

SEO Title: Personalmangel im Unternehmen: Maßnahmen | Personio

Meta Description: In diesem Artikel erfahren Sie, wie Sie Personalmangel im Unternehmen vorbeugen und welche Maßnahmen Sie setzen können! » Mehr erfahren!

URL: <https://www.personio.de/hr-lexikon/personalmangel>

hreflang: <https://www.personio.nl/hr-woordenboek/personeelstekort/>

Personalmangel im Unternehmen: Definition, Umgang und Prävention

Bei einer Befragung gaben mehr als die Hälfte der Betriebs- und Personalräte (56,2 Prozent) des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes an, dass sie von 2019 bis 2021 nicht alle ausgeschriebenen Stellen erfolgreich besetzen konnten. Der Grund: Personalmangel bzw. [Fachkräftemangel](#). Hat auch Ihr Unternehmen mit Personalmangel zu kämpfen? In diesem Artikel erfahren Sie, was Sie tun können und wie Sie nachhaltig vorbeugen.

[Wirken Sie dem Personalmangel entgegen – mit unserem E-Mail-Kurs zum Recruiting.](#)

Key Facts

- Führungskräfte können Personalmangel maßgeblich beeinflussen.
- Es muss zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation unterschieden werden.
- Mit Personalplanung und einem positiven Firmenimage kann Personalmangel vorgebeugt werden.

Fachkräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Die [WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung in den Jahren 2021 und 2022](#) zeigte, dass vor allem das Baugewerbe, der öffentliche Dienst (z. B. das Gesundheitswesen und der Sektor Erziehung und Unterricht) sowie Finanzdienstleister und Versicherungen offene Stellen nicht besetzen konnten. Die Gründe unterscheiden sich je nach Branche und Bildungsgrad. Besonders schwierig ist die Besetzung der Stellen von hoch qualifizierten und ausgebildeten Fachkräften.

Betriebs- und Personalräte erhalten zu wenige Bewerbungen von qualifiziertem Fachpersonal. Einige der Befragten nennen schlechte Konditionen als Ursache. Aber auch unattraktive Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten und Gehälter, sind – aus Sicht der Betriebs- und Personalräte – potenziellen Kandidat:innen ein Dorn im Auge. Würden Stellen mit attraktiven Arbeitsbedingungen aufgewertet, so müsste die Anzahl an qualifizierten Bewerber:innen steigen.

Probleme durch Personalmangel im Unternehmen:

- Aufträge können nicht fristgemäß abgewickelt werden.
- Strafzahlungen können aufgrund der Nichteinhaltung von Fristen fällig werden.
- Kundschaft kann abspringen, wodurch wirtschaftliche Schäden verursacht werden.
- Mitarbeitende können durch das dauerhafte Mehr an Arbeit überlastet werden.

Personalbewegung im Unternehmen im Blick behalten

Wie viele Mitarbeitende verlassen das Unternehmen pro Monat, Quartal oder Jahr? Mit dieser Vorlage berechnen Sie Ihre [Fluktuationsrate](#) und können gezielte Maßnahmen zur Gegensteuerung ableiten und umsetzen.

[Jetzt Fluktuationsrate-Excel-Vorlage herunterladen](#)

Personalmangel mit der richtigen Führungskultur vorbeugen

Laut einer [Leadership-Studie 2022 der Münchner Interimsberatung Atreus](#) kristallisierte sich für 61 Prozent der Führungskräfte in Deutschland die Personalgewinnung, das Halten des Personals und die Begeisterung der Mitarbeitenden fürs eigene Unternehmen als größte Herausforderung heraus.

Und die entscheidende Rolle spielen dabei die Führungskräfte selbst. Denn wo die Führung stimmt, fühlen sich Mitarbeitende wertgeschätzt. Zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften muss es sowohl auf der Beziehungs- als auch auf der Sachebene passen. Führungskräfte können Personalmangel vorbeugen, indem sie ihrem Team Wertschätzung entgegenbringen, es fördern und fordern.

So unterstützen Führungskraft ihre Teammitglieder:

- Inspirieren und mobilisieren Sie mit Ihren Visionen.
- Zeigen Sie Integrität und Fairness.
- Feiern Sie gemeinsame Erfolge und stehen Sie für Fehler Ihrer Mitarbeitenden gerade.
- Lassen Sie auch unkonventionelle Denkanstöße zu.

Mit klarer Kommunikation Zusammenhalt schaffen:

- Ergreifen Sie motivierende Maßnahmen, die zu Ihren Mitarbeitenden passen.
- Vereinbaren Sie smarte Ziele.
- Sprechen Sie sich regelmäßig ab.
- Fördern und binden Sie Mitarbeitende mit einem modernen Führungsstil.

So erkennen Sie extrinsische und intrinsische Motivationstypen

Führungskräfte müssen ihr Team nicht nur tatkräftig unterstützen und für eine reibungslose Kommunikation sorgen, sondern ihre Mitarbeitenden langfristig motivieren. Es gibt zwei Motoren, die Menschen vorantreiben. Einfluss haben Vorgesetzte allerdings nur auf eine der beiden Motivationstypen:

	Intrinsische Motivation	Extrinsische Motivation
Ursprung der Motivation	• Handlung aus eigener Motivation	• Handlung aus fremdbestimmter Motivation
Beschreibung	• Mitarbeitende handeln, weil sie ein bestimmtes Ziel verfolgen, da sie dies für richtig halten.	• Mitarbeitende handeln, weil sie von äußeren Einflüssen motiviert werden.
Beispiele	• Eine Krankenschwester pflegt ihre Patient:innen, weil sie ihnen bei der Genesung helfen möchte. • Ein strategischer Einkäufer lernt Spanisch, weil er	• Eine Altenpflegerin macht eine Fortbildung zur examinierten Altenpflegerin, weil ihr Gehalt dadurch steigt. • Ein Sachbearbeiter nimmt an einem Sprachkurs teil, weil er vom Arbeitgeber finanziert wird.

	sich mit seinem spanischen Lieferanten auf Spanisch unterhalten möchte.	
--	---	--

Durch die Einführung eines Belohnungssystems kann es passieren, dass sich das Verhältnis zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation verschiebt. Mitarbeitende, die ihre Arbeit leidenschaftlich gerne machen, könnten nun vielmehr aus finanziellen Gründen handeln. Diese Verschiebung nennt man Korruptionseffekt oder Motivation Crowding Effect.

Es gibt allerdings Studien, die belegen, dass sich finanzielle Motive negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirken können und extrinsische Motivation langfristig nicht glücklich macht.

Das Motivationslevel im Team aufrechterhalten

Egal, ob sich in Ihrem Team der Alltagstrott breitgemacht hat oder Sie einem Produktivitätstief vorbeugen möchten: Diese 31 Tipps sorgen mit Sicherheit für einen Motivationsboost bei Ihren Mitarbeitenden.

[Jetzt Mitarbeitende motivieren](#)

Frühzeitige Personalplanung gegen Personalmangel

Mit der richtigen [Personalplanung](#) überlassen Sie nichts dem Zufall. Sie haben die personelle Situation schwarz auf weiß vor sich und können rechtzeitig Maßnahmen ergreifen, um Personalengpässe zu vermeiden.

Zur Personalplanung gehören die Ermittlung des personellen Ist-Zustands (Personalbestandsplanung) und des Soll-Zustands ([Personalbedarfsplanung](#)), Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ([Personalentwicklung](#)), Recruiting-Maßnahmen ([Personalbeschaffung](#)) und der Personal-Abbau (Personalfreisetzungsplanung).

Mitarbeitende mit Fort- und Weiterbildungen ans Unternehmen binden

Durch Fort- und Weiterbildungen können Mitarbeitende neues Wissen aufsaugen, neue Tätigkeiten erlernen und vorhandenes Wissen weiter ausbauen. Als qualifizierte Mitarbeitende können sie im Krankheitsfall flexibel einspringen, Prozesse effektiver gestalten und offene Stellen besetzen. Ein [Schulungsmanagement](#) kann Personalverantwortlichen dabei helfen, die fachliche Entwicklung im Blick zu behalten.

Talent-Pool aufbauen

Es gibt Bewerbungen, die zur falschen Zeit kommen. Kontakte und Bewerbungsunterlagen von qualifizierten Kandidat:innen zu sammeln, kann später besonders nützlich sein. Ein [Talent Pool](#) verschafft Ihnen einen schnellen Überblick über potenzielle Ressourcen und hilft Ihnen, besonders flexibel auf veränderte Situationen einzugehen.

Weitere Möglichkeiten, einem Personalmangel entgegenzuwirken

Es gibt einige Ansätze, die dabei helfen, Personalmangel entgegenzuwirken. Am effektivsten sind Maßnahmen, die nicht nur kurzfristig einen Personalengpass lösen, sondern diesen dauerhaft vermeiden.

- Arbeitnehmerüberlassungen und Einstellung von geringfügig Beschäftigten

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Einführung von [Mitarbeiterbeteiligungen](#)
- Einführung von [Mitarbeiterempfehlungsprogrammen](#)
- Entlastung der Mitarbeitenden (Digitalisierung)
- Unterstützung durch externe Unternehmensberater

Positives Firmenimage gegen Personalmangel

Es gibt Firmen, die aufgrund ihres positiven Images viel mehr qualifizierte Bewerbungen erhalten als andere. Dafür braucht es nicht zwangsläufig das höchste Gehalt oder andere Benefits. Ziel des Employer Brandings ist es, Wunschkandidat:innen aufgrund des guten Images und der Arbeitgeberattraktivität magnetisch anzuziehen.

[Hier unseren Employer-Branding-Leitfaden herunterladen](#)

Fazit

Unbesetzte Stellen haben nicht zwangsläufig mit Personalmangel zu tun. Einige Stellen bleiben lange Zeit unbesetzt, weil der Arbeitgeber potenzielle Bewerber:innen nicht von sich überzeugt und qualifiziertes Personal folglich lieber zur Konkurrenz geht. Zudem ist es wichtig, Personalmangel rechtzeitig vorzubeugen, um weitere negative Konsequenzen zu vermeiden. Das kann mit der richtigen Führungskultur, einer durchdachten Personalplanung und dem Aufbau eines positiven Firmenimages glücken.

FAQ Personalmangel

Wie kann ein Unternehmen Personalmangel vorbeugen?

Im besten Fall reagieren Unternehmen nicht erst, wenn Personal fehlt, sondern setzen auf Prävention. Arbeitgeber können durch die Förderung ihrer Mitarbeitenden sowie mit der Stärkung des Team-Zusammenhalts zu einer guten Kultur beitragen, die das Personal ans Unternehmen bindet.

Durch Personalplanung behalten Personalverantwortliche den Überblick und können schnell eingreifen, damit es erst gar nicht zum Personalengpass kommt. Der Aufbau eines positiven Arbeitgeberimages kann für ausreichend qualifizierte Bewerbende sorgen, die im Talent Pool bleiben, bis die passende Stelle frei wird. HR Software kann in jedem dieser Bereiche unterstützen und somit Personalmangel nicht nur bekämpfen, sondern auch vorbeugen. Probieren Sie es aus und [testen Sie Personio kostenlos](#).

Wie geht ein Unternehmen mit Personalmangel um?

Führungskräften – von der Geschäftsführung bis zur Teamleitung – sollte bewusst sein, dass sie einen großen Einfluss auf Personalmangel haben. Unternehmen sollten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Mitarbeitende gerne arbeiten. Zudem sollten sie attraktive Konditionen bieten und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden in den Vordergrund rücken.

Binder: Checkliste: Corporate Benefits für jeden Geldbeutel // [Hier herunterladen](#)

Sidebar: 14 Tage kostenlos // Recruiting optimieren & mehr Mitarbeitende gewinnen // [Personio testen](#)