



## Erfahrung und Werte der Praxis

Talente im Unternehmen finden, entwickeln und binden

Die Geschäftsführung vieler kleiner und mittelständischer Unternehmen hat keine klare Strategie für das Thema „Ganzheitliches Mitarbeiter-Marketing“. Dies war in den letzten Jahrzehnten auch nicht notwendig, da der Arbeitsmarkt ein sogenannter Verkäufermarkt war, sprich, mehr Nachfrage als Angebot bestand. Viele Chefs aus dem Mittelstand haben selbst heute nur teilweise erkannt, wie wichtig und erfolgsrelevant die Ressource „Mensch“ ist. Diese Ressource war immer ausreichend vorhanden und jederzeit leicht zu beschaffen.

Einige wenige Unternehmenslenker haben erkannt, dass Investitionen in die Mitarbeiter-Entwicklung ausgesprochen zukunftssichernd und ertragreich sein können. Erfolgsentscheidend ist, dass das Thema Mitarbeiter-Entwicklung eng mit den Unternehmenszielen verknüpft wird und die einzelnen Maßnahmen in ein aufeinander aufbauendes Gesamtsystem eingebunden werden. Dies bezeichnet man als „ganzheitliches Mitarbeiter-Marketing“.

Es ist jedoch häufig schwierig, an praktische und umsetzbare Ideen und Methoden für kleinere Unternehmen heranzukommen. Das oftmals sehr von Großkonzernen und Personal-Profis geprägte theoretische Wissen schreckt Mittelständler zudem eher ab. Das vorhandene Wissen auf das Notwendigste zu reduzieren und inhaltlich nachvollziehbar und praxisorientiert zu vermitteln, ist die Aufgabe des Buches.

Es bietet einen Überblick über das gesamte Thema und zeigt klare, umsetzbare Wege auf, um das Unternehmen für die Gegenwart und Zukunft aufzustellen -- auch anhand erfolgreicher Beispiele aus unterschiedlichen Branchen. Ein Arbeitshandbuch für Praktiker.



Autor: Andreas C. Fürsattel



Interview

Mitarbeiter, die mit Herz und Verstand bei der Sache sind und die die eigene Begeisterung auf die Kunden übertragen. Davon träumt jeder Unternehmer. Andreas C. Fürsattel unterstützt und begleitet seit über 20 Jahren sowohl kleine als auch mittelständische Unternehmen bei deren Unternehmens- und Mitarbeiter-Entwicklung. Uly Köhler sprach mit ihm über sein Buch „Mitarbeiter im Fokus“.

Sie schreiben in Ihrem Buch, dass sich der Mitarbeitermarkt vollkommen geändert hat. Wie ist das zu verstehen?

Auf dem Arbeitsmarkt gab es früher mehr Nachfrage als Angebote. Wer einen Mitarbeiter suchte, konnte sich oft unter 200 Bewerbern den passenden aussuchen. Es gab so viele Bewerber, das konnte man kaum bewältigen. Der Arbeitgeber war in der guten Rolle des Anbieters – er saß sozusagen im „Fahrersitz“. Nun hat sich der Markt gedreht, nämlich vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer. Der Aufwand, gute Arbeitnehmer zu finden, ist heute wesentlich höher als früher.

Wie wichtig sind nun die Anstrengungen, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter zufrieden sind, sich wohlfühlen und dem Arbeitgeber „treu“ bleiben?

Ganz wichtig. Und eine große Rolle spielen hier auch die sozialen Medien. Auf diversen Plattformen wird über die Arbeitgeber berichtet und bewertet. Unzufriedenheit wird öffentlich geäußert, das geht heute ganz leicht und schnell. Eine vor Kurzem veröffentlichte Studie des Handelsblatts besagt, dass nur sieben Prozent der Mitarbeiter davon ausgehen, dass sie in fünf Jahren noch bei ihrem Unternehmen sind. Der Arbeitgeber muss sich heute einfach mehr auf seine Mitarbeiter einstellen. Da kommen Fragen nach einer sechsmonatigen Auszeit oder nach einer konkreten Regelung zu Berufs- und Privatleben.

Richtet sich Ihr Buch an bestimmte Branchen?

Nein. Grundsätzlich geht es um das Thema Mensch. Es geht um Aufmerksamkeit und Anerkennung, es geht um Ehrlichkeit und Transparenz. Alles Faktoren, die die Zusammenarbeit von Menschen ausmacht. Der Handwerker möchte genauso Anerkennung bekommen wie ein Mitarbeiter einer Steuerkanzlei. Auch wenn die Digitalisierung und die neuen Medien unsere Arbeitsleben komplett beeinflussen, geht es am Schluss immer noch um das Gespräch und das Vertrauen.

Was wollen Sie mit Ihrem Buch erreichen?

Meine Zielsetzung war, den Unternehmern bzw. Personalverantwortlichen ein Grundlagen- bzw. Nachschlagewerk zu geben, dass ihnen die Möglichkeit gibt, dieses komplexe Thema zu strukturieren und einen Überblick zu bekommen. Sozusagen ein Praktikerbuch für Praktiker.

*Am Schluss geht es immer noch um das Gespräch und das Vertrauen*



EYEWEAR IS FASHION.

- |   |  |  |   |   |   |  |   |                                 |
|---|--|--|---|---|---|--|---|---------------------------------|
| PLZ 0<br>Dresden<br>Halle-Saale<br>Leipzig<br>Leuna | PLZ 2<br>Bremen<br>Celle<br>Flensburg<br>Hamburg<br>Kiel<br>Lübeck<br>Oldenburg<br>Wilhelmshaven | Hameln<br>Hannover<br>Herford<br>Hildesheim<br>Kassel<br>Magdeburg<br>Paderborn<br>Wolfsburg | Essen<br>Gelsenkirchen<br>Krefeld<br>Lingen<br>Mönchengladbach<br>Mülheim<br>Münster<br>Neuss<br>Osnabrück<br>Remscheid<br>Rheine<br>Solingen<br>Wesel<br>Wuppertal | PLZ 5<br>Aachen<br>Bonn<br>Düren<br>Gummersbach<br>Hagen<br>Hamm<br>Koblenz<br>Leverkusen<br>Lippstadt<br>Lüdenscheid<br>Mainz<br>Soest | PLZ 6<br>Aschaffenburg<br>Bad Homburg<br>Darmstadt<br>Frankfurt<br>Heidelberg<br>Kaiserslautern<br>Neu Isenburg<br>Saarbrücken<br>Wiesbaden | PLZ 7<br>Karlsruhe<br>Ludwigsburg<br>Stuttgart | PLZ 8<br>Augsburg<br>Freising<br>Heidenheim<br>Kempten (Allgäu)<br>München<br>Ulm | PLZ 9<br>Nürnberg<br>Regensburg |
|---|--|--|---|---|---|--|---|---------------------------------|
- www.eyesandmore.com