

Von Affen und Talenten

Meistertipp Teil 8 – Wie man gute Mitarbeiter findet

Daniela Orlamünder*

Mitarbeiter zu finden, ist nicht schwer. Wenn man nicht wählerisch ist. Doch ist wirklich jeder, der zwei gesunde Hände besitzt, in Ihrem Betrieb einsetzbar? Mit Sicherheit nicht! So ist die Suche nach den richtigen Mitarbeitern für viele Chefs ein Buch mit sieben Siegeln. Diese lassen sich allerdings leicht öffnen, wenn man ein paar Grundregeln beherzigt.

Verbessern Sie Ihre Auswahlmöglichkeiten

Zugegeben, angesichts der konjunkturellen Abschwächung denken die meisten Betriebsinhaber eher an einen Personalabbau als -aufbau. Doch angesichts der Tatsache, dass die meisten Unternehmen länger als ein halbes Jahr für die Besetzung von offenen Stellen benötigen, gilt: „Der frühe

Vogel fängt den Wurm!“ Denn Firmen, die ihre neuen Mitarbeiter ausschließlich aus denjenigen auswählen, die sich auf Stellenanzeigen bei ihnen melden, erhalten nicht die Topkräfte. Die sind normalerweise in anderen Unternehmen angestellt und suchen oft nicht einmal nach einer anderen Stelle. Deshalb sollten Sie sich frühzeitig und auch wenn Sie noch keinen Personalbedarf haben, einen guten Kandidatenpool zusammenstellen. Pflegen Sie regelmäßig Kontakt zu Schulen und Ausbildungszentren, indem Sie etwa Praktikumsstellen anbieten oder Praxiskurse unterstützen. Halten Sie Ihre Mitarbeiter an, die Augen aufzuhalten, wenn Sie auf Schulungen und Konferenzen Kollegen treffen, die eine hervorragende fachliche Qualifikation aufweisen. Durchforsten Sie von Zeit zu Zeit auch die Online-Jobbörsen und Fachforen, ob für Sie interessante Personen auftauchen. Legen Sie sich als ersten Schritt eine Wunschkandidatenliste an.

Machen Sie sich bekannt

Speziell wenn es um die Einstellung von Fach- und Führungskräften geht, ist das Interesse seitens der Bewerber an kleinen und mittelständischen Handwerksbetrieben oft gering. Denn Kundengewinnung und Mitarbeiterakquise laufen unter ähnlichen Spielregeln ab. Aus diesem Grund klagen namhafte Unternehmen nie über einen Mangel an qualifizierten Bewerbern. Studenten sind oft bereit, unentgeltlich zu arbeiten, nur um ihren Lebenslauf mit dem Firmennamen aufwerten zu können. Machen Sie sich also als hervorragender Arbeitgeber bekannt und bei Bewerbern begehrt. Kümmern Sie sich als erstes um Ihre Mitarbeiter. Fühlen sich diese angemessen bezahlt, wohl, sicher, ernst genommen? Was tun Sie dafür oder was macht Sie in den Augen Ihrer Mitarbeiter zum besseren Arbeitgeber? Ihre Mitarbeiter müssen davon überzeugt sein, dass sie einen tollen Chef haben. Dann werden diese Sie als Arbeitgeber weiterempfehlen und nicht vor Ihnen warnen.

„Wer Erdnüsse anbietet, darf sich nicht wundern, wenn nur Affen kommen.“

Amerikanisches Sprichwort

Gutes Personal muss Ihnen etwas wert sein

Ein weiterer Punkt auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern ist die Höhe des Gehalts. Niemand will seinen Arbeitsplatz wechseln, ohne dabei auch finanziell zu profitieren. Dennoch hört man immer wieder Unternehmer, die sich leidenschaftlich darüber unterhalten, wie man billige Arbeitskräfte bekommt. Natürlich gibt es viele fachlich qualifizierte Arbeitssuchende, die händeringend nach jeder Anstellung greifen. Aber zahlt diesen ein anderes Unternehmen nur unwesentlich mehr, sind sie weg und Sie müssen wieder auf die Suche gehen. Auf diese Weise schnellen die Kosten für die Beset-

* Diplom-Betriebswirtin Daniela Orlamünder entwickelt bei Orlamünder Kommunikation speziell für kleine und mittelständische Unternehmen abgestimmte Werbekonzepte





Klempnerzukunft

Start Zünftig Beispielhaft Lehrreich Belesen Auszubildend Forum

Sie befinden sich in: Startseite

→ Klempnerzukunft → Arbeitsplatz suchen und finden

↳ **Ausbildeter Spengler, 22 Jahre jung sucht Arbeitsplatz!!!**

Suchen Ansicht Drucken Bewerten Beobachten Forum auswählen Versenden

! Sie sind nicht angemeldet

1 bis 4 von 4 | < > <>

Ausbildeter Spengler, 22 Jahre jung sucht Arbeitsplatz!!! 17.05.2009 11:11:48

mario22

Hallo, an alle...

...wie schon oben Beschrieben suche ich einen Arbeitsplatz als Spengler.

Ich bin 22 Jahre jung und besitze auch englisch Kenntnisse. Bis Juni 2004 besuchte ich die Justus-von-Liebig Realschule, welche ich mit Bestehen der Abschlussprüfung erfolgreich absolvierte. Im Anschluss meiner Fachoberschulreife begann ich meine Ausbildung zum Spengler. Die ich dann Anfang 2008 erfolgreich beendete. Bis jeher hatte ich leider nicht viel möglichkeiten mich richtig weiter zuentwickeln, der Beruf bereitet mir sehr viel Spaß. Ich bin sehr an Metalldächer Interessiert.

Für weitere Details und zur Bewerbungsunterlagen zusendung bitte an tannertmario@web.de wenden.

Gruß Mario

Wirtschaftsministerium würdigt soziales Engagement der Klempnerzukunft

Auch wenn kein akuter Bedarf besteht. Auf dem Personalmarkt sollten Sie stets die Augen offen halten. In Internetforen, Jobbörsen oder bei Personalleasing-Unternehmen können Sie durchaus Ihren Traum-Mitarbeiter finden.

Erleichterung bringen auch Serviceleistungen, wie das Abonnieren einzelner Forenbeiträge. Solche Dienstleistungen sind fast immer kostenfrei. Sobald im Internetforum Ihrer Wahl ein neuer Eintrag geschrieben wird, erhalten Sie eine Benachrichtigung per E-Mail

zung einer Stelle schnell auf ein Jahresgehalt hoch. Da stellt sich die Frage, ob diese Methode wirklich wirtschaftlich ist. Stellen Sie sicher, dass Ihr Gehaltsniveau und das Angebot an Zusatzleistungen mindestens dem Branchendurchschnitt entsprechen. Gewähren Sie Boni, sobald es Ihnen möglich ist. Versäumen Sie dabei nicht, Ihre Mitarbeiter über Kosten und Wert dieser Boni aufzuklären. Zeigen Sie, wie bemüht Sie sind, Bedürfnissen gerecht zu werden. Vergessen Sie nicht, dass nicht nur finanzielle Leistungen geschätzt werden, sondern auch flexible Arbeitszeiten, Altersvorsorge, Weiterbildung, Arbeitsplatzgarantien und so weiter.

Stellen Sie nur den Besten ein

Wenn es im letzten Schritt um die Entscheidung für einen Bewerber geht, sollten Sie Folgendes beachten: Stellen Sie den für die Stelle am besten geeigneten Kandidaten ein. Menschen ändern sich nämlich nicht

grundlegend. Verschwenden Sie keine Zeit, fehlende Talente auszugleichen. Wenn Sie jemanden suchen, der sich um die Kundenbetreuung kümmern soll, sollte diese Person ein sympathisches Auftreten haben und kontaktfreudig sein. Eine introvertierte Person wird nie eine angenehme Kundenbeziehung aufbauen können. Sie können es versuchen, aber sinnvoller und leichter ist es, auf die Stärken einer Person aufzubauen. Fragen Sie also die Stärken Ihrer Bewerber ab und bauen Sie darauf auf.

Auch als Ein-Mann-Unternehmen sollten Sie mit den oben genannten Tipps zum Aufbau eines erfolgreichen Einstellungsprozesses beginnen. Denn diese Ideen werden Ihnen helfen, den Erfolg Ihres Unternehmens zu sichern und geplant zu wachsen. Auf diese Weise werden Sie ein Arbeitsumfeld schaffen, das sowohl Ihren Bedürfnissen als Arbeitgeber als auch Ihrer Mitarbeiter gerecht wird. ■

Ist Geiz wirklich geil?

„Es gibt kaum etwas auf dieser Welt, das nicht irgend jemand ein wenig schlechter machen und etwas billiger verkaufen könnte, und die Menschen, die sich nur am Preis orientieren, werden die gerechte Beute solcher Machenschaften. Es ist unklug, zuviel zu bezahlen, aber es ist noch schlechter, zu wenig zu bezahlen. Wenn Sie zu viel bezahlen, verlieren Sie etwas Geld. Das ist alles. Wenn Sie dagegen zu wenig bezahlen, verlieren Sie manchmal alles, da der gekaufte

Gegenstand die ihm zgedachte Aufgabe nicht erfüllen kann. Das Gesetz der Wirtschaft verbietet es, für wenig Geld viel Wert zu erhalten. Nehmen Sie das niedrigste Angebot an, müssen Sie für das Risiko, das Sie eingehen etwas hinzurechnen. Und wenn Sie das tun, dann haben Sie auch genug Geld, um für etwas Besseres zu bezahlen.“

Von BAUMETALL-Leser Michael Schrodt aus Markt Indersdorf



Von der Stellenausschreibung bis zum Bewerbungsgespräch

Erfahren Sie im Online-Extra, welche grundlegenden Fehler Arbeitgeber bei der Einstellung von Mitarbeitern machen. Wo? Auf www.baumetall.de.

Mit freundlicher Unterstützung von:




Der bessere Chef

Wie man neue Mitarbeiter gewinnt und gutes Personal bindet

Rüdiger Zielke*

Bei Demografie denkt man an die Höhe der gesetzlichen Rentenleistungen und deren Nachlassen ab dem Jahr 2030. In den Betrieben ist der demografische Wandel jedoch heute schon angekommen. Die fehlenden Beitragszahler von übermorgen sind die Auszubildenden von heute – und davon gibt es zu wenige. Was bedeutet das?

Es gibt immer weniger junge Menschen und dementsprechend immer weniger Menschen, die sich für ein Leben im Handwerk entscheiden. Bereits heute ist absehbar, dass es zu wenige Fachkräfte im Bauhandwerk gibt, die unsere anspruchsvolle Arbeit entsprechend gewissenhaft erledigen können. Entscheidende Fragen sind:

- Wie bekommt man junge Menschen dazu, ein Handwerk zu ergreifen?
- Wie halte ich Gesellen davon ab, in einen vermeintlich angenehmeren (und eventuell besser bezahlten) Job in die Industrie zu gehen?
- Gibt es Instrumente, mit denen man junge Menschen gewinnen und an das Unternehmen binden kann?
- Womit rekrutiert man junge Menschen?
- 2020 wird jeder dritte Arbeitnehmer über 50 Jahre alt sein!
- 2040 werden 37 % der Bevölkerung älter als 60 sein!
- 2050 wird jeder Dritte über 60 und jeder Siebte älter als 80 sein!

Betriebliche Altersversorgung oder andere Extras

Traditionell wird die betriebliche Altersversorgung als Instrument angesehen. Doch welcher 22-Jährige lässt sich von Betriebsrente locken? Welcher 30-Jährige bleibt nur aufgrund eines fernen Rentenversprechens? Neben einem attraktiven Arbeitsplatz, an dem die tägliche Arbeit Spaß macht und eine Herausforderung darstellt, sollten Leistungen gewährt werden, die kurz- und mittelfristigen Ertrag bringen – und zwar für beide Seiten.

Aus- und Weiterbildung dient sowohl den betrieblichen Interessen als auch den persönlichen Interessen des Mitarbeiters. Alle reden über Bildung – Sie können etwas dafür unternehmen!

Bildung hilft Unternehmen und Mitarbeitern:

- **Unternehmen...**
... brauchen qualifizierte Mitarbeiter
... brauchen Meister, um ihre Arbeit erledigen zu dürfen
- **Mitarbeiter...**
... brauchen eine gute Ausbildung, um weiterzukommen
... danken ihrem Arbeitgeber durch Betriebstreue, dass er Bildung ermöglicht

Und wie bindet man Mitarbeiter?

Natürlich ist es ein Irrglaube, dass die durch Bildung rekrutierten Mitarbeiter ewig dankbar sind. Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers müssen zielgerichtet sein, denn jede Generation im Unternehmen hat ihre eigenen Bedürfnisse. Ergänzende Sozialleistungen motivieren den (nun auch langsam älter werdenden) Mitarbeiter. Jetzt ist es an der Zeit, über Vorsorge nachzudenken. Eine Ergänzung der gesetzlichen Rente ist unabdingbar. Der Arbeitgeber kann ohne zusätzliche Kosten Zuschüsse an seine Mitarbeiter leisten. Insbesondere in gewerblichen Berufen kann man sich nicht vorstellen, bis 67 oder noch länger zu arbeiten. Mit einem Vorruhestandskonto kann man dem entgegenwirken und einen sozialverträglichen Übergang in einen vorzeitigen Ruhestand schaffen.

Kann das ein Handwerksbetrieb leisten?

Vorab: Ja, die Verwaltung ist kein Hexenwerk. Das Zukunftskonto ist mit den üblichen Bordmitteln eines Handwerkers und seines Steuerberaters gut zu handhaben – wenn es richtig eingerichtet ist. Die Komplexität in der



Ein Pokal für den Chef, die Inschrift lautet: „Für die beste Firma“

Verwaltung ist ein großes Thema in unserer täglichen Beratung. Die Verwaltungssysteme der Banken und Versicherer sind sicherlich nicht auf die einfachen Strukturen in einem Handwerksbetrieb ausgerichtet – von der Verwaltung eines Zukunftskontos ganz zu schweigen. ■

Lernzeitkonto – ein praktisches Beispiel

Ein Geselle möchte Meister werden. Die Ausbildung dauert 12 Monate und beginnt in einem halben Jahr. Wie Firmeninhaber aus dieser Grundsituation eine Win-win-Situation für beide Parteien herbeiführen können, zeigt das Online-Extra mit einer praxisnahen Vergleichsrechnung. Wo? Wie immer auf www.baumetall.de.

PensionCapital GmbH

Schüsselkorb 17/18
28195 Bremen
Tel.: (04 21) 6 20 11 60
www.pensioncapital.de
klempler@pensioncapital.de

* Rüdiger Zielke berät seit vielen Jahren bundesweit kleine und mittelständische Unternehmen bei der Gestaltung intelligenter Vergütungssysteme. Mit seinem Unternehmen, der PensionCapital GmbH, legt er besonderen Wert auf die individuelle Behandlung seiner Firmenkunden. „Eine Werft ist halt anders als eine Werbeagentur - und ein Klempnerbetrieb erst recht!“