



Foto: ioufre_curriculum-vitae, Pixabay

Gute Arbeitnehmer sind selten – oder muss man nur richtig nach ihnen suchen?

Auf der Suche nach Mitarbeitern

Eine Stecknadel im Heuhaufen finden, so schwierig kann die Suche nach geeigneten Arbeitnehmern für das Unternehmen sein. Doch Handelsberater Hans-Günther Lemke weiß, wie man heutzutage gute Arbeitskräfte finden kann.

Der Autor



Hans-Günther Lemke ist Gesellschafter und Geschäftsführer der Lemke Beratung UG in Porta Westfalica und seit 1998 als Trainer im Einzelhandel tätig.
www.lemke-training.de

Sie suchen gute Arbeitskräfte? Dann müssen Sie zuerst überlegen welche Möglichkeiten und Chancen es gibt, diese Mitarbeiter überhaupt zu finden. Die Agentur für Arbeit und die Handelskammern können eine Möglichkeit sein. Die Bundesagentur für Arbeit und die einzelnen regionalen Jobcenter bieten eine Menge potenzielle Kandidaten für eine neu zu besetzende Stelle, je nachdem, welche Qualifikationen verlangt werden. Machen

Sie einen Termin mit einem Ausbildungsberater der Kammer in Ihrer Region aus. So erfahren Sie auch, wie Ihr eigener Betrieb im Umfeld gesehen wird und welches Image er hat.

Auch Online-Jobbörsen können auf der Suche nach guten Arbeitskräften hilfreich sein. Denn Jobbörsen im Internet sind immer weiter auf dem Vormarsch. Schätzungen zufolge werden heute schon etwa 30-40 Prozent aller Stellen in Deutschland über die

sen Weg besetzt. Natürlich eignet sich auch der klassische Weg zur Personalrekrutierung. So ist eine Stellenanzeige in einer regionalen oder überregionalen Tageszeitung ebenfalls eine gute Option.

Karriereseiten und soziale Netzwerke können zusätzlich bei der Arbeiter-Suche nützlich sein. Immer mehr Firmen gehen dazu über, die Unternehmenspräsenz im Internet mit einer eigenen Karriereseite zu unterstützen. Social-Media-Kanäle wie

Xing und LinkedIn, aber auch Facebook spielen heute eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Facebook (Facebook Adverts) und Google (Google AdWords) bieten zudem die Möglichkeit, Anzeigen für Ihr Unternehmen zu buchen.

Vitamin B hilft off

Doch bevor Sie außerhalb Ihres Betriebes nach neuen Arbeitskräften suchen, sollten Sie stets auch interne Bewerber beachten. Vielleicht sitzt nämlich schon ein geeigneter Kandidat im eigenen Unternehmen? Ein Blick auf die bereits vorhandenen Angestellten kann nicht schaden!

Off rekrutieren Betriebe auch einen großen Teil ihrer neuen Mitarbeiter im Kreise von Geschäftspartnern, Freunden, Bekannten und Familienmitgliedern. Wenn Sie viel auf Messen und Kongressen unterwegs sind, dort ausstellen oder vor Fachleuten einen Vortrag halten, können Sie diese Veranstaltungen dazu nutzen und auf freie Positionen im eigenen Unternehmen hinweisen.

Ein weiter wichtiger Punkt ist, die potentiellen Arbeitskräfte direkt von der Schule oder Studium durch ein Praktikum in den Betrieb einzugliedern. Viele Schüler und Studenten sind gern bereit, in einem Unternehmen ein Praktikum zu absolvieren oder eine Arbeit für die Universität verfassen, denn viele Unis suchen die Nähe zu Firmen, um möglichst praxisnah auszubilden.

Die Arbeitgeberattraktivität

Unter dem Begriff Arbeitgeberattraktivität werden alle Maß-

nahmen zusammengefasst, die Arbeitnehmer dazu bewegen sollen, sich genau bei diesem Arbeitgeber zu bewerben und gern in seinem Unternehmen zu arbeiten. Diese Maßnahmen sollten speziell auf das Unternehmen und seine Mitarbeiter zugeschnitten sein.

Verschiedene Studien über Arbeitgeberattraktivität zeigen auf, dass Arbeitnehmer andere Faktoren als wichtig erachten als die Arbeitgeber. Besonders

Anzeige



die Bedeutung des monatlichen Gehalts wird von vielen Arbeitgebern überschätzt. Arbeitnehmer sind dagegen zunehmend immaterielle Werte wichtig, beispielsweise Lob und Anerkennung für ihre Arbeit oder die Tätigkeit selbst. Durch wertschätzendes Verhalten der Führungskräfte den Mitarbeitern gegenüber lässt sich die Attraktivität als Arbeitgeber bereits deutlich steigern.

Damit Sie als Arbeitgeber für Ihre bestehenden, wie auch für neue Mitarbeiter interessant sind und bleiben sollte eine gute Führungskraft seine Mitarbeiter über wichtige Sachverhalte stets informieren, denn so zeigt der Arbeitgeber was zu verbessern ist und welche Entwicklungschancen möglich sind.

Eine echte Führungskraft muss viel draufhaben. Sie muss als eine Art Coach fungieren, um die Mitarbeiter zu motivieren und Lerneffekte zu erzielen. Es ist wichtig, das Lernen und die Entwicklung des Mitarbeiters gezielt

zu fördern und zu fordern. Dazu gehört in erster Linie, dass der Mitarbeiter in seiner täglichen Arbeit zeitweise begleitet wird und mit ihm über Verbesserungsvorschläge gesprochen wird.

Neben den fachlichen Voraussetzungen kommt es auch immer mehr darauf an, wie die Kommunikation mit den Mitarbeitern verläuft. Um als Führungskraft erfolgreich zu sein, sollten einige Regeln im Umgang mit den Mitarbeitern unbedingt eingehalten werden, um deren gesamten Ressourcen nutzen zu können.

Wie bereits erwähnt, sollten Mitarbeiter umfassend informiert werden. Die häufigsten Gründe für mangelnde Motivation der Mitarbeiter sind fehlende Informationen. Dazu gehören alle Daten und Fakten des eigenen Unternehmens, sowie die Angabe, welche Kollegen oder Partner wichtige Ansprechpartner sein könnten. Ein guter Informationsfluss ist am besten zu gewährleisten indem die Führungskraft regelmäßig Mitarbeiterbesprechungen durchführt, in Einzel- und auch in Gruppengesprächen.

Außerdem sollten die Ideen der Mitarbeiter ausreichend gefördert werden. Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, welche Vorschläge und Ideen sie haben, um Entscheidungen gemeinsam zu treffen. Oft sehen die Mitarbeiter Abläufe und Probleme realistischer, weil sie täglich damit zu tun haben. Hören Sie auch aktiv zu. Dadurch erreichen Sie, dass der Mitarbeiter Lösungen selbst suchen kann und Ihnen eine ausführliche Information und Antwort gibt. ■