

Mitarbeiterakquise mal anders

Innerhalb eines Jahres hat Heiner Götting 20 Mitarbeitende eingestellt. Sie haben sich beworben, weil er nach Misserfolgen Mut zur Veränderung hatte.

Als bei Heiner Götting drei Kündigungen innerhalb weniger Monate auf dem Tisch landeten, wurde er unruhig. „Das war ein Warnschuss: Bei der Auftragslage konnte ich es mir nicht leisten, dass noch mehr Leute gehen“, sagt der Chef von Fliesen Götting aus Bösel bei Oldenburg.

Umdenken führt zu Veränderungsprozess

Götting musste aktiv werden. Für seine verbliebenen 20 Mitarbeitenden hat er einen Fragebogen erarbeitet und abgefragt, was ihnen im Betrieb gefällt und was sie stört. Aus den Antworten hat er im Anschluss Veränderungen abgeleitet. Das Arbeiten in dem Handwerksbetrieb sollte attraktiver werden – für das Team und für neue Bewerber.

„Der Fokus lag zum einen auf Mitarbeiterbindung“, sagt Götting. Der neu entwickelte Maßnahmenkatalog hatte vor allem ein Ziel: Mitarbeiterzufriedenheit. Schnell reagiert hat der Unternehmer beispielsweise auf diese Anregungen aus dem Team:

- **Kritik an der Baustellenorganisation:** Eine neue App bringt Struktur und Übersicht für alle Beteiligten einer Baustelle. Projekte können von mehreren Nutzern gleichzeitig bearbeitet werden.
- **Fehlendes oder schlecht erhaltenes Werkzeug:** Jedes Team hat jetzt ein eigenes Firmenauto mit eigenem Werkzeug. Größere Maschinen und Ersatzwerkzeug stehen im Betrieb ausreichend zur Verfügung.
- **Die Stimmung im Team:** Um sie zu verbessern, hat Götting wöchentliche Baustellenbesprechungen eingeführt. Zudem finden jetzt quartalsweise Vier-Augen-Gespräche mit jedem



Eine neue Bewerberansprache hat Heiner Götting mit seinem Team entwickelt. Das Ergebnis sind zufriedener Mitarbeiter und ein stark gewachsenes Team.

Mitarbeitenden statt. „Das ist nicht immer angenehm, hat aber viel bewegt“, sagt der 41-Jährige.

- **Wünsche und Sorgen anonym äußern** können die Mitarbeitenden im neuen „Kummerkasten“.

Konzentration auf das Wesentliche

Zum anderen hat Götting anhand der Rückmeldungen aus dem Team die Bewerberansprache verändert. „Wir haben erarbeitet, was es braucht, um gerne in einem Betrieb zu arbeiten“, sagt er. Dass sein Betrieb genau das bietet, bringt der Meister in sozialen Netzwerken rüber und stellt sich dafür selbst vor die Kamera.

„Ich habe mich und den Betrieb vorgestellt“, berichtet Götting. Authentisch sollte es sein und ehrlich. Natürlich habe auch er die Vorteile genannt, die potenzielle Bewerber in seinem Betrieb erwarten.

Allerdings drehte er den Spieß um und zählte Punkte auf, die Mitarbeitende bei ihm garantiert



Wir haben erarbeitet, was es braucht, um gerne in einem Betrieb zu arbeiten.

Heiner Götting,
Fliesenlegermeister

nicht erwarten. Zum Beispiel schlechte Organisation der Baustellen, ein schreckliches Betriebsklima, schlechtes Werkzeug. „Ich kannte bis dato niemanden, der seine Bewerber auf diese Art angesprochen hat“, sagt Götting. Die Herangehensweise habe die Neuen im Team begeistert.

Passende Bewerber digital filtern

Für die Suche nach Mitarbeitenden hat der Betrieb mehrere Werbekampagnen mit Video- und Fotomaterial erstellt. Sie werden bei Instagram und Facebook ausgespielt. Interessenten, die auf die Anzeigen klicken, landen auf einer Landingpage mit Stellenangeboten, die in seine Website integriert ist.

Die inhaltlichen Voraussetzungen hat der Handwerksmeister um technische Neuerungen ergänzt. Der Bewerbungsprozess ist bei Fliesen Götting in ein Stufensystem unterteilt.

• **Im ersten Schritt** gibt der Bewerber den Namen und eine Kontaktmöglichkeit in ein Online-Formular ein. Wenige gezielte Fragen zu organisatorischen Themen wie Eintrittsdatum, Gehaltsvorstellung, Wohnort und Fähigkeiten werden im Erstkontakt von einem externen Dienstleister abgefragt. Passen die Antworten zu den Vorstellungen des Firmenchefs, telefoniert er mit den Bewerbern und geht weitere Fragen durch, um auszuloten, wen er zu einem persönlichen Gespräch einlädt.

• **Im zweiten Schritt** findet ein Vorstellungsgespräch im Betrieb statt. „Dafür haben wir eine Liste mit Fragen erarbeitet und passen sie – je nach Stellenangebot – immer wieder an“, sagt Götting. An dem Gespräch nimmt auch ein Mitarbeiter teil. Der Blickwinkel eines Teammitglieds sei wichtig, um langfristig neue Mitarbeitende zu finden.

• **Im dritten Schritt** findet ein Probearbeiten statt. „Man merkt erst nach zwei bis drei Tagen, wie eine Person tickt, was sie kann und vor allem, ob sie ins Team passt“, berichtet Götting.

„Zufriedenheit im Team steckt an“

In sein Team passten alle neuen 20 Mitarbeitenden, die der Unternehmer zwischen Januar 2022 und Februar 2023 eingestellt hat. 13 von ihnen sind Fliesenleger, zwei Azubis lernen den Beruf, zwei Bauhelfer unterstützen die Fliesenleger auf den Baustellen und eine Auszubildende wird Kauffrau für Büromanagement. Zudem beschäftigt Götting jetzt eine Marketingleiterin, die die Bereiche Marketing und Werbung abdeckt. Eine weitere Mitarbeiterin kümmert sich um die Social-Media-Aktivitäten des Handwerksbetriebs.

„Alle Stellen sind richtig gut besetzt, es hat sich eine tolle Dynamik entwickelt, sagt Heiner Götting. Was ihn auch freut: Die Zufriedenheit im Team sei gestiegen und das stecke die neuen Mitarbeiter direkt an.

„Wir sind Lichtjahre weiter als noch vor einhalb Jahren“, resümiert der Fliesenlegermeister. Es sei manchmal so einfach, Mitarbeitende glücklich zu machen, „wenn man offen ist, hinterfragt, sich Sorgen anhört und ernst nimmt“. MARTINA JAHN

„Gemeinsam Themen bearbeiten“

Mitglieder zu Fans machen – dieser Impuls kommt von Handwerks- und Kirchenvertretern gleichermaßen.

Vor 50 Jahren wurde der Austausch zwischen Handwerk und Kirchen in Niedersachsen initiiert. „Heute sind das Handwerk und die Kirchen gemeinsam gefordert, die Transformationen in der Gesellschaft zu gestalten“, betont Bischof Thomas Adomat beim Begegnungstag anlässlich des Jubiläums des Ökumenischen Landesarbeitskreises Handwerk und Kirchen in Niedersachsen.

Christentum und Handwerk seien gemeinsam in der Welt unterwegs. „Für beide ist die Ressource Mensch ungeniebig wichtig und wertvoll. Wir tragen gemeinsam eine gesellschaftliche Verantwortung“, stellt der Ratsvorsitzende der Konföderation evangelischer Kirchen klar. Das bestätigt Cornelia Höltkemeier, stellvertretende Vorsitzende des Landesarbeitskreises Handwerk und Kirchen: „Wir haben ein gemeinsames Verständnis, arbeiten uns durch gemeinsame Themen und finden eine gemeinsame Sprache.“

Der Geschäftsführer des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Karl-Sebastian Schulte, sieht diese drei großen D-Zukunftsthemen:

- **„Demografie – Betriebe müssen bei Mitarbeitenden lebensphasenorientiert handeln und flexibel sein.“**
- **Digitalisierung – wir brauchen die Automatisierung, weil wir immer weniger Arbeitskräfte haben werden.**
- **Dekarbonisierung – Handwerk ist gleichermaßen Problemlöser und Betroffener, Nach-**

haltigkeit und Kreislaufwirtschaft liegen in der DNA des Handwerks.“

Schulte macht zudem ein weiteres Thema aus: „Das Instrument Mitgliedschaft ist in Verruf geraten. Das merken wir in Kirchen und Innungen gleichermaßen.“ Heute seien es Aktivisten und Follower, die sich nur auf Zeit für ein Thema einsetzen, sich aber nicht mehr dauerhaft engagieren. „Wir brauchen mehr Jüngere, mehr Frauen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund in unseren Organisationen und müssen Mitglieder zu Fans machen“, betont der Handwerksvertreter auf dem Begegnungstag.

Diese Sichtweise teilt der Experte für Organisationsentwicklung und Leiter der Ehrenamtsakademie Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Dr. Steffen Bauer. Die Kirchen seien gerade in der Pandemie mit neuen kreativen Formaten wie „Einfach heiraten“ oder „Taufen an jedem Tümpel“ auf Menschen zugegangen und hätten damit eine hohe Resonanz erfahren. Diese innovativen Wege müsste die Kirche weiter beschreiten, um Mitglieder als Fans zu gewinnen.

Dass die Kirche vor einer ihrer größten kirchlichen Sanierungswellen steht, um die angepeilte Klimaneutralität erreichen zu können, erklärt der Pfarrer gleichermaßen. Und das Handwerk dürfe sie umsetzen. (FRÖ)



Zeit für die Familie – das wünschen sich immer mehr Menschen. Und Betriebe müssen lebensphasenorientierter handeln.

HORN

BACH

Es gibt immer was zu tun.

ProfiService

Wir kümmern uns um einfache und schnelle Materialversorgung.

PROFI
SERVICE

Nutze die Vorteile bei HORN

für gewerbliche Kunden.

Infos an der ProfiTheke im Markt

oder auf hornbach-profi.de