

Sieben Erfolgsfaktoren für die Personalsuche



© Thinkstock/michaeljung

10.10.2016 12:36 - Gerade für kleinere Betriebe ist es mitunter schwierig, gut ausgebildete Fachkräfte zu rekrutieren. Wenn es gelingt, wartet die nächste Aufgabe auf den Chef: die Zusammenarbeit erfolgreich und langfristig gestalten.

Exzellente Unternehmen überlassen es nicht dem Zufall, ob ihre Mitarbeiter Top sind oder Flop.

Die besten Mitarbeiter gehen zu den besten Firmen. Als Folge jammern Chefs, Handwerkskammern und Innungen über Fachkräftemangel, demografischen Wandel und

andere Widrigkeiten.

Doch das sind Ausreden. Als ehemaliger Inhaber eines metallverarbeitenden Betriebes weiß Jörg Knoblauch, wovon er redet. Für sein Buch „Das Geheimnis der Champions“ hat er mit seinem Kollegen Benjamin Kuttler weltweit mehr als 1.000 Unternehmen recherchiert. Sie gingen der Frage nach, was die Erfolgsfaktoren in der Personalarbeit sind.

Nicht nur im Silicon Valley, auch in Ostwestfalen, auf der Schwäbischen Alb oder in Schleswig-Holstein gibt es Handwerksbetriebe, die mit einer pfiffigen Personalpolitik die besten Mitarbeiter finden und binden.

Die folgenden sieben Erfolgsfaktoren zeigen, worauf es ankommt:

Fokussierung auf A-Mitarbeiter

A-Mitarbeiter: Das sind Mutmacher, die mit Herz, Hand und Verstand dabei sind. Sie übertreffen die gesteckten Ziele, sind überdurchschnittlich engagiert und erfolgreich.

Systematische Mitarbeiterbeurteilung

Eigen- und Fremdbild sind dann die Grundlage für das jährliche Mitarbeitergespräch, in dem die Leistung beurteilt, die berufliche und persönliche Entwicklung besprochen und eine gezielte Weiterbildung geplant werden.

Exzellente Führungskräfte

Es hat sich gezeigt, dass zu 70 Prozent der Chef für den Niedergang eines Unternehmens für verantwortlich gehalten wird. Als Konsequenz drehen erfolgreiche Unternehmen den Spieß alle zwei, drei Jahre um: Jetzt dürfen die Mitarbeiter ihre Vorgesetzten beurteilen. Auch den Inhaber!

Mehrstufiger Einstellungsprozess

Erstellen Sie ein klares Anforderungsprofil mit konkreten Zielen, aktivieren Sie Ihr Netzwerk, führen Sie Telefoninterviews, holen Sie Referenzen ein und vereinbaren Sie eine Probezeit mit Meilensteinen. Und beziehen Sie Ihre Mitarbeiter in den Bewerbungsprozess mit ein. Die müssen mit dem Neuen zusammenarbeiten.

Work-Life-Blend

Dieser Ausdruck steht für schwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Der Arbeitsplatz wird ein Ort, an dem sich Mitarbeiter wohlfühlen und gewertschätzt werden wollen. Die Wertschätzung für die Mitarbeiter kann sich ganz verschieden ausdrücken.

Entscheidungsfreiheit für Mitarbeiter

Chefs müssen ihren A-Mitarbeitern größere Entscheidungsfreiheiten geben, denn die wissen an ihrem Arbeitsplatz oft besser, was zu tun ist, als die Führungskraft, die mit anderen Aufgaben beschäftigt ist. Gerade im Handwerk müssen Sie sich auf Ihre Mitarbeiter und deren Arbeitsqualität verlassen. Sie können nicht jede Fuge und jede Schraube kontrollieren. Oder Sie machen Ihren Job bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter nicht richtig.

Werte machen wertvoll

Je mehr Freiheiten einzelne Mitarbeiter haben, desto mehr sind Werte ein Kompass, der Orientierung gibt. Entscheidend: Gemeinsame Werte werden nicht für die Ewigkeit definiert, um sie als Leitbild an die Wand zu hängen oder ins Internet zu stellen. Es ist wichtig, wirklich an den Werten zu arbeiten, diese im Alltag zu überprüfen und gegebenenfalls weiterzuentwickeln. (Petra Franke)

Den vollständigen Artikel lesen Sie in der Oktoberausgabe der **photovoltaik**, die am 13.10.2016 erscheint.

(c) Copyright 2016 Alfons W. Gentner Verlag