



UNTERWADITZER

Funktionstüren aus Holz

Qualifizierte Mitarbeiter finden & binden

Tipps aus der Praxis

1. Arbeitgebermarke entwickeln

Um aus den unzähligen Unternehmen, die in einem ähnlichen Segment tätig sind herauszuste-chen und für Bewerber die erste Wahl zu sein braucht es eine starke Arbeitgebermarke. Das Unternehmen sollte als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden und sich von anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv abheben. Eine attraktive Arbeitgebermarke ist durchaus zentral bei der Rekrutierung von guten Mitarbeitern, damit sich Bewerber überhaupt für Ihr Un-ternehmen interessieren und entscheiden.

2. Persönliches Netzwerk nutzen

Um eine offene Stelle zu besetzen wird meistens als erster Schritt ein Stelleninserat publiziert, das interessante Bewerber anziehen soll. Zusätzlich kann es aber auch sinnvoll sein, zunächst sein persönliches Netzwerk nach interessanten Kandidaten zu durchsuchen. Nutzen Sie doch Ihre Sozialen Netzwerke , um Ihren Kontakten zu erzählen, dass Sie auf der Suche nach einem neuen Mitarbeiter sind. Vielleicht ist gerade jemand davon auf der Suche oder kennt jemanden, der genau zu der Stelle und dem Unternehmen passen könnte.

3. Karriereseite auf eigener Website und auf Social Media

Wenn potenzielle Kandidaten aus Interesse an Ihrem Unternehmen auf Ihrer Firmenwebsite landen, können sie dadurch direkt die offenen Stellen ansehen. Wenn Sie diese Seite noch mit den verschiedenen Berufsfeldern, Benefits und authentischen Bildern oder Vorstellungsvideos versehen, kann sich die Person das Unternehmen besser vorstellen und sich besser damit iden-tifizieren. Umgekehrt kann eine Person, die durch eine Jobbörse auf Ihrer Firmen-Karriereseite landet, sich direkt einen Eindruck vom Unternehmen und den verschiedenen Tätigkeitsfeldern machen.

4. Durchdachter Recruiting-Prozess

Allgemein ist es wichtig, nicht planlos in die Rekrutierung zu starten. Entwickeln Sie eine Re-krutierungsstrategie und machen Sie sich Gedanken darüber, welche Maßnahmen Sie zur Ge-winnung guter Arbeitskräfte verfolgen möchten und setzen Sie diese zielgerichtet ein. Wenn Sie dann einen passenden und interessierten Kandidaten gefunden haben, müssen Sie dafür sorgen, dass er im Verlauf des Bewerbungsprozesses nicht abspringt. Melden Sie sich also zeit-nah beim Bewerber und halten Sie ihn über den Stand der Bewerbung auf dem Laufenden. Dies macht auf den Kandidaten sofort einen positiven Eindruck und zeigt ihm auch das Interesse an ihm.



UNTERWADITZER

Funktionstüren aus Holz

5. Benefits bieten

Wenn Sie gute Mitarbeiter gefunden haben, geht es darum, diese auch bei sich zu behalten. Es ist für Sie als Arbeitgeber also auch wichtig, sich um Ihre Mitarbeiter zu bemühen und ihnen attraktive Benefits anzubieten. Dies hilft insbesondere auch bei der Rekrutierung von Mitarbeitern als positiver Anreiz. Mögliche Beispiele von Benefits können die Möglichkeit von Weiterbildungen, Team-Events, Gesundheits- und Sportangebote oder auch nur flexible Arbeitszeiten sein. Ihre Mitarbeiter sollen spüren, dass sie wertgeschätzt werden und eine Langfristigkeit gewünscht ist. Hier ist jeder Mitarbeiter anders, daher nehmen Sie sich Zeit, sprechen Sie mit den Mitarbeitenden und hören Sie zu, welche Bedürfnisse ihnen wichtig sind.

6. Angenehmes Arbeitsklima

Ein weiterer Aspekt, um aus einem guten Mitarbeiter auch einen langfristigen zu machen, ist ein angenehmes Arbeitsklima – Mitarbeiter wollen verstanden und wertgeschätzt werden. Haben Sie deshalb ein offenes Ohr für die Wünsche und Sorgen Ihrer Mitarbeiter und nehmen Sie ihre Angelegenheiten ernst. Seien Sie auch bemüht Kritik und Verbesserungsmöglichkeiten anzunehmen und diese auch umzusetzen. Denn Mitarbeiter sollen schließlich gerne zur Arbeit kommen. Dies geht eng mit den Führungsqualitäten der Vorgesetzten und einer glaubhaften Vision und erlebten Sinnhaftigkeit einher.

7. Transparenz

Mitarbeiter wollen in Entscheidungsprozesse involviert sein und aktiv mitgestalten können. Häufig entscheidet der Vorgesetzte alleine oder mit der nächsten Management-Ebene über große Projekte oder die allgemeine Strategie. Mitarbeitende werden häufig herausgehalten, was sich negativ auf die Identifikation mit dem Unternehmen auswirken kann. Wenn der Mitarbeiter das Gefühl hat, keinen Einfluss zu haben und nichts verändern zu können, sorgt dies für Distanz zum Arbeitgeber. Deshalb ist Transparenz ein wichtiger Punkt bei der Haltung von guten Mitarbeitern. Erklären Sie den Mitarbeitern welche Pläne Sie für nächstes Jahr haben und aus welchen strategischen Überlegungen heraus diese entstanden sind. Auch das Ablehnen eines Projektes kann, wenn es klar und offen begründet wird, die Akzeptanz bei dem Mitarbeiter steigern.

Es gibt viele Faktoren, die bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung eine Rolle spielen. Wichtige Grundprinzipien, die Sie als Führungskraft im Umgang mit Mitarbeitern berücksichtigen sollen sind Kommunikation, Wertschätzung und Mitbestimmung.

[zur Startseite](#)