

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT:

Was **BEWERBER** reizt zu **KOMMEN** –
hält **MITARBEITER** ab zu **GEHEN**

„Womit kann ich als Mittelständler punkten?“

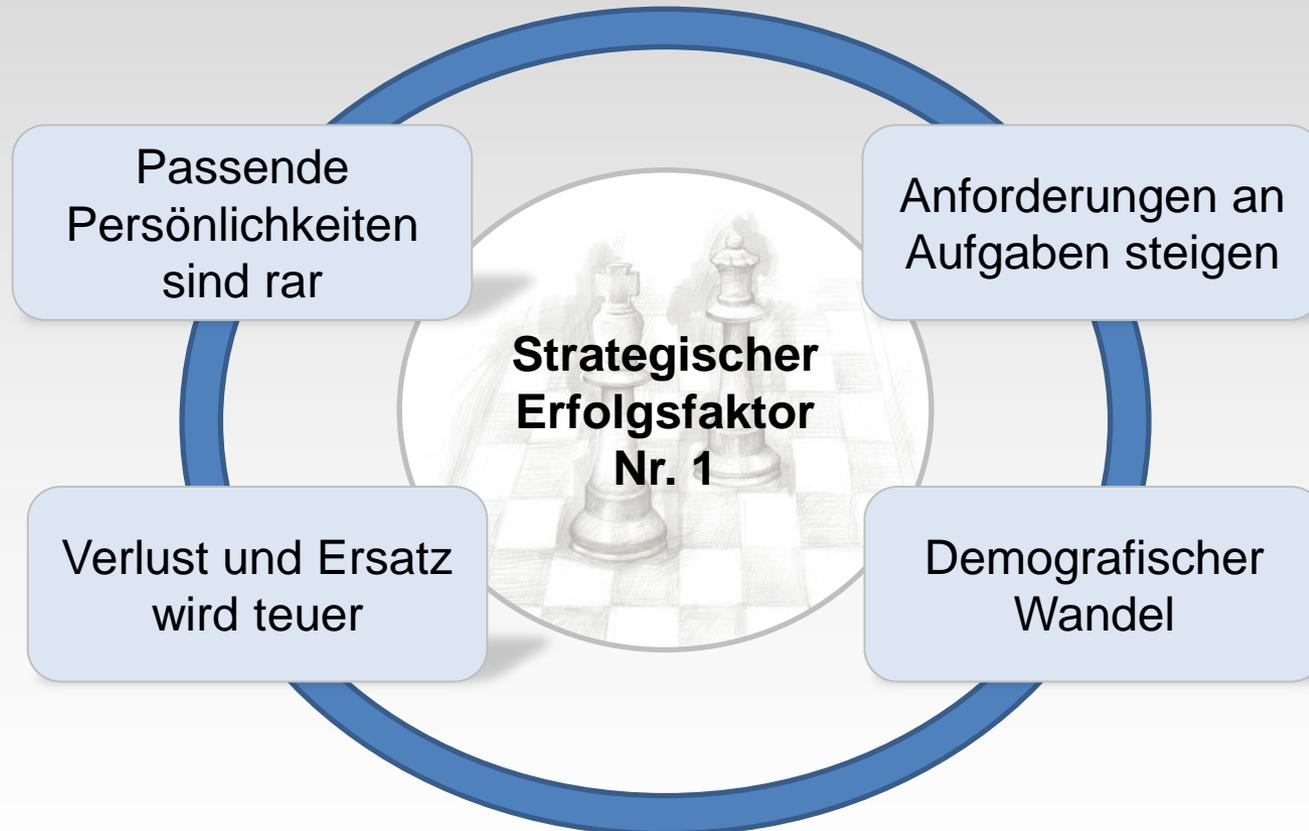
*8. Bonner Unternehmertage 2013
Bad Godesberg, den 8. Oktober 2013*

*Roland Benarey-Meisel
Mentis Managementberatung GmbH, Wachtberg*

Gliederung

- Der Wettbewerb um die Besten verschärft sich
- Sind Sie der lachende Sieger?
- Was tut man nicht alles für die „Schönheit“!
- Wann sind Sie als Arbeitgeber „attraktiv“ genug?
- Was läuft dennoch häufig schief?
- Schein und Sein – die Sache mit dem Selbstbild
- Erlebte Wirklichkeiten - Insider berichten
 - Hier will ich nicht bleiben
 - Wie hoch ist der Schaden, wenn Leistungsträger vergrault werden
- Warum Mitarbeiter gehen
- Was ist zu tun?
- Damit können Sie als Mittelständler punkten
- Aktives Gestalten ist angesagt
 - Schaffen Sie Bindung
 - Passgenaue und professionelle Rekrutierung
- Positives spricht sich rum
- ... zum Schluss

➔ **Halten & Gewinnen von Fach- und Führungskräften**



Sie suchen einen neuen Mitarbeiter – gelingt es Ihnen im Wettbewerb mit anderen, den richtigen Kandidaten für sich zu gewinnen?

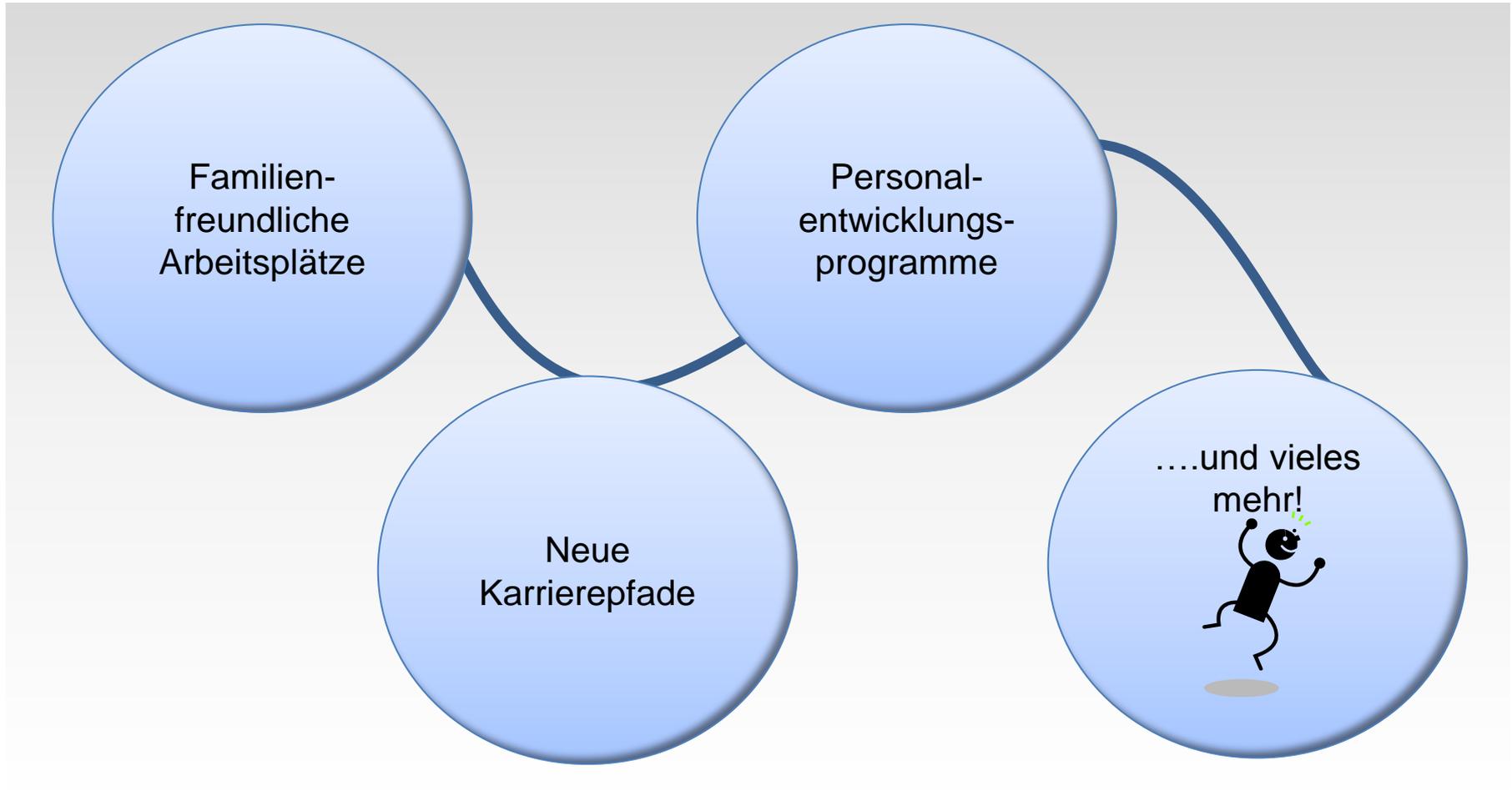
Sind Sie der lachende Sieger?



Warum ist der Kandidat wechselbereit und womit können Sie bei ihm punkten?

Was tut man nicht alles für die „Schönheit“ ...?!!

➔ **Vor allem Konzerne investieren viel in ihr „Schönheitsangebot“**



Wann sind Sie als Arbeitgeber attraktiv genug?

*Wenn Ihre Mitarbeiter
Versuchungen von außen
widerstehen*

*Wenn wir als Personalberater
hören:
„Nicht interessiert, ich fühle mich
hier wohl!“*

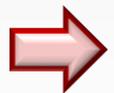




Trotz teurer Instrumente und schöner Angebote ist die Mitarbeiterbindung oft schwach

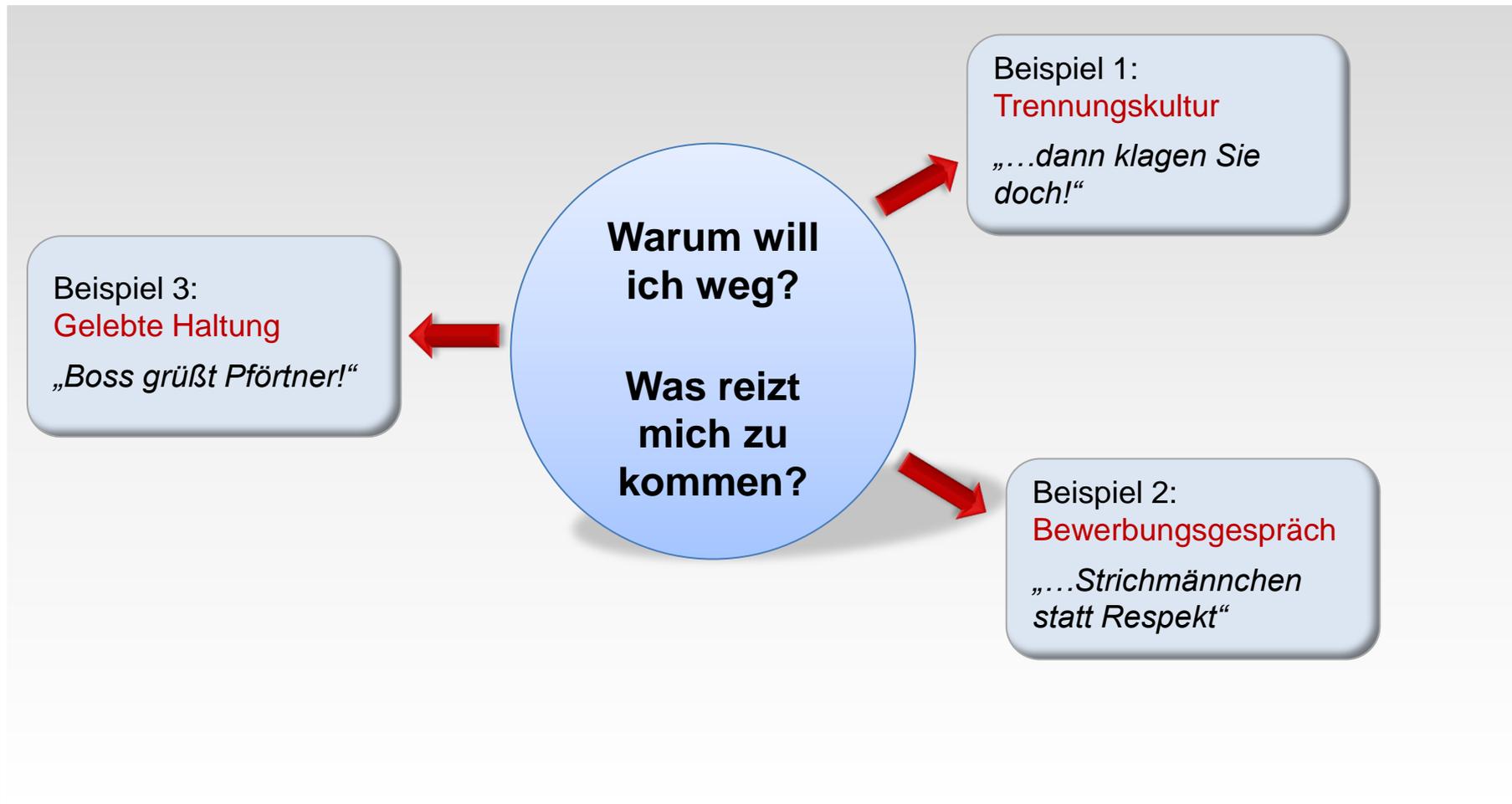


24% der Deutschen haben schon innerlich gekündigt
aktuelle Gallup-Studie



...weil emotionale Störfaktoren im Alltag die tollen Angebote überlagern





Wie hoch ist der Schaden,
wenn Leistungsträger vergrault werden?

*Know-how-Verlust &
Stagnation in
zurückgelassenen Themen*

*Negatives Langzeit-Signal
in den Markt*

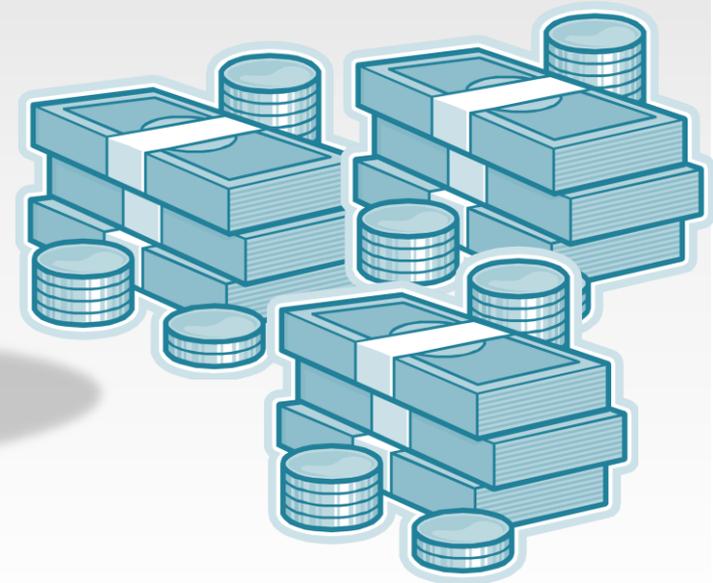
*Zeitintensive und teure
Suche nach Ersatz*

*Frustration bei Kollegen /
Arbeit nach Vorschrift*

Lernkurve des Neuen

Wie hoch ist der Schaden,
wenn Leistungsträger vergrault werden?

Bei
Führungspositionen
kommen schnell
deutlich mehr als
100.000 € / Fall
zusammen!





Fehlende Sicherheit



Fehlende Arbeitsfreude



Fehlende Perspektive

und vor allem...



Fehlende Wertschätzung



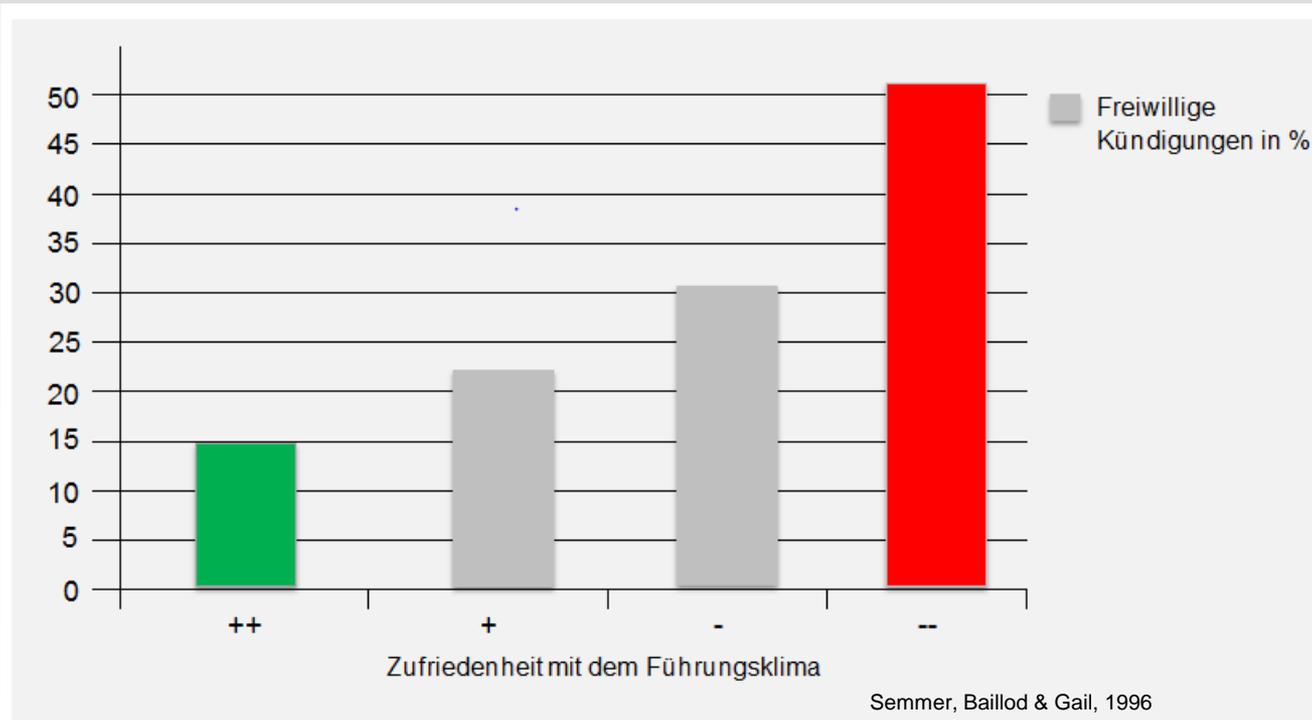
Fehlende Orientierung

**...sind häufig
genannte
Wechselmotive**

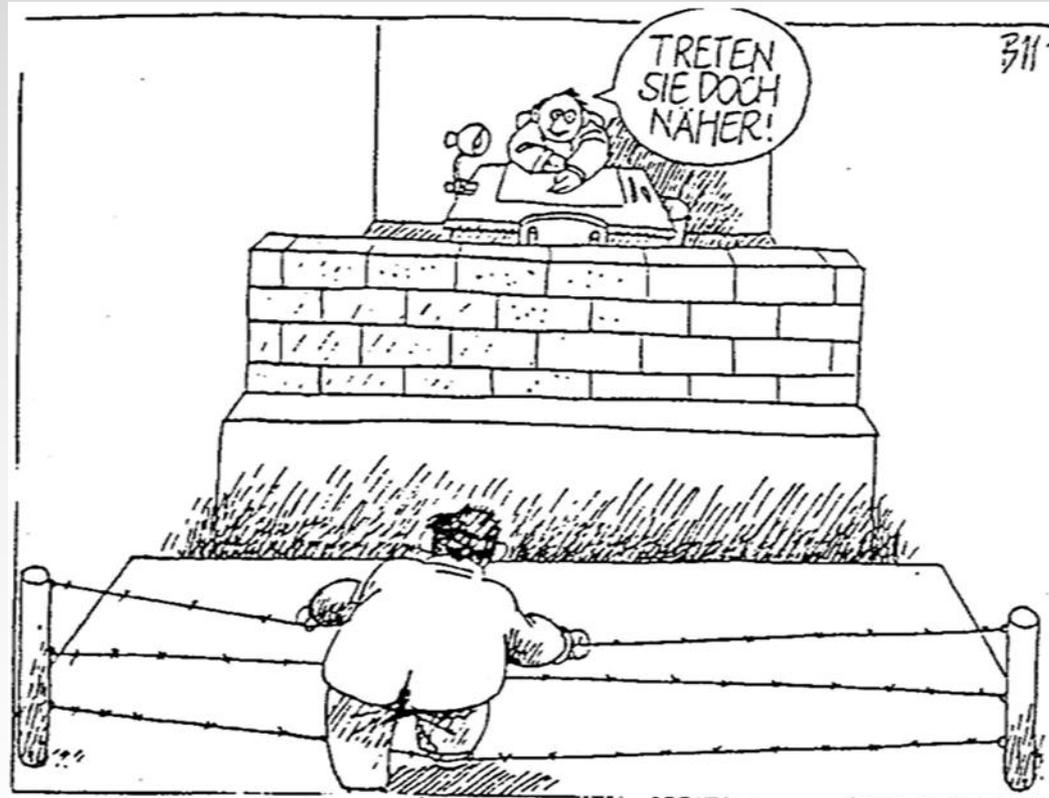
Hier will ich nicht bleiben!



Unzufriedene Mitarbeiter kündigen 4 mal so häufig wie zufriedene.



Zufriedenheit hängt maßgeblich vom Vorgesetzten und der insgesamt erlebten Führungskultur ab.



➔ Was wird belohnt – was wird bestraft?

Führungsleitlinie

- Der Vorgesetzte soll seine Mitarbeiter fördern
- ...
- ...
- ...

Ungeschriebene Regeln

- Mache deinen Boss glücklich
- Sorge dafür, dass dich die Masse liebt
- Vermeide es mit Fehlern in Zusammenhang gebracht zu werden
- Schütze dein Revier
- ...
- ...

Problem

- Teamarbeit hat wenig Ansehen
- Jeder denkt nur an kurzfristige Erfolge
- Ständiges Schaulaufen der Aufstiegswilligen
- Risikoscheu

Quelle: Iris Surburg, Handbuch Betriebsklima, 2003

***“People do not leave
companies,
people leave bosses!”***

Beim eigentlichen Thema „Führungskultur“
können Sie zielführend ansetzen!



*...vorausgesetzt,
Sie sehen sich und ihr
Umfeld realistisch...*



Ohne ein ehrliches Selbstbild....



*Können Sie Fehlentwicklungen
nicht beheben*



*und holen Sie die falschen
Mitarbeiter an Bord*



Auseinanderlaufen von „Hochglanz-Versprechen“ und im Alltag
erlebtem Frust verschärft die Wechselmotivation



Enttäuschung



Verlust an Glaubwürdigkeit

Was ist also zu tun?

- ➔ Stellen Sie sich der „ungeschönten“ Wahrheit und nehmen Sie Defizite als Herausforderung an – es lohnt sich!
- ➔ Fragen Sie sich – besser noch, lassen Sie Ihre Mitarbeiter befragen – wie diese die Führungskultur wahrnehmen
- ➔ Fühlen sich Ihre Mitarbeiter im Alltag
 - ✓ „gesehen“, respektiert und motiviert
 - ✓ beteiligt und nicht nur betroffen
 - ✓ und erleben sie bei Vorgesetzten Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Berechenbarkeit und Offenheit?
- ➔ Das sollte alles eigentlich selbstverständlich sein, ist es offensichtlich aber nicht!



Haltung kostet Überwindung, aber wenig Geld!

... und so Mitarbeiter binden und Bewerber - auch von Großunternehmen – für sich gewinnen

Großunternehmen

- Komplex und anonym
- Sehr arbeitsteilig
- Entscheider wechseln häufig
- Schwerfällige „Elefanten“
- Veränderungen sickern nur langsam durch

Mittelstand

- Kontinuität an der Spitze
- Überschaubarkeit (klein genug, um noch jeden zu kennen, Leistung zu sehen und zu fördern)
- Vielfältige, verantwortungsvolle Aufgaben
- Chefs zum Anfassen
- Kurze Entscheidungswege

- ➔ Größe reicht nicht – auf das Miteinander kommt es an!
- ➔ Gestalten Sie Ihre Vorteile und werfen Sie diese in die Waagschale





Sorgen Sie für eine im täglichen Miteinander positiv erlebte Kultur



Gestalten Sie - ggf. mit professioneller Unterstützung – ganz bewusst den erforderlichen Veränderungsprozess



Schaffen Sie emotionale Bindung und ein Wir-Gefühl durch

- ✓ offene Türen, durch die Ihre Mitarbeiter auch angstfrei gehen
- ✓ zeitnahes Lob und konstruktive Kritik

 Das Handeln des Einzelnen ist wichtig für das Ganze – der Mitarbeiter sollte das aber auch gezeigt bekommen und erleben

 Geben Sie ihm

- ✓ Orientierung und Halt
- ✓ Gestaltungsfreiräume und Fehlertoleranz



***Leben Sie Verlässlichkeit, Transparenz und respektvollen Umgang vor....
... dann gehen Ihre Mitarbeiter für Sie durch dick und dünn!***

Achten Sie bei der Bewerberauswahl genau darauf, dass...

- ✓ ...der Bewerbungsprozess (intern und extern) professionell und achtsam durchgeführt wird – das hat eine wichtige Signalwirkung
- ✓ ...der Bewerber gut
 - zur Unternehmenskultur (Stärken und Schwächen) und zu den angestrebten Veränderungen
 - zur Aufgabe und den zukünftigen Herausforderungen (Über- / Unterforderung)
 - zum Vorgesetzten und zum Team passt
- ✓ ...z.B. Mentoren Neulingen dabei helfen, gut anzukommen

Erreichtes kann im Markt authentisch vermittelt werden

➔ Mit dem Unternehmen verbundene Mitarbeiter wirken gern als positive „Botschafter“

Homepage

Recruiting-Messen

➔ Professionelle Personalberater

*treten als glaubwürdige
Mittler auf*

*sprechen Bewerber auch
emotional an*

*prüfen mit geschultem
Blick die Passung*

... zum Schluss

Warum beschäftigt mich als Personalberater dieses Thema?

- Ich lebe vom Kommen und Gehen von Mitarbeitern
- Ich lebe von der nachhaltigen Zufriedenheit meiner Kunden (Unternehmen und Bewerber), d.h. von der Passung der Kandidaten („*Hier fühle ich mich wohl...*“)

***„Wir müssen uns an den Gedanken gewöhnen,
dass Unternehmen weit mehr
von ihren besten Mitarbeitern abhängen
als die guten Leute vom Unternehmen.“***

Peter F. Drucker

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!