

## Qualifizierte Mitarbeiter finden und ans Unternehmen binden

Viele Lösungen sind selbstverständlich und nur wenige neu. Denn das Thema ist seit Jahren in den Schlagzeilen der Wirtschaft. Sie wissen was sie tun sollten, oft fehlt es jedoch einfach an Entschlossenheit und Disziplin zur Ausführung.

Wenn Handwerksbetriebe neue Mitarbeiter suchen, geschieht dies aus Zeitmangel oft ad hoc und mit wenig Strategie. In der Hoffnung kurzfristig die freigewordene Stelle wieder schnell zu besetzen, wird eine Anzeige mit Standard-Text geschaltet.

Unternehmen, die langfristig erfolgreich sein wollen, tun gut daran frühzeitig zu planen. Vor allem, wenn es darum geht, wirklich passende, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und diese anschließend auch an Ihr Unternehmen zu binden. Dabei helfen ganz konkrete Fragen:

- Welche Mitarbeiter suchen Sie konkret?
- Welche Mitarbeiter wollen Sie an Ihr Unternehmen enger binden?
- Was sind Sie bereit, in die Entwicklung Ihres Mitarbeiters zu investieren?
- Was macht Sie als Arbeitgeber wirklich aus und was macht Sie interessant?
- Was schätzen Ihre Kunden an Ihnen?

Bestimmt wollen auch Sie Mitarbeiter, die ein hohes Engagement und eine hohe Kompetenz an den Tag legen. Einen/eine Mitarbeiter/in, die alles für das Unternehmen auf eine Karte setzt, die gesetzten Ziele übertrifft und Eigeninitiative ergreift. Wenn Sie anerkennend loben und sagen dem Mitarbeiter, das hast Du toll gemacht, er darauf erwidert, das kann ich noch besser. Alles was der Mitarbeiter anfasst, wird zu Gold. Nennen wir ihn A-Mitarbeiter.

Es gibt in der Praxis jedoch auch B- und C-Mitarbeiter. Wenn sie überwiegend B- und C-Mitarbeiter haben, dann heißt es diese zu entwickeln oder gezielt A-Mitarbeiter einzustellen. Untersuchungen zeigen auf: Wenn Sie einen C-Mitarbeiter (kein Engagement) haben, benötigen Sie 4 A-Mitarbeiter um diesen einen C-Mitarbeiter zu kompensieren.

Heute sind Führungsstile gefragt, die ein Klima schaffen, in dem professionell und, effektiv gearbeitet werden kann. Ein Mitarbeiter mit einer negativen inneren Haltung, schadet nicht nur Ihnen, sondern auch Ihrem Kundenkreis – die Arbeitsqualität lässt zu wünschen übrig und die Gefahr besteht, dass er schlecht über Sie als Chef und Ihre Firma redet.

Wichtig auch im Handwerk ist es, eine Unternehmenskultur zu entwickeln, die ein einheitliches professionelles agieren und reagieren zum Kunden hin gewährleisten.

Ein guter Arbeitgeber ist heute auch immer eine Marke! Employer Branding ist ein großes Thema. Personalbeschaffung bedeutet nicht nur eine Stelle zu besetzen, sondern ist zu einem wichtigen Marketinginstrument geworden – auch im Handwerk –.

Wie sieht es in Ihrer Firma aus zum Thema Demographischer Wandel, Fachkräftemangel, alternde Belegschaft? Wie gehen Ihre Mitarbeiter mit dem Innovations- und Veränderungsdruck um und wie viele leistungswillige und fähige Mitarbeiter sind tatsächlich vorhanden?

Tornow Tipp: Überdenken Sie Ihr Personalmarketing. Wie kann eine Stellenanzeige zeitgemäß und attraktiv Ihr Unternehmen repräsentieren? Werben Sie in der örtlichen Tagespresse oder nutzen Sie bereits mobile Medien z. B. ein Job-Portal im Internet? Sie können mehr Aufmerksamkeit erzielen, in dem Sie beispielsweise ein Video produzieren lassen, was Sie persönlich und Ihr Unternehmen potenziellen Mitarbeitern vorstellt. Je nach Zielgruppe macht es Sinn eine Facebook-Fanpage zu pflegen, indem Sie Einblicke in Ihr Unternehmen geben, und zum Dialog einladen.

Doch Achtung: Denken Sie an die nachgelagerten Prozesse. Je schneller das Medium, desto schneller muss auch die Reaktionen auf Bewerbungen sein.

### Mitarbeiter ans Unternehmen binden

Achtung: Arbeitsatmosphäre – ein Hauptgrund für Kündigungen!

Wie schaut es bei Ihren Mitarbeitern mit der emotionalen Bindung an Ihr Unternehmen aus? Es ist schon ein Unterschied, ob ein Mitarbeiter eine hohe, eine geringe oder gar keine emotionale Bindung an das Unternehmen hat. Mitarbeiter kommen zu Unternehmen, verlassen ein Unternehmen meist wegen den Führungskräften.

Generation Y ist in aller Munde. In meinen Führungs- und Change-Seminaren nimmt das Thema einen immer größeren Raum ein. Jede Generation hat ihre Wünsche, Werte und entwickelt konkrete Vorstellungen von Lebensqualität. Die junge Generation ist nun mal internationaler ausgebildet, karrierebewusst und anspruchsvoll. Sie vergleicht und hinterfragt mehr, als frühere Generationen, fordert gewisse Freiheiten und legt Wert auf Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit.

Übrigens: Belohnungssysteme mit Inzents funktionieren heutzutage immer weniger. BahnCard 100 oder ein Dienstfahrrad kommen bei der Generation Y oft besser an. Genauso wie regelmäßige Mitsprache, Begegnen auf Augenhöhe und flache Hierarchien.

Wenn sie qualifizierte Mitarbeiter an das Unternehmen binden wollen, dann fangen Sie mit einer guten Einarbeitungsphase an. Seien Sie transparent, was Ihre Erwartungshaltung angeht, sprechen Sie regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern – auch über deren Entwicklungspotenziale. Feedback geben und -nehmen sind wichtige Faktoren, um ein faires, vertrauensvolles miteinander aufzubauen.

Und vergessen Sie nicht zu loben.

Das einzige was Ihre Marktbegleiter nicht kopieren können, sind leistungswillige und leistungsstarke Mitarbeiter.

Der Spruch: „Du erntest, was Du sähst“ gilt im Umgang mit Mitarbeitern nach wie vor.

Die Zukunft ist das, wo Du bereust, dass Du das, was Du heute hättest tun können, nicht getan hast.

Übrigens: Am 17. Juli 2014 von 15.00 bis 18.00 Uhr findet ein Speed-Workshop zum Thema „Qualifizierte Mitarbeiter finden und ans Unternehmen binden“ statt. Drei Stunden Erfahrungsaustausch, Input und Impulse.

www.tornow.de  
info@tornow.de  
Fax 0661 72501  
FL 0661 72500  
36037 FULDA  
AM ROSENGARTEN 26  
TORNOW ERFOLGS TRAINING

TORNOW erfolgstraining  
Unternehmens- und Mitarbeiterentwicklung



## Seminare 2014

### QUALIFIZIERTE MITARBEITER FINDEN UND ANS UNTERNEHMEN BINDEN

17. Juli 2014 15.00 bis 18.00 Uhr  
Speed-Workshop: Drei Stunden Erfahrungsaustausch, Input und Impulse.

### KONFLIKTMANAGEMENT

03./04. September 2014  
Die Fähigkeit, Konfliktpotential rechtzeitig zu erkennen und Eskalationen vorzubeugen, gehört heute zu den Schlüsselqualifikationen. Professionelles Vorgehen erfordert zum einen die Fähigkeit zur Eigenreflexion, zum anderen das Kennen und Anwenden von Methoden und Techniken aus dem Konfliktmanagement z.B. Heilsame Konflikte.

### FEEDBACK FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

16./17. September 2014  
Wann haben Sie das letzte Mal ehrliches Feedback bekommen und zugelassen? In diesen zwei Seminartagen trainieren Sie Feedback geben und nehmen, in einem ausgesuchten Kreis von erfahrenen Führungskräften aus unterschiedlichen Branchen.

### WIRKUNGSVOLLE FÜHRUNGSRHETORIK

29./30. September 2014  
80 Prozent der täglichen Führungspraxis ist Kommunikation. Die Fähigkeit wirkungsvoll, zielgerichtet und motivierend zu sprechen, gehört zu den wichtigsten Handlungskompetenzen einer erfolgreichen Führungskraft.

### CHARISMA-TRAINING

27./28. Oktober 2014  
Selbstsicherheit und Optimismus sind zentrale charismatische Persönlichkeitsmerkmale. Studien zeigen auf, Charisma kommt von innen. Charisma ist die Fähigkeit, Aufmerksamkeit auf sich zu lenken und sie festzuhalten.

### VOM MITARBEITER ZUM VORGESETZTEN

03./04. November 2014  
Welche Auswirkungen hat der interne Aufstieg für ...  
... den Mitarbeiter,  
... für den Chef,  
... für die Kollegen?

### EINZELCOACHING

nach Vereinbarung  
Einzelcoaching ist eine äußerst effektive Möglichkeit, sich mit Aspekten der eigenen Persönlichkeit, des eigenen Denkens, Fühlens, Handelns und Arbeitens zu beschäftigen; dies mit klarem Fokus auf strategische berufliche und private Lösungen.

