

# KCF

WERTE ORIENTIERT FÜHREN

## Fachkräfte finden und binden durch herausragende Führung

Wir danken für die Unterstützung

\*bibelTV



CHRISTEN AN DER SEITE  
ISRAELS  
DEUTSCHLAND

  
OTTO QUAST

- David Hirsch,
- Zukunftsgestalter GmbH



## Fachkräfte?



Ihre Meinung ist gefragt:



# 1. Fachkräfte(Mangel?), Recruiting(Methoden) und Arbeitgeber(Attraktivität) - worüber reden wir überhaupt?

- Jedes Unternehmen, jede Organisation braucht kompetente Mitarbeitende, vor allem Fachkräfte

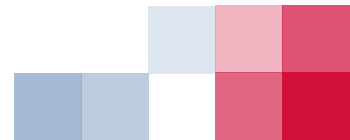


- In Deutschland zeigt sich kein flächendeckender-, sondern ein branchen- und regionsspezifischer Fachkräftemangel. Es gibt auch in solchen Branchen Unternehmen gibt, die nicht über das Angebot an guten Fachkräften klagen. Was machen sie anders?

- Recruitingmethoden führen vom Bewerbermangel zur Bewerberflut

## **Knackpunkt**

Ein authentischer, attraktiver Arbeitgeber klagt weniger/gar nicht über Fachkräftemangel



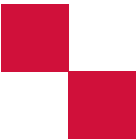
## 2. Seit 23 Jahren Geschäftsführung: David Hirsch und seine Lernkurve – biographisch

- David Hirsch, 51 Jahre, Familienvater
- führt seit mehr als 23 Jahren sozialwirtschaftliche Unternehmen und kirchliche Einrichtungen
- sein Anliegen ist es, Zukunft nicht nur auf sich zukommen zu lassen, sondern Zukunft aktiv zu gestalten
- seine vermeintlich gegensätzlichen Leidenschaften sind effiziente Strukturen und Menschen
- In der Sozialwirtschaft ist er gelandet, weil er sich gerne um Menschen kümmert, die nicht auf der Sonnenseite des Lebens stehen.

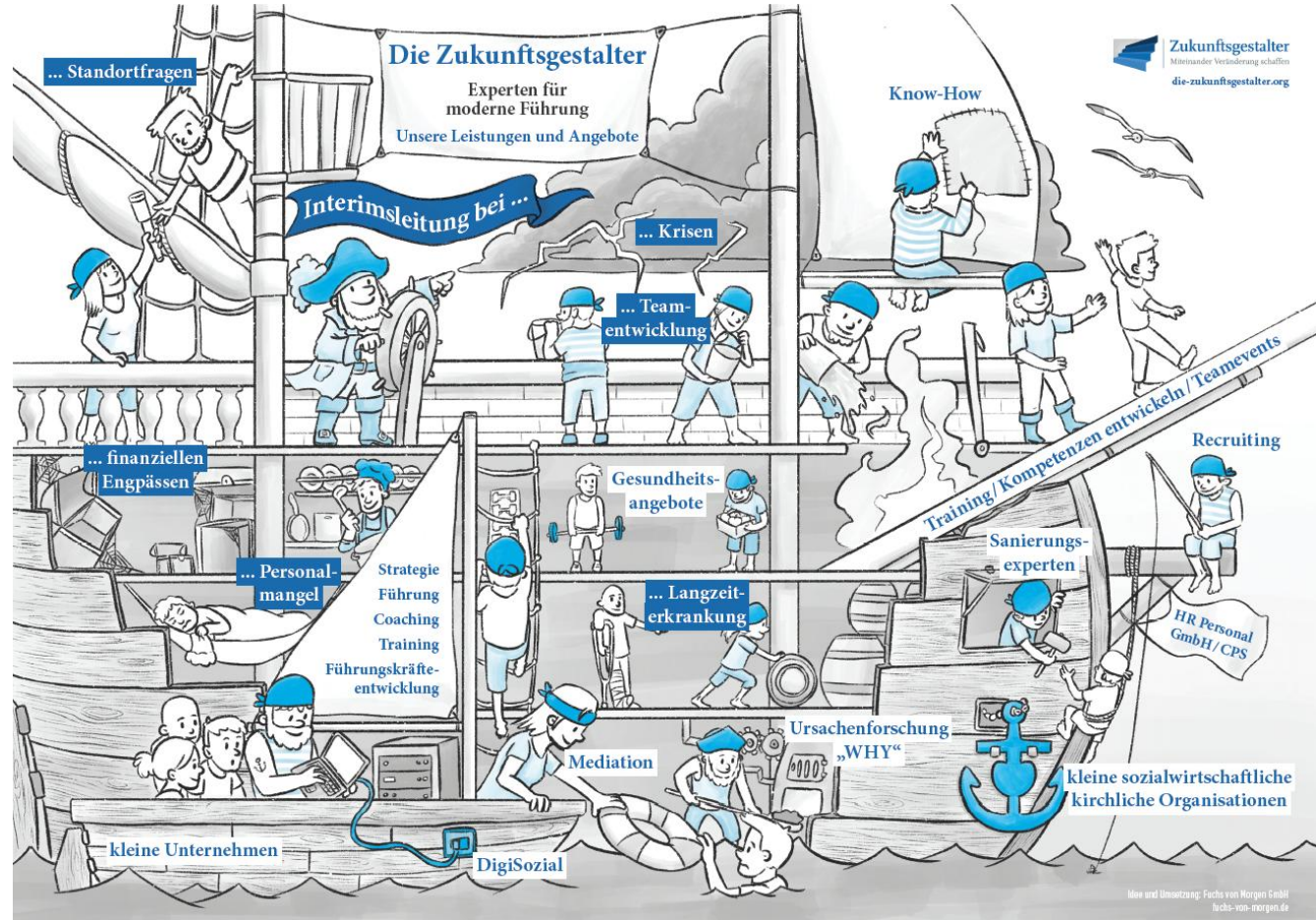


## 2. Seit 23 Jahren Geschäftsführung: David Hirsch und seine Lernkurve – inhaltlich

- Ausgangsdenke: von mir gut durchdachte und so kommunizierte Entscheidungen werden umgesetzt (ober sticht unter).
- 1. Lernerfahrung: unterschiedliche Professionen haben unterschiedliche Antriebe und Zwänge, aus denen sie (nicht) handeln.
  - 💡 Entscheidungen werden durch Aushandlungsprozesse getroffen.
- 2. Lernerfahrung: wenn Mitarbeitende das WHY beantworten können, arbeiten sie motivierter und wirken multiplikativ.
  - 💡 Einbindung von Mitarbeitenden bei weichen Faktoren wie Vision&Werte



## Wer sind die Zukunftsgestalter?



Zukunftsgestalter  
Miteinander Veränderung schaffen  
die-zukunftsgestalter.org

Idee und Umsetzung: Facts von Morgen GmbH  
facts-von-morgen.de

## 3.1 Was ist ein attraktiver Arbeitgeber?

Ihre Meinung ist gefragt:



## 3.1.1 Vergütung und Benefits

- Faire und marktgerechte Bezahlung
- Betriebliche Altersvorsorge
- Mitarbeitervergünstigungen
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Zugang zu moderner Technologie und Arbeitsmitteln
- Langfristige Perspektive und Stabilität im Unternehmen



## 3.1.2 Das Wunschgehalt von ABC-Mitarbeitenden

### Miesmacher: C-Mitarbeiter

C-Mitarbeiter sind Arbeitnehmer ohne emotionale Bindung zum Arbeitsplatz, arbeiten aktiv gegen das Interesse des Unternehmens und haben bereits innerlich gekündigt. Sie verhalten sich destruktiv und schaden dem Unternehmen Tag für Tag. Die Kosten durch diese C-Mitarbeiter (Fluktuation, erhöhte Krankheitstage, ausbleibender Erfolg, ...) belaufen sich auf 3-stellige Milliardenbeträge innerhalb Deutschlands.



### Mitmacher: B-Mitarbeiter

Sie sind mit dem Unternehmen nur gering emotional verbunden und leisten „Dienst nach Vorschrift“. Kennzeichnend sind auch mehrere Fehltage im Jahr und eine höhere Fluktuationsquote.



### Mutmacher: A-Mitarbeiter

Diese Mitarbeiter handeln stets zum Wohle des Unternehmens. Sinnbildlich wird alles, was diese Mitarbeiter in die Hand nehmen, in Gold verwandelt.



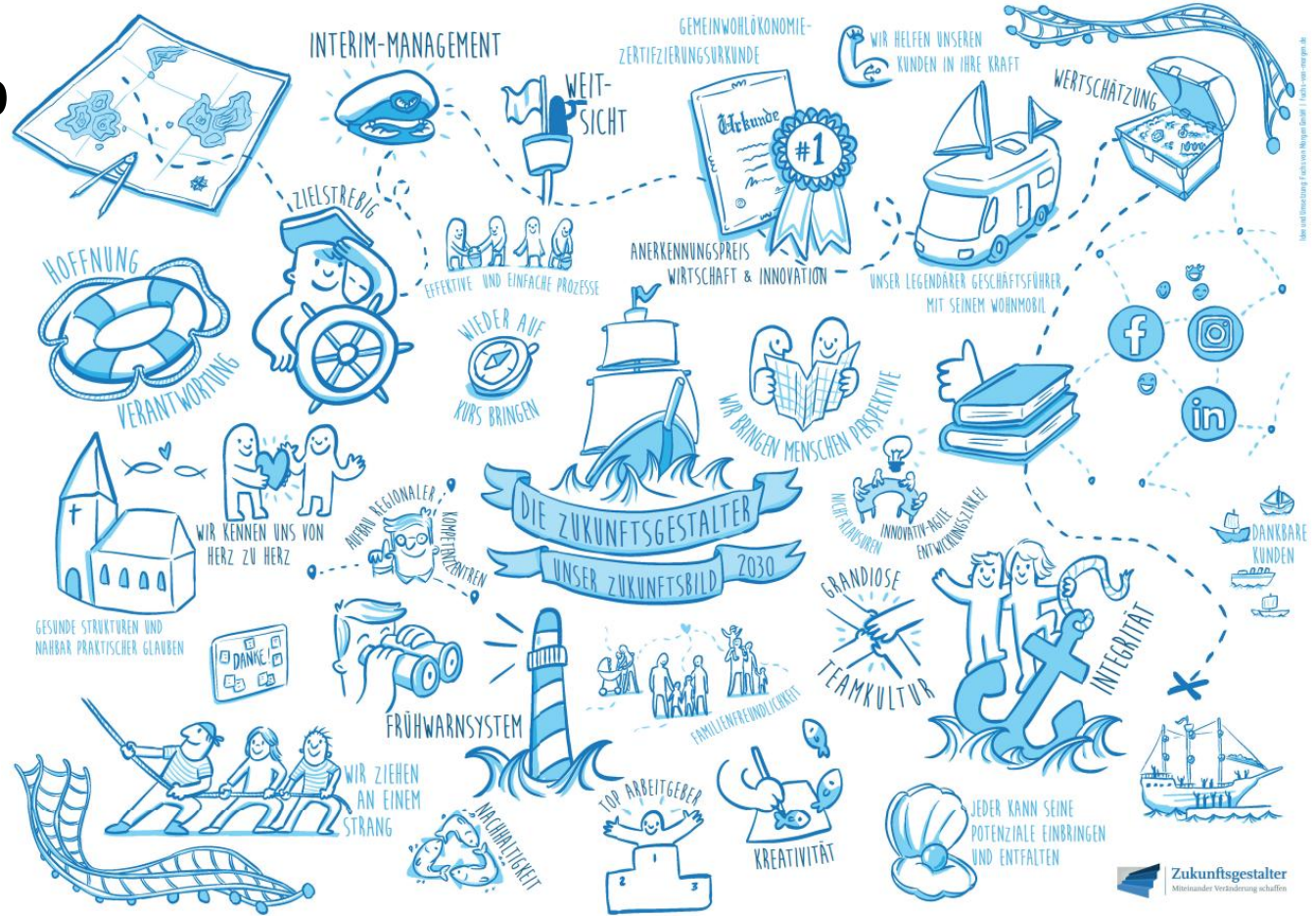
## 3.1.3 Vereinbarung persönlicher Bedürfnisse mit der Tätigkeit

- Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung
- Mentoring-Programme
- Work-Life Balance
- Flexible Arbeitszeiten und Home-Office
- Gestaltungsspielraum für innovative Ideen und Projekte
- Aktive Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz

## 3.1.4 Sinnstiftende Tätigkeit

- Kommunikation klarer Vision und Mission, die Bedeutung und Zweck der Arbeit erklären
- Teilen von Erfolgsgeschichten
- Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen
- Anerkennung und Wertschätzung
- Ermöglichung von sozialem Engagement

## Die Roadmap 2023 der Zukunftsgestalter GmbH



## 3.1.5 Gute Unternehmenskultur

- Förderung von Teamgeist und kollegialem Miteinander
- Wertschätzender und vertrauensvoller Umgang
- Offene, integrative Kultur
- Transparente Informationspolitik
- Mitarbeiterbefragungen
- Positive Arbeitgebermarke, die für Integrität, Vielfalt, soziale Verantwortung steht
- Führungskräfte als Vorbild
- Effektives Konfliktmanagement
- Feiern von Teamerfolgen

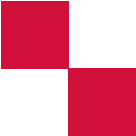
## 3.2 Betroffene zu Beteiligten machen

- Wenn sich Mitarbeitende als humane Produktionsfaktoren fühlen, leidet die Arbeitsleistung.
- Das eigentliche Potential Mitarbeitender wird häufig in ihrem privaten Engagement spürbar.
- Diese Kapazität kann im beruflichen Kontext Raum finden, wenn Mitarbeitende zu Beteiligten werden dürfen:
  - ✓ Mitgestaltung ihres Arbeitsplatzes
  - ✓ Mitsprache bei Ressourcennutzung
  - ✓ Transparente, empathische Führung
  - ✓ Frühzeitige Informationsvermittlung
  - ✓ Mitentwicklung von Vision, Mission, Zielsetzung

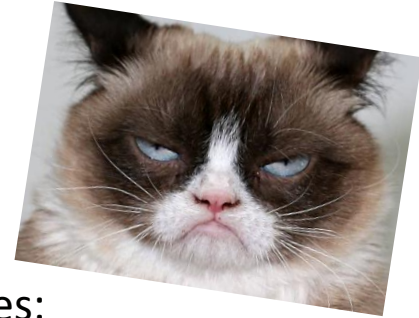


## 3.3 Beteiligung: Chancen, Grenzen und Spannungsfelder im Unternehmen

- Manche Mitarbeitende können sich durch partizipativen Mitwirkungsmöglichkeiten exponiert fühlen.
- Partizipationsprozesse kosten (Arbeits-)Zeit und erfordern Freiwilligkeit.
- Mitarbeitende haben unterschiedliche intellektuelle, konzeptionelle,...Kapazitäten, die eingebracht werden können.



## 3.4 Tue Gutes und rede darüber



Gut von sich und anderen zu sprechen fällt vielen schwer.

Doch bei der authentischen Unternehmensdarstellung geht es:

- ↪ Darum „Was wir machen, warum wir es machen & warum wir das gut finden“
- ↪ unter Verwendung einer bildhaften, emotional-ansteckenden Sprache
- ↪ in Form von Testimonials von Mitarbeitenden/Kunden, Experteninterviews
- ↪ als Newsletter, Videos und Contentbeiträge auf den verschiedenen Socialmediakanälen ehrlich zu vermitteln.





## 4. Kernaussagen

- Die Attraktivität eines Arbeitgebers für Fachkräfte steht in engem Zusammenhang mit der Qualität der Führungskräfte. Gerade für kleine Unternehmen macht die Qualität von Führung sowie die Werteorientiertheit DEN Unterschied.
- Es gibt selten DAS eine richtige Führungsinstrument, sondern verschiedene Ansätze, die je nach Kontext und eigenem Profil günstiger oder ungünstiger sein können.
- Führung ist nur bedingt erlernbar, da sie immer aus einer Kombination von (Führung)persönlichkeit (oder eben auch nicht-Führungspersönlichkeit), sowie Methoden besteht. Eine Führungspersönlichkeit kann (Persönlichkeits-)entwickelt und -trainiert, aber nicht durch Seminarinhalte „gemacht“ werden.



## 4. Kernaussagen

- Auch kleine Unternehmen können durch authentische und proaktive Kommunikationsstrategien eine gute Führungskultur sichtbar machen.
- Gute Führung spricht sich rum. Und ... attraktive Fachkräfte ziehen andere, attraktive Fachkräfte an. DESHALB macht gute Führung den Unterschied!
- Attraktive Arbeitgeber zeichnen sich u.a. durch eine wertschätzende Unternehmenskultur, Entwicklungsmöglichkeiten und starke Unternehmenswerte aus.



Wenn Sie Fragen zum Thema oder den Zukunftsgestaltern haben,  
freuen wir uns auf Ihren Besuch am **Stand G13**

- **Zukunftsgestalter GmbH**  
Kuno-Fischer-Ring 2, 07743 Jena  
[dh@die-zukunftsgestalter.org](mailto:dh@die-zukunftsgestalter.org)  
+49 (0)3641 5430623



*Besuchen Sie uns auch auf  
unserer Website!*

- **Fördermittelcheck:**



*Kostenfrei*

- **Quickcheck:**



*Kostenfrei*

**Ich wünsche Ihnen Kraft, Mut und Kreativität  
die eigene gute Führung weiterzuentwickeln.**

**Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

- David Hirsch, Zukunftsgestalter GmbH