

CEO-Tipp *des Monats*

von Guido Quelle

Die richtigen Mitarbeiter gewinnen – der CEO als Taktgeber



Wir lassen jetzt bitte den zur Zeit des Verfassens dieses CEO-Tipps immer wieder gehörten Vorwand, es gäbe keine Fachkräfte am Markt, für einen Moment außen vor, hier geht es darum, was der CEO tun kann, um die richtigen Talente an den Start zu bekommen und ich habe heute sieben Tipps für Sie zusammengestellt:

1. Sorgen Sie für eine **klare, verständliche Strategie**. Diese ist die Basis, um überhaupt richtige Mitarbeiter einstellen zu können. Wie wollen Sie wissen, welche Mitarbeiter Sie brauchen, wenn die Strategie nicht klar ist?
2. Sorgen Sie dafür, dass die **Strategie** nicht nur verständlich ist, sondern auch **verstanden wird**. Sie werden vermutlich nur Bewerbungsgespräche mit engen potenziell neuen Mitarbeitern führen, aber die Strategie muss allen bekannt sein, die Bewerbungsgespräche führen.
3. Sorgen Sie dafür, dass die Personalabteilung ihren Job gut machen kann und ihn gut macht. Dazu gehört, dass Sie die Personalabteilung nicht zum Lohnabrechner und Seminarveranstalter sowie Hobby-Arbeitsrechtler degradieren, sondern sie wirklich in die Strategie und deren Implikationen einbinden. Sorgen Sie auch dafür, dass Sie einen der **wenigen guten Personaler am Start haben**. Wirklich: Die Guten sind rar.
4. **Räumen Sie mit dem Mythos „Arbeitgebermarke“ auf**. Es gibt keine separate „Arbeitgebermarke“, sondern die Marke des Unternehmens muss sich auch

auf den Bewerbungsprozess und das Erscheinungsbild des Unternehmens am Markt erstrecken und damit meine ich nicht das Logo beziehungsweise das Corporate Design. Marke gehört zur Strategie, Marke ist nicht bunte Bildchen.

5. **Vergessen Sie alles, was Sie über die Allein-Attraktivität von Metropolen und der Nicht-Attraktivität von Nicht-Metropolen gehört haben**. Unsere Klienten sind teilweise auch in Metropolen ansässig, aber die meisten sind es nicht und trotzdem verzeichnen unsere Klienten, nicht zuletzt Dank der gezielten Arbeit mit uns am gesunden profitablen Wachstum, zunehmende hochkarätige Initiativbewerbungen, auch abseits der vermeintlichen Hot-Spots.
6. Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter in die Suche neuer Mitarbeiter ein. **Empfehlungen sind ein echter Vorsprung**. Fragen Sie neu eingestellte Mitarbeiter nach weiteren guten Mitarbeitern.
7. Seien Sie schnell, beziehungsweise **sorgen Sie dafür, dass Ihre Organisation schnell ist**. Eine Antwort auf eine Bewerbung nach einer Woche „Ihre Bewerbung ist bei uns eingegangen und wird bearbeitet“ ist nicht nur zu spät, sondern auch zu langweilig.

Was sind Ihre Tipps, um gute Mitarbeiter zu finden? Senden Sie sie mir an guido.quelle@mandat.de.