

Ein Zuhause für Top-Leute gestalten

Geld ist nicht immer der entscheidende Faktor. Auf der Suche nach neuen Mitarbeitern mahnt Autor Daniel Dirkes zur Ruhe. Seine Devise lautet: lieber durchdacht begeistern und binden, statt irgendwen ins Team zu holen.

Der Markt neuer Mitarbeiter scheint leergefegt. Nur noch wenige Chefs erhalten Stapel voller Bewerbungen und haben die Qual der Wahl. „Trotz voller Auftragsbücher finden viele Handwerker kaum noch Personal“, erklärt Marketing-Experte und Buch-Autor Daniel Dirkes. Er ist selbst in Merzen Chef eines Bauunternehmens für Reitplätze und kennt die Nöte der Handwerker. Sein Tipp: „Wir sollten nicht in Hektik verfallen und vermeiden, Leute einzustellen, nur weil sie sich bei uns beworben haben.“ Seine Erfahrung zeigt: „Wer unpassende Leute einstellt, sorgt langfristig für Unruhe und Unzufriedenheit im Team. Im schlimmsten Fall verlassen plötzlich die langjährigen Stützen der Firma das Unternehmen.“ Statt vorschnell Verträge zu schließen, empfiehlt Daniel Dirkes, Ruhe zu bewahren und sich gut durchdacht als Arbeitgeber aufzustellen. „Heute bewerben sich auch Arbeitgeber bei den Mitarbeitern. Ziel sollte es daher sein, ein Paket zu schnüren, dass Top-Kräfte begeistert und bindet“, so Dir-



Daniel Dirkes ist Buchautor, Berater, Redner und in Merzen Geschäftsführer eines Betriebes für Reitplatzbau.

kes. Seine Empfehlung: mindestens 20 Prozent der Mitarbeiter sollten motivierte Leistungsträger sein. Das Werben um diese Kräfte vergleicht Dirkes mit dem Bau eines Hauses. Eines, das für Top-Kräfte zum zweiten zu Hause wird, ohne eine Wohlfühl-Oase zu sein. „Da wir aber so viel Zeit am Arbeitsplatz verbringen, sollten wir unseren Mitarbeitern ein Umfeld schaffen, das zur Leistung motiviert und menschlich passt“, betont Daniel Dirkes.

Das Fundament: die Authentizität

Wer die passende Mitarbeiter für sein Unternehmen finden will, sollte authentisch auftreten. Vorher ist es wichtig, sich bewusst zu machen, wofür das Unternehmen steht und was Mitarbeiter erwarten. Die neuen Mitarbeiter haben unterschiedliche Bedürfnisse. Die einen wollen konservative Strukturen. Anderen sind flache Hierarchien wichtiger. „Wenn ich mir das bewusst mache, kann ich es kommunizieren und die passenden Fachkräfte begeistern“, sagt Daniel Dirkes.

Mitarbeiter finden: Wer als Arbeitgeber attraktiv wirken will, kann das Werben um neue Kräfte wie den Bau eines Hauses planen.

Die Fassade: die Arbeitgeberstärken

Wie bei einem Haus blickt der neue Bewerber von außen aufs Haus. Damit die Fassade stabil steht und ansprechend wirkt, sollten Unternehmer sie mit all dem stabilisieren, was sie neuen Mitarbeiter bieten wollen. Es müssen aber nicht immer Geld, ein Firmenwagen, flexible Arbeitszeiten oder persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sein, die den Ausschlag geben. „Viele Top-Kräfte suchen Strukturen, in denen sie selbst gestalten können“, sagt Daniel Dirkes.

MARKETING

Die Haustür: der Bewerbungsprozess

Mitarbeiter bewerben sich heute oft immer noch bei mehr als einem Unternehmen. Nicht, weil sie es müssen. Die meisten wollen vergleichen, was ihnen geboten wird. Deshalb müssen Firmen den Bewerbungsprozess möglichst attraktiv gestalten. Daniel Dirkes empfiehlt die gezielte Auswahl der Kanäle. Zeitungsanzeigen oder Postings in den sozialen Netzwerken sind zwei Möglichkeiten für sich als Arbeitgeber zu werben. „Chefs empfehle ich, besonders viel Energie in die Gestaltung einer Bewerberhomepage zu stecken. Sie bietet Arbeitgebern so viele Möglichkeiten, Einblicke zu gewähren - von der Vorstellung des Teams bis hin zu Videos aus dem Betriebsalltag“, sagt Daniel Dirkes. Seine Erfahrung zeige, dass gut aufbereitete Informationen insbesondere die starken Fachkräfte anspricht. „Sie wollen sich möglichst umfangreich informieren und vergleichen. Sie sind häufig besonders gut auf die Vorstellungsgespräche vorbereitet und kennen die Firma.“



Verlosung

Gewinnen Sie eines von fünf Exemplaren des Buches „Irgendwen anstellen war gestern“ von Daniel Dirkes. Schicken Sie eine Mail mit dem Betreff Buch Mitarbeiter an:

redaktion@nord-handwerk.de

Das Dach: die Führungsstärke

Ein Einfluss-Faktor, ob ein neuer Mitarbeiter sich an die eigene Firma bindet und langfristig bleibt, ist der Führungsstärke. Top-Kräfte beobachten sehr genau, wie organisiert und strukturiert die Führungskräfte agieren und welche Gestaltungsmöglichkeiten sich ihnen bieten. „In kleinen Strukturen mit bis zu zehn Mitarbeitern reichen häufig die fachlichen Kompetenzen. Ich empfehle aber allen Führungskräften, sich die nötigen Kompetenzen anzueignen. Top-Kräfte, die ein Durcheinander wahrnehmen, sind sonst ganz schnell wieder weg“, erklärt Daniel Dirkes.

Der Wegweiser: das Marketing

Steht das Haus solide, reicht es häufig nicht, darauf zu warten, dass es jemand entdeckt. Umso wichtiger ist das Hinweisschild, das Marketing als attraktiver Arbeitgeber. „Wer aber sein Haus solide geplant hat und es pflegt, braucht weniger flotte Sprüche, um wahrgenommen zu werden“, betont Daniel Dirkes. | JENS SEEMANN