

Warum soll jemand bei Ihnen arbeiten?



Die Menschen machen durch ihre Kompetenz, ihre Motivation und ihr Verhalten den entscheidenden Unterschied.

Foto: Armin Leinen

Arbeitgeber-Marke als Wettbewerbsvorteil

Viele Betriebe haben in den letzten Jahren immer mehr gegeben, ob mehr Lohn, höhere Sozialleistungen oder monetäre und nicht-monetäre Extras, um die Mitarbeiter überhaupt bei der Stange zu halten.

Kunden-Marke ist das eine, mindestens genauso wichtig ist jedoch die Arbeitgeber-Marke. Nur wer genügend und vor allem die richtigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Bord hat, wird im Wettbewerbsumfeld gewinnen. Hier geht es um die Frage „Warum soll jemand bei Ihnen arbeiten?“ Mit dieser Frage stehen Mitarbeiter morgens auf und Bewerber wollen überzeugende Antworten darauf. Der bereits seit Jahren existierende Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren zwar weiter verstärken, nicht nur wegen des demografischen Wandels. Jedoch gilt dies nur für die 08/15-Firmen, gute Unternehmen finden bereits heute wieder genügend gute Fachkräfte. Schließlich ist das Handwerk eines der zukunftssichersten Berufsfelder, die man sich vorstellen kann.

Im ersten Teil dieser Serie in der Mai-Ausgabe ging es um das ganzheitliche Konzept von „Rock dein Handwerk® – mehr Marke, mehr Fachkräfte, mehr Freiheit“. Im zweiten Teil in der Juni-/Juli-Ausgabe ging es um den Verkauf, in der August-Ausgabe stand die produktive und begeisternde Montage im Fokus. Und nun in der September-Ausgabe schließt sich der Kreis, es geht um die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denn sie sind es, die die Ziele des Unternehmens auch tatsächlich leben, im Team hochwertig verkaufen und begeisternd montieren.

Handwerk mit großer Zukunft

Der Bedarf an Handwerksleistungen ist hoch, gleichzeitig sinkt die Anzahl der Firmen kon-

tinuierlich, weil sie keinen Nachfolger finden oder aufgebaut haben. Daher ist jetzt die Chance so groß wie noch nie, sich einen großen Wettbewerbsvorteil zu erarbeiten. Handwerker werden künftig richtig viel Geld verdienen können. Kein Wunder also, dass derzeit auch einige Investoren auf großer Einkaufstour sind und das Geschäftsmodell Handwerk für sich und ihre Fondsgesellschaft dahinter entdeckt haben.

Vor allem werden das Handwerk und die Handwerker in der Gesellschaft wieder den hohen Stellenwert bekommen, der ihnen auch gebührt. Der Beruf wird mit modernen Hilfsmitteln, innovativen Werkzeugen und bald auch schon mit unterstützenden Humanoiden richtig cool. Zudem sieht man abends, was man tagsüber geschafft hat, das sorgt für hohe Zufriedenheit, Stolz und Sinnhaftigkeit.

Menschen machen den Unterschied

Produkte sind meist ähnlich, Abläufe vergleichbar. Den entscheidenden Unterschied im Wettbewerb machen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihren täglichen Aufgaben. Denn der Wettbewerber ist nicht die andere Firma, sondern die Mitarbeiter in den anderen Firmen, die den vergleichbaren Job dort machen. Daher machen die Fachkompetenz, die innere Motivation und das Verhalten eines Menschen den entscheidenden Unterschied, gerade im Verkauf und in der Montage. Diese drei Faktoren müssen daher immer weiter entwickelt, gefördert und trainiert werden.

Jedoch ist die Leistung und Produktivität nicht gleichermaßen gestiegen. Eine gute Arbeitgeber-Marke bedeutet nämlich nicht, überall Hängematten aufzuhängen. Mitarbeiter konnten die Not vieler Betriebe bisweilen ausnutzen. Doch dies dreht sich aktuell kontinuierlich wieder. Schlicht, weil Fachkräfte für gute Firmen keine Mangelware mehr sind, sondern die guten Betriebe wieder vermehrt gute Bewerbungen erhalten.

Es ist ein Geben und Nehmen, weder funktionieren viel nehmen und wenig geben, noch wenig nehmen und viel geben, geschweige denn wenig nehmen und wenig geben. Eine Arbeitgeber-Marke entsteht immer nur, wenn gleichzeitig viel nehmen und viel geben das Motto ist, sowohl als Mitarbeiter als auch als Betrieb. Denn schlechte oder nur mittelmäßige Mitarbeiter werden mehr und mehr wieder durch gute Leute ersetzt werden können. Zudem wollen gute Leute keine Minderleister in ihren Reihen, für die sie sich im Ausgleich noch mehr anstrengen müssen.

Wertschätzung von Leistungsträgern

Den größten Fehler, den Unternehmen machen können, ist es, die Leistung der Performer wenig wertzuschätzen und als gegeben hinzunehmen und sich stattdessen auf die Minderleister zu focussieren. Das führt zu hoher Demotivation bei den Performern. Daher ist der einzig wahre Weg, volle Konzentration auf die Mitarbeiter mit hoher Fachkompetenz und hoher Motivation, diese zu stärken, zu fördern und zu loben. Diese sollen auch gutes Geld verdienen können. Diejenigen, denen die

Fachkompetenz trotz hoher Motivation noch fehlt, gilt es konsequent zu trainieren und weiterzuentwickeln. Aber all diejenigen, die meinen zu jammern und nur Probleme statt Lösungen zu sehen, dürfen sich entscheiden, ob sie künftig zu den Performern gehören wollen oder quasi bald weg vom Fenster sind. Natürlich geht dies nicht von heute auf morgen, Führung muss die Mitarbeiter motivierend jedoch auch konsequent dort hinführen. Das Ziel muss daher sein, nur noch mit kompetenten und motivierten Mitarbeitern zu arbeiten. Denn die besten Fachkräfte suchen sich genau die Unternehmen, die ihnen dieses motivierende Umfeld bieten.

Fachkräftemangel ist passé

Es gibt genügend gute Fachkräfte für gute Firmen, die Menge reicht jedoch nicht für alle Betriebe. Daher muss die Arbeitgeber-Marke zur strategischen Säule weiter ausgebaut werden. Eine entscheidende Rolle dabei spielt eine wertorientierte Führung. Hilfsbereitschaft, Ehrlichkeit, Respekt und Zuverlässigkeit sind wichtige Pfeiler in der Unternehmenskultur. Lohn ist wichtig, doch entscheidend ist der Zusammenhalt der Mitarbeiter untereinander, der Teamgeist, die Glaubwürdigkeit, der gegenseitige Respekt, die Fairness und der Stolz. Die Arbeitgeber-Marke ist zu einer der wichtigsten Unternehmensaufga-

ben geworden. Denn nur wer genügend und vor allem die richtigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Bord hat, wird die Marktchancen erfolgreich nutzen und das Unternehmen sicher und erfolgreich weiterentwickeln.

Die Marke ist entscheidend

So schließt sich der Kreis zwischen Kunden-Marke und Arbeitgeber-Marke. Wer eine herausragende Kunden-Marke hat, wird mehr Erträge erwirtschaften, ein Teil davon kann in die Mitarbeiter investiert werden. Sind die Mitarbeiter motiviert und der Teamgeist stimmt, entwickelt sich die Arbeitgeber-Marke immer weiter, sodass die Mitarbeiter auch den Extraschritt gehen, was wiederum der Kunde spürt. Kunden-Marke stärkt Arbeitgeber-Marke, Arbeitgeber-Marke stärkt wiederum die Kunden-Marke. Und nur wenn beide Marken erfolgreich positioniert sind, erfolgt Schritt drei, die Weiterentwicklung der Unternehmens-Marke, um das Unternehmen für eine spätere Übergabe – an Kinder, Mitarbeiter oder externe Investoren – attraktiv zu machen. Das ist der Erfolgskreislauf von Rock dein Handwerk® – mehr Marke, mehr Fachkräfte, mehr Freiheit.

Erfolgsbooster am POS

Wie eine ausgezeichnete Arbeitgeber-Marke aufgebaut werden kann, ist unter anderem

Inhalt des brandaktuellen, vom Autor entwickelten Erfolgsboosters „Rock dein Handwerk® am POS“. Daneben geht es zusätzlich auch um die Positionierung des Betriebes, das hochwertige und erfolgreiche Verkaufen sowie um produktive und begeisternde Montageabläufe. Das Konzept richtet sich direkt an Händler und Handwerker sowie in erster Linie an Vertriebs- und Marketingleiter von Herstellern, die ihre Händler & Handwerker in voller Breite, tief und schnell in den täglichen operativen Aufgaben – Verkauf, Montage und Mitarbeiterführung – unterstützen und erfolgreich weiterentwickeln wollen. Das Besondere am Konzept: Es ist steckerfertig, d. h. es beinhaltet viele praktische Lösungen, die direkt im eigenen Betrieb auch tatsächlich umgesetzt werden können. Mehr dazu im unten stehenden Kasten. ■

www.arminleinen.com

www.rockdeinhandwerk.com



Autor: Armin Leinen, Experte für gelebte Kundenbegeisterung & Markenentwicklung im Handwerk.

Das einzigartige Vertriebsunterstützungskonzept am POS für Hersteller und deren Händler



Nutzen für Hersteller & Händler:

- Hersteller können die breite Masse ihrer Händler schnell fördern, entwickeln & binden
- Breite, tiefe und schnelle Motivations- und praktische Wissensvermittlung direkt am POS
- Fokus auf operative, direkt umsetzbare Themen: Verkauf, Montage, Mitarbeiterführung (= alltägliche Brennpunktthemen der Händler)
- Hohe Umsetzungsmotivation

Format:

- Didaktisch motivierend & umsetzungsorientiert
- Modulare, aufeinander aufbauende Themen
- Online: flexibel & zeitunabhängig
- Intensivierung durch Wiederholungseffekte
- Steckerfertige Lösungen
- ca. 3,5 Stunden Praxisinhalt
- Erweiterungsoption von Hersteller-USPs

Inhalte & Trainingsmodule:

1. Praxisbezug & Lernen von den Besten
2. aktiv Marktchancen nutzen (gerade jetzt)
3. Strategie der gelebten Kundenbegeisterung
4. richtige Positionierung im Wettbewerb
5. effektive Organisation & Abläufe im Verkauf
6. starke Argumentationstechniken im Verkauf
7. Organisation & Produktivität in der Montage
8. Auftreten & Verhalten während der Montage
9. Führung & Motivation der Mitarbeitenden
10. Unternehmenskultur & Teamgeist
11. aktive Weiterempfehlungen & Zusatzverkäufe
12. erfolgreiche & nachhaltige Umsetzung in Praxis

Zielgruppe: Geschäftsführer & Inhaber der vielen kleinen & mittleren Händler/ Schreiner-/Montagebetriebe sowie von Direktverarbeitern mit eigenen Vertriebs- und Montageteams

Weitere Infos unter:

www.arminleinen.com

www.rockdeinhandwerk.com

