

# Gutes Personal gewinnen

Entwicklungsmöglichkeiten, die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer besprochen wurden, halten, motivieren und binden Fachkräfte langfristig.

Gute Fachkräfte in Zeiten von erheblichem Mangel zu bekommen, verschärft die Personallage. Doch was können Arbeitgeber tun, um dennoch gutes Personal zu gewinnen? Hans Günter Lemke hat zehn wertvolle Tipps zusammengefasst.



Foto: u\_390ap8Zmhu, Pixabay



Foto: Hans Günter Lemke

## Hans Günter Lemke

Training für Führung  
und Verkauf  
[www.lemke-training.de](http://www.lemke-training.de)

Mit diesen zehn effektiven Maßnahmen gelingt es Ihnen nicht nur qualifizierte Fachkräfte anzuziehen, sondern auch langfristig für Ihr Unternehmen oder Geschäft zu gewinnen. Bewährt haben sich:

### 1. Finanzielle Anreize

Geld ist immer noch ein wichtiger Motivator. Bieten Sie ein Gehalt an, das im Vergleich zur Branche wettbewerbsfähig ist. Berücksichtigen Sie auch zusätzliche finanzielle Anreize wie Boni oder sonstige Beteiligungen.

### 2. Attraktive Zusatzleistungen

Stellen Sie attraktive Zusatzleistungen bereit, wie betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsprogramme, flexible Arbeitszeiten oder Home-Office-Möglichkeiten. Leistungen wie diese ermöglichen die individuelle Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Gegebenheiten.

### 3. Ansprechende Unternehmenskultur

Schaffen Sie eine positive Arbeitsumgebung, die Zusammenarbeit, Anerkennung und berufliche Weiterentwicklung für jeden und jede fördert.

### 4. Gelingenes Marketing

Tun Sie alles, um sich in Ihrer Außendarstellung als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Nutzen Sie Ihre Homepage und die sozialen Medien, um Ihr Unternehmen als Top-Arbeitgeber zu präsentieren. Veröffentlichen Sie regelmäßig Inhalte und Geschichten, die Ihre Unternehmenskultur aufzeigen.

### 5. Gezielte Akquise

Schalten Sie Stellenanzeigen auf relevanten Jobportalen und

in sozialen Netzwerken, wie zum Beispiel LinkedIn, Xing oder andere Plattformen. Der Einsatz von spezialisierten Personalvermittlungsbüros wäre ebenfalls zielführend. Auch der Besuch von Weiterbildungs- und Personalmessen kann eine Chance sein, neues Personal zu finden.

Gestalten Sie Ihre Stellenausschreibungen klar, deutlich und ansprechend. Heben Sie die Anforderungen und Vorteile der gesuchten Position hervor. Beschreiben Sie die Unternehmenskultur und die Arbeitsumgebung, um potenzielle Kandidaten anzusprechen, die gut zu Ihrem Unternehmen passen.

### 6. Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten

Bieten Sie klare Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens an, um Fachkräfte langfristig zu halten, zu motivieren und auch stärker an Ihr Unternehmen zu binden.

Investieren Sie in Weiterbildungen und Schulungen, um das Fachwissen Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erweitern und auf dem neuesten Stand zu halten.

## 7. Gute Erreichbarkeit

Schnelle Beantwortungen von Bewerbungen: Reagieren Sie zügig auf Bewerbungen und Anfragen, um den Eindruck Ihres Interesses deutlich zu zeigen.

## 8. Flexible Arbeitsbedingungen

Bieten Sie, wenn irgendwie möglich, auch flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Optionen an. Berücksichtigen Sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen, die für Ihren Betrieb tätig sind.

## 9. Work-Life-Balance

Fördern Sie eine gute Work-Life-Balance, um die Zufriedenheit und Produktivität Ihrer Mitarbeitenden zu steigern. Die Work-Life-Balance bezeichnet ein harmonisches Gleichgewicht aus Berufs- und Privatleben. Ihr Ziel ist es, einen Ausgleich aus beruflichen Verpflichtungen, privaten Angelegenheiten und Regenerationsphasen zu schaffen. Das kann unter anderem sein: interne Kinderbetreuung, gesunde Mahlzeiten, Freizeitmöglichkeiten (Spielzimmer oder Ruheraum), flexible und ortsunabhängige Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Lösungen, Jobsharing, Gleitzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit, gute Fortbildungsmöglichkeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitschecks oder auch eine Beteiligung für den Besuch von Fitnessstudios oder sonstigen Sportmöglichkeiten. Darüber hinaus gehören auch folgende Möglichkeiten unbedingt dazu: Bieten Sie Kurse, Webinare und Seminare über Zeitmanagement, Selbst-

management, Stressbewältigung, Konfliktmanagement, Ernährungsberatung, Rückenschulungen, Teambuilding oder auch Kurse zur Entspannung für Ihr Personal an.

## 10. Persönliche Auswahl

Die Bundesagentur für Arbeit und die einzelnen regionalen Jobcenter bieten eine Menge potenzieller 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. So erfahren Sie auch, wie Ihr eigener Betrieb im Umfeld gesehen wird und wie es um das Image „bestellt“ ist. Hierbei ist es am besten, wenn dieser Personenkreis in den eigenen Betrieb eingeladen wird. So können sich diese ein besseres Bild machen.

Der klassische Weg zur Personalrekrutierung ist eine Stellen-

## Gut zu wissen

- Geld ist nach wie vor ein wichtiger Motivator.
- Unternehmenskultur und Zusatzleistungen steigern die Attraktivität.
- Entwicklungsmöglichkeiten ziehen an, motivieren und binden.
- Eine gute Work-Live-Balance wird verschiedenen Mitarbeitenden gerecht.
- 30-40 Prozent aller Stellen werden über Online-Portale besetzt.
- Der persönliche Kontakt ist das A und O bei der Personalgewinnung.

anzeige in einer regionalen oder überregionalen Tageszeitung. Jedoch sind Jobbörsen im Internet immer weiter auf dem Vormarsch – Schätzungen zufolge werden heute etwa 30-40 Prozent aller Stellen in Deutschland über diesen Weg besetzt. Social-Media-Kanäle wie Xing und LinkedIn, aber auch Facebook spielen zudem eine wichtige Rolle bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Die persönlichen Kontakte sind allerdings immer noch mit am wichtigsten. ■

**Persönliche Gespräche sind ein zentrales Element: Die Anforderungen des Unternehmens werden hier genauso deutlich wie relevante Informationen für eine optimale Entscheidungsfindung.**



Foto: Dähne Verlag, Foto-Götz