



Inspirationsfragen und Praxisbeispiele aus der Reihe „Chefsachen“

P³erspektive Personal

Neue Wege wagen im Fachkräftemangel

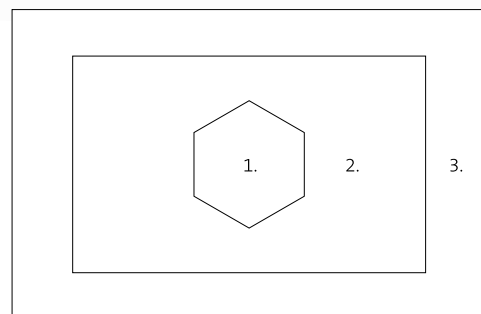
So arbeiten Sie mit dem P³erspektive-Canvas

In unserer Arbeit ist uns kaum ein Unternehmen begegnet, dem es einfach gefallen ist, neue Wege zu beschreiten. Wir haben erlebt, dass es durchaus Mut braucht, Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen, sowie Kreativität und Durchhaltevermögen. Aber vielleicht am wichtigsten noch ist die Freude am aktiven Gestalten. Wir wünschen Ihnen deshalb viel Erfolg und ebendiese Freude bei Ihrer Suche nach Ihrem eigenen Pfad aus dem Fachkräftemangel!

Schritt 1: Ausgangslage erfassen

Klären Sie zunächst die Ausgangslage und bringen sie kurz und knackig in der Wabe auf den Punkt:

- Welche Ziele verfolge ich für mich und mein Unternehmen?
- An welche Mitarbeitenden komme ich heute und zukünftig besonders schwer?
- Welche Engpässe behindern uns?
- Woraus kann (und will) ich zukünftig mehr machen?
- In welchen der sechs Potenzialfelder will ich (zuerst) auf die Suche gehen?
- Wie gehe ich vor? Will ich visionär denken oder (zunächst) prüfen, was ich mit geringem Aufwand (rasch) umsetzen kann?



Arbeiten Sie sich von der zentralen Wabe (1.) zu den drei Bereichen Potenziale, Produktivität und Personal (2.) zu den äußeren Rändern des Canvas vor (3.).

Schritt 2: Optionen sammeln

Gehen Sie einen Schritt nach außen und suchen Sie entlang der sechs Potenzialfelder nach Optionen, um Ihre Ziele zu erreichen. Wir ermutigen Sie, Ihrer Kreativität freien Lauf zu lassen. Stellen Sie unorthodoxe oder gar verwegene Fragen, auch wenn sich Ihnen die Antworten nicht sofort erschließen. Unserer Erfahrung nach braucht es dafür manchmal etwas Zeit. Die Unternehmensbeispiele und Inspirationsfragen in diesem Falblatt sollen Sie bei Ihrer Suche unterstützen.

Schritt 3: Lösungen sortieren, entscheiden und umsetzen

Sie haben jede Menge Ideen gesammelt? Dann entscheiden Sie nun, welche Optionen vielversprechend sind und ordnen Sie diese in das rechte Feld „Das setzen wir um!“. Optionen, für die Sie noch mehr Informationen benötigen, kommen in das linke Feld „Das prüfen wir intensiver!“. Priorisieren Sie die Optionen in beiden Feldern und entscheiden Sie von oben nach unten, was Sie davon zunächst bearbeiten wollen. Im unteren Feld können Sie Ihre Lösung nochmals kritisch hinterfragen und möglichen Stolpersteinen entgegenwirken.



Scannen Sie den QR-Code um unser Erklärvideo zu starten.
Alternativ können Sie folgenden Link verwenden:
www.rkw.link/p3video

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Finden und Binden

Wie versorgen wir uns mit passenden Mitarbeitenden?



Zielgruppen adressieren

- Um welche (unkonventionellen) Zielgruppen wollen wir uns aktiv bemühen?
- Wen stellen wir ein? Wen bilden wir selbst aus?
- Wo erreichen wir unsere Zielgruppen dort, wo sie sich informieren (noch bevor sie selbst aktiv auf die Suche gehen)?
- Durch welche kreativen Maßnahmen gewinnen wir die ungeteilte Aufmerksamkeit unserer Zielgruppen?
- Wie präsentieren wir uns authentisch und verständlich?

Prozesse verbessern

- Was wünscht sich unsere Zielgruppe von unserem Bewerbungs-, Einstellungs- und Onboarding-Prozess?
- Wie gestalten wir die Prozesse (Bewerbung, Einstellung und Onboarding) möglichst einfach und schnell?

Arbeitgeberattraktivität steigern

- Wofür stehen wir als Arbeitgeber?
- Wie werden wir zukünftig unwiderstehlich für Mitarbeitende?
- Welche No-Gos für Bewerbende räumen wir aus dem Weg?
- Warum verlässt uns in Zukunft kein wichtiger Mitarbeitender mehr?
- Wie erfahren wir rechtzeitig von den Interessen und Sorgen unserer Mitarbeitenden?



Bäckerei 4.0: Hier ist Nacharbeit von gestern

Fickenschers Backhaus GmbH setzt auf traditionelle Handwerkskunst und modernste Technik, um Arbeitgeberattraktivität und Produktqualität zu steigern.

Mehr unter: www.rkw.link/p3fickenscher



Qualifizieren

Wie machen wir unsere Mitarbeitenden fit für die Herausforderungen von morgen?



Personal entwickeln

- Welche Kompetenzen benötigen unsere Mitarbeitenden künftig?
- Wie qualifizieren wir unsere Mitarbeitenden für unsere Aufgaben von morgen?
- Welche Möglichkeiten und Anreize bieten wir unseren Mitarbeitenden, sich zu entwickeln?

Know-how transferieren

- Bei welchen Mitarbeitenden schlummern (unbekannte) Potenziale, die wir nutzen können?
- Wie halten wir wichtiges Know-how in unserem Unternehmen?
- Welche organisatorischen und technischen Lösungen nutzen wir dafür?

Kernkompetenzen pflegen

- Was können wir (aus Sicht unserer Kundschaft) richtig gut? Welche (Kern)kompetenzen versetzen uns dazu in die Lage?
- Welche (Kern)kompetenzen brauchen wir in Zukunft?
- Wie können wir unsere (Kern)kompetenzen erhalten bzw. aufbauen?



Gemeinsam Grenzen überwinden

Ein Praxisnetz und ein Institut entwickeln gemeinsam einen Lehrgang zur Integration ausländischer Physiotherapeuten und Physiotherapeutinnen.

Mehr unter: www.rkw.link/p3biele



Organisieren und Führen

Wie sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeitenden ihr Potenzial voll entfalten können?



Stärken stärken

- Wo unterstützen und wo hemmen unsere Strukturen unsere Mitarbeitenden?
- Was brauchen unsere Mitarbeitenden, um selbstorganisiert und motiviert zu arbeiten?
- Wie können wir unsere Mitarbeitenden nach ihren Stärken und Interessen einsetzen?

Auf das Wesentliche konzentrieren

- Welche Tätigkeiten bringen unserer Kundenschaft einen echten Mehrwert? Welche Tätigkeiten sind bei genauem Hinsehen Zeitverschwendung?
- Worum sollen sich unsere Schlüsselkräfte kümmern? Hand auf's Herz: Was tun sie tatsächlich?
- Auf welche Tätigkeiten, Aufgaben und Ziele können wir verzichten? Wie eliminieren wir unnötige Zeitfresser?

Flaschenhalse auflösen

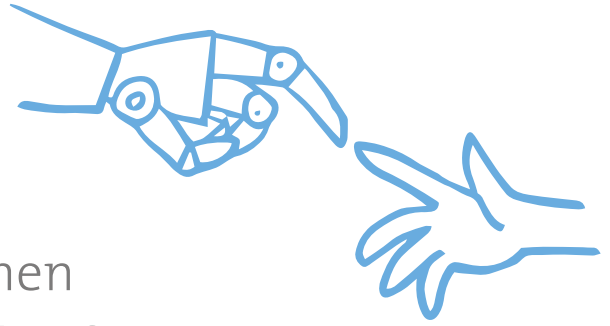
- Wo existieren Flaschenhalse aufgrund exklusiven Know-hows oder geringer Kapazitäten?
- Wie verringern wir die Abhängigkeit von einzelnen Personen(gruppen)?
- Wie schaffen wir uns als Führungskräfte Freiräume, um möglichst am und nicht im Unternehmen arbeiten zu können?



Wie erschließe ich mir die ganze Welt als Talentpool?

Die Bright Solutions GmbH arbeitet weltweit mit Freelancern. Dafür braucht es ein digitales Führungssystem und sauber definierte Strukturen und Rollen. Mehr unter: www.rkw.link/p3brightsolutions





Technisch innovieren

Wie können wir mit technischen Innovationen Engpässe entschärfen?

Prozesse automatisieren

- Welche wiederkehrenden, monotonen und unliebsamen Tätigkeiten wollen wir zukünftig automatisieren?
- Wie weit geht die Konkurrenz? Was machen andere Branchen bereits vor?
- Wie können wir mit der frei gewordenen Zeit Nutzen für unsere Kundschaft stiften?

Ortsunabhängig arbeiten

- Für welche Tätigkeiten müssen wir zukünftig nicht mehr vor Ort sein? Welche neuen Möglichkeiten eröffnen sich uns dadurch?
- Wie können wir durch virtuelle Zusammenarbeit auch Fachkräfte aus anderen Regionen oder Ländern einsetzen?

Mit Technik unterstützen

- Welche technischen Hilfsmittel unterstützen uns, produktiver oder effektiver zu arbeiten?
- Wie können wir unsere Mitarbeitende für anspruchsvollere Tätigkeiten befähigen?
- Wie können wir auch weniger qualifizierte Mitarbeitende einsetzen?



Hand in Hand mit Kollege Roboter

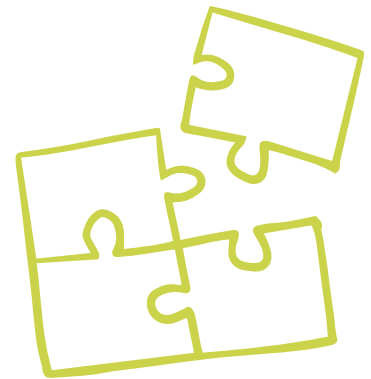
Die VEMA technische Kunststoffteile GmbH automatisiert ihre Fertigung mit dem Einsatz von Cobots, um ihre Mitarbeitenden zu entlasten und zu unterstützen.

Mehr unter: www.rkw.link/p3vema



Kooperieren

Welche Partnerschaften können uns unterstützen und weiterbringen?



Ressourcen erschließen

- Wie können wir die Ressourcen anderer Unternehmen für uns nutzen?
- Wie kommen wir an die Kapazitäten und Fähigkeiten, die wir brauchen, genau wann wir sie brauchen?
- Wie kann unser Geschäft ohne eigene Mitarbeitende funktionieren?

Möglichkeiten schaffen

- Welche bisherigen Limitationen lassen sich über Partnerschaften auflösen?
- Welche neuen Geschäftsmöglichkeiten können wir uns mit Partnerschaften erschließen?
- Mit welchen Partnerschaften können wir die Spielregeln unserer Branche verändern?

Umfeld einbinden

- Wie machen wir unsere Konkurrenz zu unseren Partnern?
- Welche Tätigkeiten kann unsere Kundschaft zukünftig selbst übernehmen? Wie befähigen wir sie dazu?



Vom Konkurrenzbetrieb zum Netzwerkpartner

Wachsen ohne neue Fachkräfte: Die Holl Elektro-Technik GmbH entwickelt mit Check and Work eine moderne Infrastruktur für Kooperationen im Handwerk.

Mehr unter: www.rkw.link/p3caw

**CHECK AND
WORK**

Geschäft entwickeln

Wie machen wir unser Know-how zukünftig zu Geld?



Portfolio optimieren

- Mit welchen Angeboten und welcher Kundenschaft machen wir den meisten Gewinn?
- Für welche Leistungskomponenten ist unsere Kundenschaft nicht bereit zu bezahlen?
- Wie reduzieren wir die Komplexität und Variantenvielfalt unserer Leistungen? Worauf wollen wir uns zukünftig konzentrieren, worauf verzichten wir?

Stärken nutzen

- Welche besonderen Ressourcen und Fähigkeiten können wir anders als bisher zu Geld machen?
- Welche Potenziale oder Trends machen wir uns zunutze?
- Welche neuen Zielgruppen und Anwendungsfelder erschließen wir uns?
- Wie können wir unseren Markt revolutionieren?

Technisch innovieren

- Wie können wir unseren Nutzen für die Kundenschaft grundlegend beschreiben (z.B. „Mobilität“ statt „Autos“)? Wie können wir diesen Nutzen aus Sicht der Kundenschaft ideal kreieren? Wie können wir uns dem annähern (z.B. „Carsharing“ statt „Verkauf“)?
- Welche digitale Produkte und Dienstleistungen bieten wir an?
- Wie übersetzen wir unsere Produkte in Dienstleistungen und umgekehrt?
- Kann unser Geschäftsmodell auch ganz anders als bisher funktionieren?



Das Geschäft wachsen lassen ohne Mitarbeitende?

Ein kleines Sachverständigenbüro nutzt sein eigenes Know-how, um digitale Angebote für seine Wettbewerbsunternehmen zu entwickeln.

Mehr unter: www.rkw.link/p3jfaf

