

Mitarbeiter professionell an Board holen oder von Board gehen lassen

Manchmal treten sie den Job gar nicht an



„Bei der heutigen Personalgewinnung ist Cleverness gefragt“, ermutigte Klaus Dettmar, seine Zuhörer*innen. Der Personalberater der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade konnte den Frust unter den anwesenden UnternehmerFrauen spüren. „Wir tun schon so viel und trotzdem kommen sie manchmal gar nicht oder sind schon nach kurzer Zeit wieder weg“, so der Tenor im Raum.

„Fangen Sie nicht erst an zu suchen, wenn ein Mitarbeiter kündigt. Präsentieren sie sich als professioneller Arbeitgeber ständig am Markt bis sie in aller Munde sind“, ermutigte Dettmar sein Publikum.

Bei 10 Mitarbeitern sollten mindestens 8 Stunden im Monat für Personalsuche eingeplant sein, empfahl er. „Der Außenauftritt als Arbeitgeber in den sozialen Medien sollte widerspiegeln, wer sie sind und was ihr Unternehmen auszeichnet“, erklärte Dettmar. „Nutzen Sie ihre Mitarbeiter als Sprachrohr. Was schätzen diese an ihrem Unternehmen.“

Onboarding bedeute das geplante, ehrliche herzlich und verantwortungsbewusste „An-Bord-Nehmen“ neuer Mitarbeiter*innen. Die Person solle schon vor ihrem ersten Arbeitstag mit dem Betrieb in Kontakt kommen, so Dettmar. Eine Einladung zu Betriebsfesten und Schulungen könne sich im Vorfeld positiv auswirken. Ein voll ausgestatteter und direkt einsatzbereiter Arbeitsplatz sei ein Ausdruck von „herzlich Willkommen“, erklärte Dettmar. Soziale Integration sei wichtig, so Dettmar, und empfahl den neuen Mitarbeiter*innen einen Paten bei der fachlichen Einarbeitung an die Seite zu stellen.

„All das machen wir bereits“, äußerte sich eine Zuhörerin frustriert aus dem Publikum, „und trotzdem ist es unglaublich schwer in diesen Zeiten, Arbeitnehmer zu halten“. „Die Konkurrenz schläft nicht. Ändern Sie ihre Sichtweise“, riet Dettmar, „bleiben Sie nach Unterschrift in Kontakt mit dem zukünftigen Mitarbeiter. Versetzen Sie sich in seine Lage? Welche Ängste hat er/Sie? Steht ein Ortswechsel an? Dann helfen Sie dem neuen Mitarbeiter bei der Wohnungssuche“, empfahl er.

Flexible Arbeitszeiten, Familienfreundlichkeit, Perspektiven, Wertschätzung, das seien die Wünsche vieler Mitarbeiter laut aktueller Umfrage. „Regelmäßige Feedbackgespräche – besonders in den ersten Tagen – könnten hier hilfreich sein. Kleine Unzufriedenheiten oder Unsicherheiten frühzeitig zu erfahren, könnten vor einer inneren Kündigung schützen. Diese Gespräche sollten für alle Mitarbeiter*innen regelmäßig angeboten werden.

Aber wenn es trotzdem zur Kündigung käme, dann sei ein professioneller Abschluss angesagt. Ein sachliches zeitnahes Abschlussgespräch gehöre ebenso dazu wie ein ordentlich ausgestelltes Zeugnis, erklärte Dettmar und verwies auf entsprechende Zeugnisformulierungen bezüglich Leistungsbeurteilung und Verhaltensbewertung.

„Gehen Sie neue Wege“, riet Dettmar. „Schließen Sie sich mit verschiedenen Gewerken zusammen und stellen Sie gemeinsam einen professionellen Personalrecruiter ein!“ Er selbst käme ebenfalls in die Betriebe und helfe hier aus. Das sei eine kostenlose Dienstleistung der Handwerkskammer für deren Mitglieder.

Der Vortrag fand in Präsenz im Stammlokal Tietjens Hütte statt und die 1. Vorsitzende, Yvonne Behrens, freute sich, dass die meisten Teilnehmer*innen schon 1 ½ Stunden vor Beginn zum gemeinsamen Essen und Erfahrungsaustausch eintrafen.

Bericht: Renate Dibbern