

DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN

founders

Deutschland, Österreich, Schweiz

Ausgabe 16



Die Kunst,
berühmt zu werden

RAINER ZITELMANN

BERÜHMT



„WAR FOR TALENTS“ IST NICHT VORBEI:

Dass sich das Blatt innerhalb kürzester Zeit so wenden könnte, hätten die meisten von uns wahrscheinlich nicht gedacht. Statt Wachstum geht es plötzlich ums blanke Überleben. Corona hat die Wirtschaft in vollem Lauf ausgebremst, der Arbeitsmarkt steht Kopf. Allenthalben melden Unternehmen Kurzarbeit an, die Arbeitslosenzahlen erreichen schwindelerregende Höhen. Verunsicherung macht sich breit. Denn wir können nicht wissen, wann es wieder aufwärts geht. Was ich allerdings für eine grobe Fehlentscheidung halte: Als Unternehmer jetzt nicht trotzdem an morgen zu denken.

Ich bin durch und durch Optimist. Daher bin ich auch überzeugt davon, dass es nur

eine Frage der Zeit ist, bis das Business wieder so richtig losgeht. Und dafür will

»Verunsicherung macht sich breit. Denn wir können nicht wissen, wann es wieder aufwärts geht. Was ich allerdings für eine grobe Fehlentscheidung halte: Als Unternehmer jetzt nicht trotzdem an morgen zu denken.«

ich gewappnet sein! Mit Angeboten, die dem veränderten Bedarf meiner Zielgruppe entsprechen. Und mit einer hochmotivierten, schlagkräftigen Mannschaft. Stichwort

Recruiting: Wie sieht es da bei Ihnen aus? Die meisten Unternehmer haben hier sofort die Handbremse gezogen. Auf den ersten Blick ist diese Reaktion natürlich nachvollziehbar. Wenn nicht klar ist, wie es die Company über die nächsten Monate schafft, werden sofort alle entbehrlichen Investitionen gestrichen.

Der frühe Vogel fängt die besten Talente

Gerade beim Thema Recruiting lohnt es sich jedoch, genauer hinzuschauen. Ich bin davon überzeugt: Wer jetzt neue Mitarbeiter einstellt oder zumindest Gespräche führt und sich bei Talenten auf den Schirm bringt, wird schon bald die Nase vorn haben. Manche Unternehmer sind der Ansicht, dass es auf Grund der vielen krisenbedingten Entlassungen bald keinen „War for Talents“ mehr gäbe. Doch mehr Arbeitssuchende bedeutet nicht, dass Sie nach Corona die Qual der Wahl haben. Wo Anfang des Jahres Fachkräftemangel herrschte, wird auch in vier Monaten noch bzw. wieder Fachkräftemangel herrschen. Denn die Zahl der talentierten Kräfte nimmt ja nicht auf magische Weise zu. Was allerdings geschehen ist:

»Gerade jetzt ist es absolut entscheidend, sich nach außen zu präsentieren, vor allem in den sozialen Medien. Machen Sie erfahrbar, wie Sie mit der Krise umgehen. Denn das, was Mitarbeiter jetzt in Ihrem Unternehmen hält, wird gleichzeitig das sein, was neue Mitarbeiter anzieht.«



Warum Unternehmer jetzt an morgen denken sollten



„Warum keiner will, dass du nach oben kommst...“ von Martin Limbeck

Gebunden, 208 Seiten
REDLINE Verlag
ISBN: 978-3-86881-235-0

Die Krise hat den Pool ordentlich durcheinandergewirbelt. Und so haben jetzt auch kleinere Unternehmen die Chance, sich Talente zu schnappen, die sonst wohlmöglichst beim nächsten Großkonzern angeheuert hätten. Vorausgesetzt, sie werfen jetzt die Angel aus. Denn sobald es einen Impfstoff gibt und die Krise offiziell vorbei ist, wird der Kampf um die besten verfügbaren Mitarbeiter vermutlich heißer denn je entbrennen.

Die Vorteile liegen für mich auf der Hand: Wer jetzt den Recruiting-Prozess anstößt, hat Zeit genug, wirklich passende Kandidaten zu finden. Wenn es dann wieder losgeht, ist das Team bereits eingespielt und kann Vollgas geben. Fehlbesetzungen, die oft aus blanker Notwendigkeit heraus getroffen werden, können ein Unternehmen hingegen schnell eine fünfstelligen Summe kosten. Je Position! Natürlich kann Recruiting aktuell nicht so ablaufen, wie Sie es gewohnt sind. Doch ist das wirklich ein Hinderungsgrund? Erste Gespräche können per Videocall geführt werden. Webinare oder eine Online-Veranstaltung bieten die Möglichkeit, das Unternehmen virtuell näher kennenzulernen. Und digitale Assessment Center sind auch kein Ding der Unmöglichkeit mehr. Und was spricht dagegen, erst mal

eine berufliche „Fernbeziehung“ zu führen und den neuen Mitarbeiter im Homeoffice starten zu lassen? Körperliche Anwesenheit ist kein Garant für Spitzenleistung, ich kann es nur nochmal deutlich sagen.

Employer Branding: Positionieren – und profitieren!

Ein weiterer Punkt, an dem jeder Unternehmer dringend arbeiten sollte: sein Employer Branding. Gerade jetzt ist es absolut entscheidend, sich nach außen zu präsentieren, vor allem in den sozialen Medien. Machen Sie erfahrbar, wie Sie mit der Krise umgehen. Denn das, was Mitarbeiter jetzt in Ihrem Unternehmen hält, wird gleichzeitig das sein, was neue Mitarbeiter anzieht. Wie haben Sie die Arbeitsprozesse angepasst? Wie unterstützen Sie Mitarbeiter, die Kinder zuhause betreuen müssen? Welche Maßnahmen haben Sie getroffen, um die Kommunikation im Team aufrecht zu erhalten? Sei es der gemeinsame Zoom-Morningplausch

oder das digitale After-Work-Bier am Freitagabend: Erzählen Sie davon! Tatsache ist nämlich, dass bei manchen Topkräften der Wunsch nach einem neuen Job erst durch die Krise entstanden ist. Nicht, weil sie ihre Arbeit verloren hätten. Sondern weil sich jetzt zeigt, wo es überall brennt und welche Schwächen und Fehlentscheidungen dem bisherigen Arbeitgeber nun auf die Füße fallen. Das ist Ihre Chance, die Angel auszuwerfen – und dabei gleichzeitig ein wachsames Auge auf den eigenen Teich zu haben.

Martin Limbeck, Inhaber der Limbeck® Group, ist einer der führenden Experten für Sales und Sales Leadership in Europa. Zusammen mit seinem Team hilft der vierfache Bestseller-Autor Unternehmen dabei, ihren Vertrieb auf den Punkt zu bringen – denn Vertrieb. Macht. Zukunft.

