

 [mit Fotos](#)

 [ohne Fotos](#)

[Themen-Specials](#) > [Was Sie als Chef im Handwerk wissen müssen](#) > Gute Firmen bekommen gute Mitarbeiter > So finden Sie gute Leute für Ihren Betrieb!

Gute Firmen bekommen gute Mitarbeiter

Die besten Mitarbeiter gehen zu den besten Unternehmen. Doch jammern hilft nicht: Sieben entscheidende Trends, mit denen Sie hervorragende Mitarbeiter finden und binden.

Juni 2016



In ihrem neuen Buch "Das Geheimnis der Champions" gehen die Autoren Jörg Knoblauch und Benjamin Kuttler der Frage nach, wie Unternehmer erfolgreich gute Mitarbeiter finden und binden. (Foto: 123rf)

Die besten Mitarbeiter gehen zu den besten Firmen. Als Folge jammern Betriebsinhaber, Handwerkskammern und Innungen über Fachkräftemangel, demografischen Wandel und andere Widrigkeiten. Doch das sind Ausreden, sagen Jörg Knoblauch und Benjamin Kuttler in ihrem neuen Buch "[Das Geheimnis der Champions](#)".

Denn in jeder Branche ließen sich Betriebe finden, die durch eine besondere Unternehmerpersönlichkeit oder eine durchdachte Strategie erfolgreich sind. Sie haben 30 Beispiele erfolgreicher Personalpolitik und pfiffiger Ideen zusammengestellt, mit denen man die besten Mitarbeiter finden und binden kann.

So hält man Mitarbeiter

- Radikale Konzentration auf A-Mitarbeiter: Exzellente Mitarbeiter entscheiden über den Unternehmenserfolg. Denn diese sogenannten A-Mitarbeiter sind Mutmacher, die überdurchschnittlich engagiert und erfolgreich sind. Letztlich schießen sie für ihr Team die Tore. Dagegen sind C-Mitarbeiter ein andauernder Chancetod. Das Einstellen

herausragender Mitarbeiter ist die wichtigste Aufgabe des Chefs. Der Dachdecker Lars Thullesen etwa hat einen Lehrer eingestellt, der Schülern ab der siebten Klasse kostenlosen Nachhilfeunterricht gibt. Durch dieses Engagement gewinnt er Jugendliche für seinen Betrieb. Und die danken es ihm: Mehrere Landessieger, Bundessieger und einen Vize-Weltmeister hat der Betrieb ausgebildet.

- Systematische Mitarbeiterbeurteilung: Knoblauchs Unternehmensberatung hat einen einfachen Leistungsbeurteilungsbogen entwickelt. Da gibt es Punkte wie Fachkenntnis, Weiterbildung, Einsatzbereitschaft oder Freundlichkeit. Mitarbeiter und Führungskraft füllen das Blatt anhand der Noten 1 bis 5 unabhängig voneinander aus. Eigen- und Fremdbild sind dann die Grundlage für das jährliche Mitarbeitergespräch, in dem die Leistung beurteilt, die berufliche und persönliche Entwicklung besprochen sowie eine gezielte Weiterbildung geplant werden.
- Exzellente Führungskräfte: Erfolgreiche Betriebe drehen den Spieß alle zwei, drei Jahre um: Jetzt dürfen die Mitarbeiter ihre Vorgesetzten beurteilen. Auch den Inhaber! Erreicht er nur die Note 2,5, muss er sich weiterbilden und coachen lassen. Denn sonst gehen die Mitarbeiter zu einem besseren Chef. Nach einem ähnlichen Prinzip wie bei der Mitarbeiterbeurteilung werden Führungskräfte nach ihren Fähigkeiten benotet: zum Beispiel Information über Firmenziele, Übermittlung von Informationen, Feedback von Mitarbeitern. Führungskräfte müssen sich einer Beurteilung ihrer Mitarbeiter stellen, denn auch sie sind A, B oder C.
- Mehrstufiger Einstellungsprozess: Bewerbung lesen und beurteilen, ein Gespräch führen und schnell den Arbeitsvertrag unterzeichnen – dieses Vorgehen ist fährlässig. "Die richtigen Mitarbeiter einzustellen, ist das Wichtigste bei der Frage, wie man Kunden begeistert", sagt Coplaning-Inhaber Günter Schmitz. Der Betrieb baut und installiert Haus-, Innen- und Verandatüren, Fenster und Garagentore sowie Solaranlagen. Zehn Schritte umfasst der Einstellungsprozess. Darunter sind drei persönliche Interviews – unter anderem eines zusammen mit dem Lebenspartner.
- Für Chefs heißt das: 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, denn die müssen später zusammenarbeiten.
- Trennung von Arbeit und Freizeit: Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwindet: Der Arbeitsplatz wird ein Ort, an dem sich Mitarbeiter wohlfühlen wollen. Die Wertschätzung für die Mitarbeiter drückt sich etwa durch kostenloses Essen aus, Massagemöglichkeiten oder gemeinsame Freizeitaktivitäten. So gibt es für die Mitarbeiter von Coplaning morgens ein größeres, gemeinsames Frühstück. Die Arbeitskleidung der Monteure wird über Nacht hausintern gereinigt. Und eine Herzlichkeitsbeauftragte sorgt für positive Stimmung in dem Familienbetrieb – sie kümmert sich zum Beispiel um Geburtstage und Mitarbeiterkinder.
- Mitarbeiter werden zu Mit-Unternehmern: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist schlecht. 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.

Buchtipp: Jörg Knoblauch und Benjamin Kuttler, Das Geheimnis der Champions: Wie exzellente Unternehmen die besten Mitarbeiter finden und binden, Campus-Verlag 2016, 34 Euro.

Zu bestellen im VH-Buchshop bei Bärbel Nass, Tel.: 0211/3909864 oder per E-Mail unter: nass@verlagsanstalt-handwerk.de.

Text: Jens Giesler/ Foto: privat

Was Sie sonst noch interessieren könnte

[Die Handwerkskammern in Deutschland > HWK Münster](#)

[Für Personalaufgaben im Mittelstand qualifizieren](#)

[Die neue Fortbildung "Personalmanager HWK" des HBZ Münster qualifiziert für verantwortungsvolle Aufgaben in der Gewinnung, Entwicklung und Führung von Mitarbeitern in mittelständischen Betrieben.](#)

[Die Handwerkskammern in Deutschland > HWK Trier](#)

[Vereinbarung mit DG Belgiens](#)

[Rheinland-Pfalz und die Deutschsprachige Gemeinschaft \(DG\) Belgiens haben in der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion \(ADD\) Trier die grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung vereinbart.](#)

[Betrieb & Finanzen > Unternehmensführung](#)

[Rekordumsätze im Bäckerhandwerk](#)

[Im Bäckerhandwerk sinken die Betriebszahlen. Dafür steigen die Umsätze, aber auch die Sorgen um den Nachwuchs – immer mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze können nicht besetzt werden.](#)

[Politik & Wirtschaft > Interviews](#)

["Wir brauchen eine Handvoll Leute"](#)

[Anlässlich des Jubiläums der Innung für Orthopädie-Schuhtechnik NRW sprechen Ludwig Vorholt und Philipp Radtke über die Arbeit im Ehrenamt und die Suche nach neuen Mitstreitern.](#)

[Themen-Specials > So finden Sie gute Leute für Ihren Betrieb!](#)

[Online-Jobbörsen: Schnelle Mitarbeitersuche mit Komfort](#)

[Der Stellenmarkt hat sich zu großen Teilen ins Internet verlagert. Heute suchen Bewerber vor allem im Web nach interessanten Job-Angeboten. Auch Betriebe im Handwerk haben deshalb gute Chancen, in Online-Jobbörsen passende Mitarbeiter zu finden.](#)