



<https://biz.li/4hh9>

EFFIZIENTES SKILL-MANAGEMENT IM UNTERNEHMEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Veröffentlicht am 07.02.2025 um 10:03 von Redaktion LeineBlitz

Ganz Deutschland ist vom Fachkräftemangel betroffen, die Branchen ächzen durch fehlendes Personal. Umso wichtiger ist es, die Arbeitskräfte möglichst langfristig an den eigenen Betrieb zu binden. Einsatz, denn oft nutzen Mitarbeiter ihre Talente und Fähigkeiten nicht zu 100%. Morgen schon heute in Ihrem Betrieb aktiv werden.

Fachkräfte mit Skill-Management ins Unternehmen binden

Beim Wort Skill-Management denken Sie vielleicht erst an die Software, ein entscheidender Faktor im Kampf gegen den Fachkräftemangel. [Software](#) sorgen nicht nur dazu, die Kompetenzen Ihres Personals zu fördern. Es passiert immer wieder, dass echte Talente in den Raster fallen auch bei der Weiterentwicklung durchs Raster. Mit Skill-Management aufzudecken und dafür zu sorgen, dass diese Menschen dort zum Einsatz kommen, wo sie einen Mehrwert bieten. Dabei ist der Schulabschluss oft völlig irrelevant. Es können auch erfahrene Quereinsteiger sein, die aus Unternehmenssicht den Unterschied machen.



Lücken bei den Kompetenzen nicht unterschätzen

Wenn die [Krankmeldungen im Unternehmen zunehmen](#), wird das Fehlen bestimmter Kompetenzen erst richtig spürbar. Für viele Betriebe ist das ein Schockmoment, denn jetzt haben die Ausfälle direkte Folgen. Man liest es immer häufiger, dass Geschäftszeiten reduziert und Filialen geschlossen werden, weil nicht mehr genug Mitarbeiter vorhanden sind. Eine strukturierte Kompetenzmatrix dient dazu, den Ist-Status der Skills zu erfassen und auch zu schauen, wo es Lücken gibt. Bei schwach abgedeckten Kompetenzen ist es umso wichtiger, diese Lücken aufzustocken. Das kann durch Recruiting passieren, aber auch durch die interne Weiterbildung von Fachkräften. Es geht dabei nicht nur um Fachkompetenzen, sondern auch um Soft-Skills wie Teamfähigkeit oder Problemlösungskompetenz. Ihnen nutzt der Experte in einem bestimmten Bereich nichts, wenn er nicht in der Lage ist, effektiv im Team zu arbeiten. Sie selbst können die Bereitschaft zur Übernahme weiterer Aufgaben fördern, indem Sie Ihren Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen garantieren. Benefits wie [das gesonderte Diensthandy](#), die Möglichkeiten zur Homeoffice- oder Remote-Arbeit und ein Arbeitsverhältnis auf Augenhöhe sind Gamechanger.

Mitarbeiter gezielt fördern und ROI maximieren

Aus Inhabersicht ist der [Return of Investment besonders wichtig](#), wenn Sie für Schulungsmaßnahmen bezahlen. Sie investieren und bekommen etwas zurück. Das funktioniert, wenn die Mitarbeiter einerseits Interesse an einer Weiterentwicklung haben und diese andererseits ihren Kompetenzen entspricht. Mit individuellen Weiterbildungsplänen und Feedbackgesprächen lässt sich das Skill-Management optimieren. Wichtig ist aber auch, dass Sie mit der Zeit gehen. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern nicht nur die langweiligen Standardschulungen an, bei denen kaum einer zuhört. Achten Sie stattdessen auf moderne Maßnahmen wie interne Workshops, Gamification in der Bildung und E-Learning. Dabei sollten die Möglichkeiten auf die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden.

Weiterbildung sichert Ihnen Fachkräfte für die Zukunft

Die meisten Arbeitnehmer möchten nicht auf der Stelle treten, sondern [sich permanent weiterentwickeln](#). Als Arbeitgeber zeigen Sie Ihren Respekt, wenn Sie Menschen die Chance dazu geben. Arbeitskräfte sind heute gefragter denn je, sodass Sie nie eine Garantie haben, dass Sie Mitarbeiter auch wirklich halten können. Wenn Sie auf Weiterbildungsmaßnahmen und Talentförderung setzen, erzeugen Sie trotzdem unterbewusst das Gefühl der Verbundenheit und Dankbarkeit. Stimmen die anderen Parameter der Arbeitsstelle, zahlen Sie fair und ist das Teamwork gut, haben Sie gute Chancen, die eigenen Fachkräfte von morgen zu fördern und zu halten.