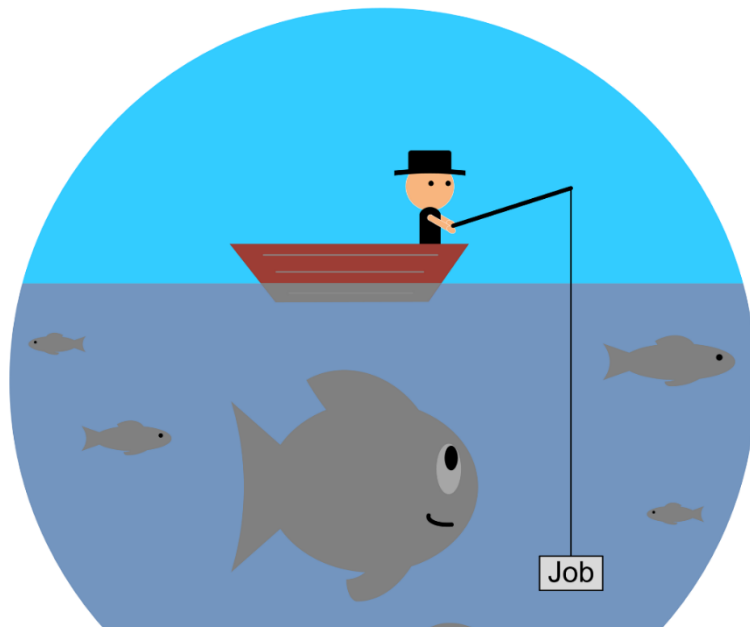


10 Tipps zur digitalen Mitarbeitergewinnung



1.

Flirten Sie analog und digital!

Die Gewinnung neuer Mitarbeiter war lange Zeit ein Kinderspiel. Das Angebot eines langfristig beheizten Raums mit Fenster und ein passables Festgehalt reichten aus. Doch heute gleicht die Anwerbung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin einem Flirt, bei dem man alle analogen und digitalen Register ziehen muss. Moderne Flirts beginnen immer häufiger im Netz – weshalb sollte es bei der Mitarbeitergewinnung anders sein?





2.

Schauen Sie sich den Arbeitsmarkt an!

Der aktuelle Arbeitsmarkt hat auf Grund des Generationenwechsels und anderer Orientierungen junger Menschen ein strukturelles Problem: Den permanenten Mangel an Fachkräften. Nach dem DIHK-Fachkräftereport 2021 erwarten 85 Prozent der deutschen Betriebe negative Effekte infolge von Fachkräfteengpässen.

Es ist also schwer für Unternehmen, wirklich gute Mitarbeiter:innen zu finden. Sie selbst sind es, die sich um fähige Talente bewerben. Damit gleicht die Suche nach neuen Arbeitskräften für das eigene Unternehmen der berühmten Suche nach einer Stecknadel im Heuhaufen. Konstruieren Sie hierzu einen "digitalen Magneten" und werden Sie online als attraktiver Arbeitgeber sichtbar. So erreichen Sie Ihre Kandidaten – weltweit!

3.

Erlangen Sie Menschenwissen!

Das Wissen um einen guten Flirt mit künftigen Mitarbeiter:innen ist zunächst einmal die Fähigkeit, gut kommunizieren zu können. Allerdings geht es weit darüber hinaus: Menschenwissen ist gefragt! Wie "ticken" Menschen, wie unterschiedlich sind Menschen verschiedener Charaktere und Generationen motiviert? Hier sind also für eine erfolgreiche Rekrutierung neuer Talente Grundkenntnisse der Psychologie gefragt. Gerade wenn man das nicht noch einmal studieren will: Mit digitalen Weiterbildungsangeboten im Netz werden auch Sie zum Spezialisten!





4. Geben Sie Sinn!

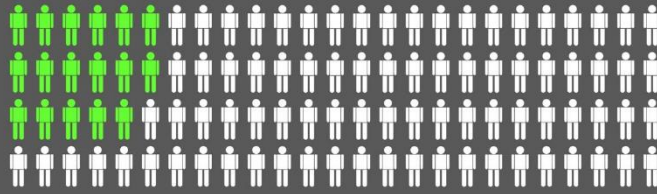
Der heutige Arbeitsmarkt ist geprägt von einer neuen Generation, die sich wenig für einen Posten interessiert, sondern mehr für den Sinn der Arbeit. Nicht zu Unrecht nennt man die Generation Y auch "Generation WHY". Es reicht also nicht mehr, nur einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, sondern dieser muss auch "sexy" sein – also der Lebensidee von jungen Mitarbeiter:innen entsprechen. Die Homepage ist Ihre digitale Visitenkarte: Präsentieren Sie sich dort nicht als ein verstaubtes organisatorisches Konstrukt, sondern zeigen Sie Ihre sinnhafte unternehmerische Vision!

5.

Werden Sie zum Helden Ihrer Mitarbeiter!

Schaffen Sie Mitarbeiterbindung! Dazu ist erst einmal erforderlich, etwas über die Entstehung von Bindung zu wissen. Bindung ist vor allem der psychologische Prozess der Projektion: Mitarbeiter sehen unbewusst in ihren Kollegen, in ihrem Chef oder ihrer Chefin einen kleinen Helden, der ein Idealbild ihres Inneren verkörpert. Damit werden Führungskräfte zu Projektionsflächen und so zu Vorbildern. Werden Sie in Ihrem persönlichen Auftritt zum analogen und in Ihrer Internet-Vorstellung zum digitalen Helden!





*"Nur 17 % der Mitarbeiter
sind wirklich begeistert"*

Gallup-Studie 2021, Quelle: www.gallup.com

6. Begeistern Sie!

Begeistern Sie Ihre Mitarbeiter immer wieder! Gemäß der aktuellen Gallup-Studie 2021 sind nur 17 % der Mitarbeiter in deutschen Unternehmen wirklich begeistert. Sie bringen neue Ideen und laufen die Extrameile für ihre Firma. Der Rest der Mitarbeiter macht mehr oder weniger Dienst nach Vorschrift. Daher gilt, sich immer wieder etwas Neues einfallen zu lassen, um vorhandene oder künftige Mitarbeiter emotional zu binden.

Haben Sie die Potenziale, Wünsche und Erwartungen Ihrer Mitarbeiter bereits digital erfasst? Machen Sie eine Inventur Ihrer Menschen, um zielgenau zu begeistern!

7.

Kommunizieren Sie – auch digital!

Schaffen Sie analoge und digitale Räume. Mitarbeiter:innen brauchen Räume, Rituale und Formate, die dazu einladen, offener zu sein, miteinander zu reden und kreativ zu werden. Sie brauchen Räume für Emotionen, und Räume für Begegnungen. Schaffen Sie diese Räume sowohl in Ihrem Unternehmen als auch online. Warum nicht einmal ein reines Kaffeetrinken auf Zoom statt nur die Begegnung in reinen Fachkonferenzen?

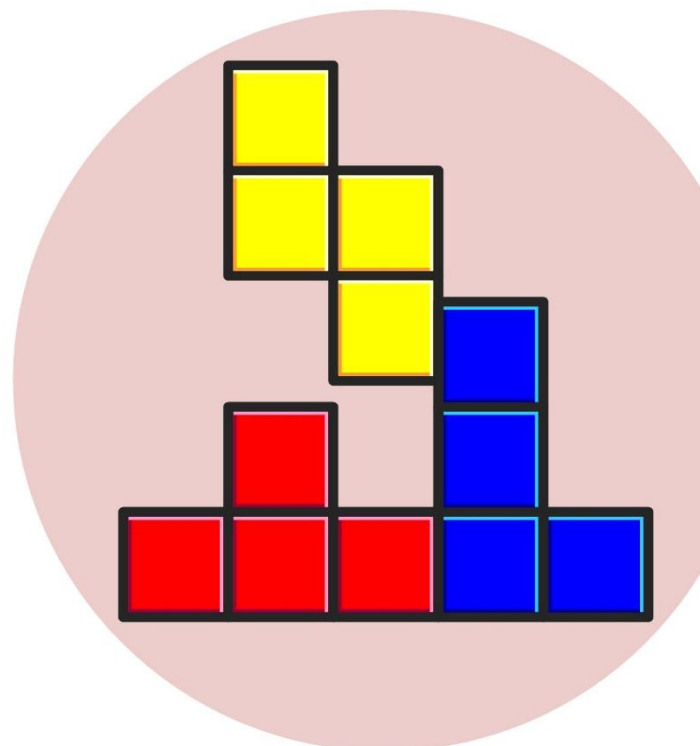
Kommunizieren Sie in den wichtigsten Plattformen im Netz, wie z.B. YouTube, Instagram, Snapchat, WhatsApp, TikTok. Das müssen Sie nicht alleine machen, vielleicht findet sich ein Teammitglied, das sogar richtig Spaß daran hat.



8.

Entwickeln Sie Spielregeln, die Spaß machen!

Gerade für die junge Generation ist Arbeit eben nicht reine Pflichterfüllung, sondern sollte auch einen Spaßfaktor enthalten. Früher nicht so wichtig, heute elementar: Mitarbeiter:innen sollten sich auf den Montag freuen. Wie entwickelt man nun Spielregeln? Ganz einfach im Gespräch mit dem gesamten Team. Diskutieren Sie die Fragen: Was tun wir für den Erfolg? Wie feiern wir Siege? Wie lautet die Spielregel, wenn einmal etwas nicht geklappt hat? Investieren Sie hierfür einen Teamtag! Und wenn Sie dazu keine Zeit haben: Mit flotten Online-Impulsen zwischendurch kann man regelmäßig neue Spielregeln entwickeln und alte überprüfen!





9. Bieten Sie Träume!

Verknüpfen sie die Träume Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit den unternehmerischen Zielen! Weg von der Pflicht, hin zu einem Lust-Programm. Kennen Sie die Träume Ihrer jungen Mitarbeiter:innen? Die neuen Generationen haben nämlich keineswegs die Idee, den Job nur als Füller ihres Kühlschranks und der Finanzierung des nächsten Urlaubs zu betrachten. Geld spielt nach wie vor eine Rolle, aber eher untergeordnet. Junge Menschen sind bereit, zu Gunsten erweiterter Entfaltungsmöglichkeiten in der Freizeit auf Arbeitszeit und die damit verbundene Entlohnung zu verzichten. Und sie prüfen diese Möglichkeit im Netz, bevor sie "Ja" zur Stelle sagen. Etliche Bewertungsplattformen im Internet zeigen aus Sicht der Mitarbeiter, ob das Unternehmen wirklich den absoluten Traum-Job bietet.

10.

Leben Sie Wertschätzung!

Die Junge Generation will sich entwickeln, sucht Entfaltungsmöglichkeiten und immer wieder neue Inspirationen. Deshalb erkennen Sie diesen Entfaltungswunsch auch an und fördern ihn sogar.

Wie? Mit einer guten Unternehmenskultur! Mit guten Gesprächen, achtsamer Online-Kommunikation und mit wertschätzenden Momenten, mit analoger und digitaler Weiterbildung, um sich persönlich zu entwickeln. Dies sorgt für die Qualität der Arbeit, ein besseres Teamverständnis und mehr Motivation insgesamt.

