

# Finden und binden

Mit einer modernen Unternehmenskultur und interessanten Angeboten gewinnen Arbeitgeber vielversprechende Talente und schaffen es, Spitzenkräfte langfristig zu halten. Dabei helfen ausgesuchte Tools

VON *Rudolf Kahlen*

**E**inem Softwareentwickler hat die Berliner Virtimo AG einiges zu bieten: In der Stellenanzeige ist vom kollegialen Miteinander zu lesen – „gepaart mit Flexibilität und Eigenverantwortung“. Die „Vergütung samt Zuschüssen“ sei attraktiv. Daneben prangt eine Auszeichnung, die das auf Energieunternehmen spezialisierte IT-Beratungshaus deutschlandweit in seiner Branche als einen der besten Arbeitgeber des Jahres 2018 ausweist. Die so ausgeschriebene Stelle findet sich auf der Firmen-Homepage, auf Jobportalen und der Suchmaschine Indeed. Vorstand Christoph Fuchß sagt: „Die Rückläufe sind gut.“

Die Talentsuche ist für den Diplominformatiker allerdings dann qualitativ am besten, wenn seine „Mitarbeiter interessierte Personen aus ihrem Umfeld empfehlen“. Dann seien im Vorfeld schon viele Fragen geklärt. „Weil das für uns ein wichtiges Standbein im Recruiting ist, loben wir dafür auch 5.000 Euro als Prämie aus.“ Die erhaltene der Mitarbeiter, wenn der von ihm Empfohlene den Arbeitsvertrag unterschrieben und die Probezeit erfolgreich absolviert habe.

Zum gezielten Finden vielversprechender Talente und zum dauerhaften Binden von Spitzen-



*Wenn jemand innerlich kündigt, ist er schon als Leistungsträger verloren und wahrscheinlich auf dem Sprung zum nächsten Arbeitsplatz.*

**Nora Heer**  
Geschäftsführerin der  
LLS Internet GmbH



kräften lassen sich Berliner Betriebe viel einfallen. Dabei setzen die Verantwortlichen zusehends auf neuartige Tools und lassen sich sehr durchdacht auf die Wünsche junger Menschen ein (siehe „Regeln einer modernen Arbeitskultur“).

### Online-Anwendung reduziert Aufwand

Auf eine ausgeklügelte Mischung der Kanäle beim Rekrutieren von Spitzenkräften schwört auch Dirk Huesmann. Der Vorsitzende des Vorstands der wirDesign communication AG mit Sitz in Berlin und Braunschweig nennt eine weitere Form, um auf sich als Arbeitgeber aufmerksam zu machen: „Wir finden neue Mitarbeiter auch aufgrund der Berichterstattung über wirDesign, wenn es beispielsweise um Themen wie Design und Markenführung geht oder um eine moderne Unternehmenskultur.“

Weil das Bewerbungsmanagement seiner Erfahrung nach recht aufwendig ist, nutzt wirDesign für den Abstimmungsprozess eine Online-Anwendung, die den Aufwand für die fachlichen Ansprechpartner erheblich senkt. Huesmann rät bei der Wahl des passenden Programms, darauf zu schauen, ob der Umgang mit den Angaben der Bewerber auch den Anforderungen der Datenschutz-



Bei Personalgesprächen spielen die Ansprüche der Bewerber eine sehr große Rolle

Grundverordnung genügt. Den Idealfall beschreibt er so: „Die Einzelheiten bleiben im System, können dort bewertet und nach der gesetzten Frist auch wieder gelöscht werden – oder im besten Fall vom Status Bewerber in den des Mitarbeiters wechseln.“ Aus Sicht des Vorstandsvorsitzenden ist diese Datenhygiene „extrem wichtig“.

Huesmanns Firma wirDesign unternimmt viel, um die mehr als 64 Beschäftigten langfristig zu binden. Dazu zählen beispielsweise flexible Arbeitszeiten, die das jeweilige Team autonom organisiert – inklusive der Home-Office-Tage. Wichtig auch: Neben der monatlichen Vergütung schüttet das Unternehmen einen Teil des Gewinns zum Jahresende an jeden in der Belegschaft aus.

#### Arbeitsklima immer im Blick behalten

Damit Spitzenkräfte auf Dauer dabeibleiben, ist aber noch mehr nötig. Es geht aus Arbeitgebersicht auch darum, Stimmungen unter den Beschäftigten möglichst früh mitzubekommen – zum Beispiel aufkommende Unzufriedenheit. Dann lässt sich verhindern, was Nora Heer, Geschäftsführerin der Berliner LLS Internet GmbH, so beschreibt: „Wenn jemand innerlich kündigt, ist er eigentlich schon als Leistungsträger verloren und wahrscheinlich auf dem Sprung hin zu einem anderen Arbeitsplatz.“ Sie rät, Mitarbeitern eine Stimme zu geben, die gehört wird. Solch ein Feedback, kontinuierlich geäußert, liefert den Verantwortlichen wertvolle Daten für eine angemessene Reaktion.

Die Unternehmerin weiß, wovon sie spricht, denn LLS Internet bietet mit „Loop Now“ eine Software-Lösung, die es Teammitgliedern ermöglicht, online Ideen, Einschätzungen und Empfehlungen abzugeben. Eine weitere Anwendung, „Lo-online Systems“, hilft, Mitarbeitergespräche zu verbessern, wenn es etwa um die persönliche Leistung und Entwicklungschancen in der Firma geht.

Solch eine Gesprächskultur erhöht Heer zufolge die Bindung ans Unternehmen, „was wiederum die Kosten fürs Rekrutieren neuer Kräfte enorm senkt“. ■



”

*Wir finden neue Mitarbeiter auch aufgrund der Berichte über wirDesign, wenn es etwa um Themen wie Markenführung oder Unternehmenskultur geht.*

**Dirk Huesmann**  
Vorstandsvorsitzender  
wirDesign communication

FOTOS: WIRDESIGN COMMUNICATION, FOTOSTUDIO CHARLOTTENBURG

## Regeln einer modernen Arbeitskultur

Fach- und Führungskräfte sind heute schwer zu finden. Entsprechend stehen die Wünsche der Beschäftigten stärker im Vordergrund

### 1

#### Mitsprache

Es geht nicht mehr nur darum, dass Führungskräfte ihren Mitarbeitern sagen, was sie zu tun haben. Beschäftigte wollen mit ihrer eigenen Stimme in der Organisation zu Wort zu kommen. Deshalb gilt es, jeden Einzelnen anzuregen, Ideen einzubringen. Die Tipps müssen dann allerdings im Idealfall auch umgesetzt werden.

### 2

#### Umgang

Geht es um die Leistung eines Beschäftigten, gilt zweierlei: Wertschätzung gegenüber der jeweiligen Person, Kritik ausschließlich auf die Sache beziehen – festgemacht an konkreten Beispielen und verbunden mit möglichen Lösungswegen.

### 3

#### Freiraum

Freiraum mit nachvollziehbaren Regeln ist gefragt. Wer etwa einen Tag im Home-Office verbringen möchte, kann das machen, wenn er sich zuvor mit den Teammitgliedern abgestimmt, mögliche Kundenwünsche berücksichtigt und sein Vorhaben im firmeninternen Online-Verteiler für alle transparent gemacht hat.



**Julian Evans**  
IHK-Abteilung  
Fachkräfte und  
Innovation  
julian.evans@berlin.ihk.de