wandels deutlich zu spüren. Sie finden keine passenden Auszubildenden, offene Stellen können erst nach langer Zeit besetzt werden, und schon wechselt erneut einer der besten Mitarbeiter zu einem größeren Betrieb, weil er sich erhofft, dort ein paar Euro mehr zu verdienen. Aufgrund der höheren Löhne und attraktiven Prämien, die ein großer Betrieb zahlen kann, haben die kleinen Betriebe keine Chance.

Das stimmt vielleicht, wenn man ausschließlich die finanziellen Gesichtspunkte betrachtet. In der heutigen Gesellschaft spielt bei der Wahl des Arbeitsplatzes jedoch weitaus mehr als nur das Geld eine Rolle. Mitarbeiter möchten heutzutage mitgestalten, sie möchten eingebunden werden und sich weiterentwickeln.

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen haben es in der Hand, auf diese Bedürfnisse einzugehen und die Mitarbeiter auch jenseits der finanziellen Gesichtspunkte langfristig an das Unternehmen zu binden.

**Mitarbeitergespräche sind entscheidend**

In Bewerbungsgesprächen fragen die Kandidaten neben dem Gehalt immer wieder nach Weiterbildungsmaßnahmen. In der heutigen Arbeitswelt sind Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gefragt denn je und entscheiden oft darüber, ob sich der Bewerber für den Betrieb entscheidet oder nicht.

Entwicklung braucht dabei eine Struktur und einen Rahmen: Mindestens einmal im Jahr ist es notwendig, Personalentwicklungsgespräche zu führen.

Mitarbeiter werden nach ihren beruflichen Zielen gefragt und welche Kenntnisse sie benötigen, um einen neuen Aufgabenbereich zu

“  
**Personalentwicklung macht Spaß. Weil die Mitarbeiter das höchste Gut in Ihrem Betrieb sind.**  
**Ein Gut, mit dem Sie täglich kooperieren, Kunden versorgen und nach einem Höchstmaß an Bestleistung streben.**  
 ”

Bildquelle: Handwerksmensch

übernehmen oder um ihren derzeitigen Job gut verrichten zu können. Die Gespräche sollten von der direkten Führungskraft geführt und dokumentiert werden. Vereinbarte Ziele und Trainings werden somit schriftlich festgehalten und in der Personalakte hinterlegt. Sowohl der Mitarbeiter als auch die Führungskraft haben die Verantwortung, kontinuierlich an dieser Vereinbarung zu arbeiten.

**Jeder Mitarbeiter hat die Chance auf Perspektiven**

Nicht nur Mitarbeiter, die lange in einem Betrieb sind, können neue Aufgaben übernehmen und sich weiterentwickeln. Insbesondere neue Mitarbeiter und Auszubildende benötigen einen Einarbeitungsplan, in dem Kenntnisse und Fähigkeiten erlernt werden. Neue Systeme oder Techniken werden gezeigt und trainiert. Dazu ist es sinnvoll, interne und externe Möglichkeiten zu schaffen. Es gibt selbstverständlich auch Mitarbeiter, die sich nicht weiterentwickeln möchten. Sie machen ihre Arbeit gut, sind pflichtbewusst

und loyal. Sie sind an ihrem Berufsziel angekommen und zufrieden. Trotzdem ist es wichtig, diesen Mitarbeitern ebenso Chancen zur Weiterentwicklung zu bieten.

**Die richtigen Perspektiven schaffen**

Um Mitarbeiter heute erfolgreich zu binden, muss es Betrieben gelingen, Arbeit besser zu machen und Sinn zu stiften. Dies gelingt dann, wenn übereinstimmende Werte gelebt werden, Wertschätzung etabliert und agile Prozesse geschaffen werden, die für statt gegen Menschen gemacht sind. Ihnen sollte die Chance gegeben werden, durch Mitgestaltung und Einbringen der eigenen Gedanken den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass sie ihr volles Potenzial und ihr Talent vollständig im Betrieb ausschöpfen können. Dann steigen Leistungsfähigkeit und Selbstverantwortung der Mitarbeiter und auch die Arbeitszufriedenheit und das Engagement nehmen zu. ■

**Über die Autorin Maren Ulbrich**



„Mitarbeiterbindung ist Kommunikationshandwerk.“ Dipl.-Oec. Maren Ulbrich ist Inhaberin von Handwerksmensch. Sie sorgt mit ihrem Team exklusiv im Handwerk für zufriedene, gesunde und motivierte Mitarbeiter durch Prozess- und Personalberatung u.a. nach den Förderprogrammen unternehmensWert:Mensch (plus).

## Neu in der 3. Auflage: Ihr kompakter Ratgeber für die Ausbildung und im Berufsalltag!



Grundlegend überarbeitet und aktualisiert!

„Fachwissen Fliesentechnik“ ist die ideale Vorbereitung auf die Meisterprüfung und eine optimale Hilfe in der betrieblichen Praxis. In Form zahlreicher Fragen und Antworten enthält das Buch Hinweise auf die wichtigsten Merkblätter und Regelwerke, Fallbeispiele sowie Lösungen für typische Probleme.

**Fachwissen Fliesentechnik**  
 2021. 17 x 24 cm, ca. 300 Seiten,  
 ca. 260 Abb. und 34 Tabellen.  
 ISBN 978-3-481-04146-5  
 € 59,-

**Ihre Vorteile:**

- Einheitlich aufgebaut und übersichtlich gegliedert
- Einfacher Zugriff auf praktische Lösungen
- Leicht verständliche Regelwerk-Texte mit Erläuterungen
- Mit zusätzlichen vertiefenden Informationen

Jetzt bestellen!  
[www.baufachmedien.de](http://www.baufachmedien.de)