

Mitarbeiter finden – Mitarbeiter binden

Erfolgscoach Andreas Nemeth zur Bedeutung der Wertschätzung beim Recruiting

mb: Das Finden und Binden von Mitarbeitern ist ein Thema, das den Handel stark beschäftigt. Welche Empfehlungen haben Sie?

Andreas Nemeth: Mein wichtigster Tipp ist Wertschätzung. Unternehmen, die bereits vor der Corona-Zeit wertschätzend mit ihren Mitarbeitenden umgegangen sind, haben in der Regel keine Probleme, diese an ihr Unternehmen zu binden und für gewöhnlich stellt es auch keine größere Herausforderung dar, Mitarbeiter zu finden. Denn es spricht sich herum, wenn Unternehmen wertschätzend oder eben auch weniger wertschätzend mit dem Team umgehen. Firmen, die in dieser Hinsicht einen hervorragenden Ruf besitzen, bekommen häufig Initiativbewerbungen, sodass sie bei Bedarf aus einem beachtlichen Pool schöpfen können.

mb: Was genau meinen Sie mit wertschätzendem Umgang?

Andreas Nemeth: Zum einen spielt natürlich die leistungsgerechte Bezahlung eine Rolle. In den Lockdown-Phasen haben einige Unternehmen das Kurzarbeitergeld



Jedes einzelne Wort im Umgang mit Mitarbeitern macht die Musik, meint Motivationsexperte Andreas Nemeth.

aufgestockt oder eine Corona-Prämie ausgezahlt. Das ist weit mehr als eine schöne Geste. Es zeigt Wertschätzung, ist ein Dank für hohe Leistungsbereitschaft und beweist, dass das Unternehmen den Mitarbeitenden auch finanziell zur Seite steht. Diese Unternehmen haben weder Probleme mit abwandernden noch mit dem Finden neuer Mitarbeiter aus der Region.

mb: Ist es mit materiellen Anreizen getan?

Andreas Nemeth: Auf keinen Fall! Ebenso wichtig ist der wertschätzende Umgang mit den Angestellten. Dazu gehört beispielsweise das Thema 'Führen mit offenen Türen', das wir in unseren Führungscoachings behandeln. Dabei geht es darum, dass Führungskräfte möglichst immer für die Mitarbeiter ansprechbar sein sollen. Insbesondere in so herausfordernden Situationen, wie wir sie gerade erleben. Mitarbeitende, die das

Ein guter Ruf in Sachen wertschätzendem Umgang mit Mitarbeitenden erleichtert das Recruiting und die Bindung der Angestellten beachtlich.

Gefühl haben, dass die Führungsebene immer ein offenes Ohr hat, fühlen sich aufgehoben. Abwanderungsgedanken kommen dann erst gar nicht auf.

mb: Worauf sollte ein Unternehmen außerdem achten?

Andreas Nemeth: In unseren Coachings spielt die Kommunikation auf Augenhöhe eine sehr wichtige Rolle. In der Praxis bedeutet das, seinen Mitarbeitern das Gefühl zu geben, dass sie gleichberechtigte Partner sind. Oder, um es mit den Worten des Neurobiologen Gerald Hüther auszudrücken: Behandle sie nicht als Objekt. Sobald ein Mitarbeiter das Gefühl hat, selbstwirksam und als Subjekt zu handeln, steigen Motivation für die Tätigkeit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

mb: Wie lässt sich dieser Tipp in der Praxis umsetzen?

Andreas Nemeth: Engagement braucht Freiräume! Deswegen ist es wichtig, diese zu schaffen, damit Mitarbeitende sich frei entfalten können. Ein weiterer Punkt sind Mitbestimmungsmöglichkeiten. Damit ist nicht arbeitsrechtliche Mitbestimmung gemeint, sondern das Einfordern von Mitarbeiter-Ideen zum Beispiel in Sachen Sortimentsgestaltung, Warenpräsentation oder geplanten Umbaumaßnahmen. In dieser Hinsicht hat der mittelständische Handel übrigens einen großen Vorteil gegenüber Filialunternehmen oder Konzernen. Natürlich spielt auch die Art der Kommunikation eine wichtige Rolle. Mit unserem Nemeth-Kommunikationsmodell trainieren wir eine achtsame und zugleich begeisternde Art der Kommunikation. Nicht nur der Ton macht die Musik, sondern letztendlich hat jedes Wort Auswirkungen auf den Motivationsgrad jedes Einzelnen. Ein achtsamer und wertschätzender Umgangston wirkt Wunder, auch oder gerade bei dem Thema Mitarbeiterbindung und Recruiting. UAK



Foto: Unsplash

Diesen Artikel sowie alle früheren Veröffentlichungen der BTE KompetenzPartner finden Sie unter Praxistipps auf der Website www.bte-kompetenzpartner.de.