



**Mitarbeiter-
gewinnung**



Das Kanzlei-System

Von der Unterschrift bis zum ersten Arbeitstag

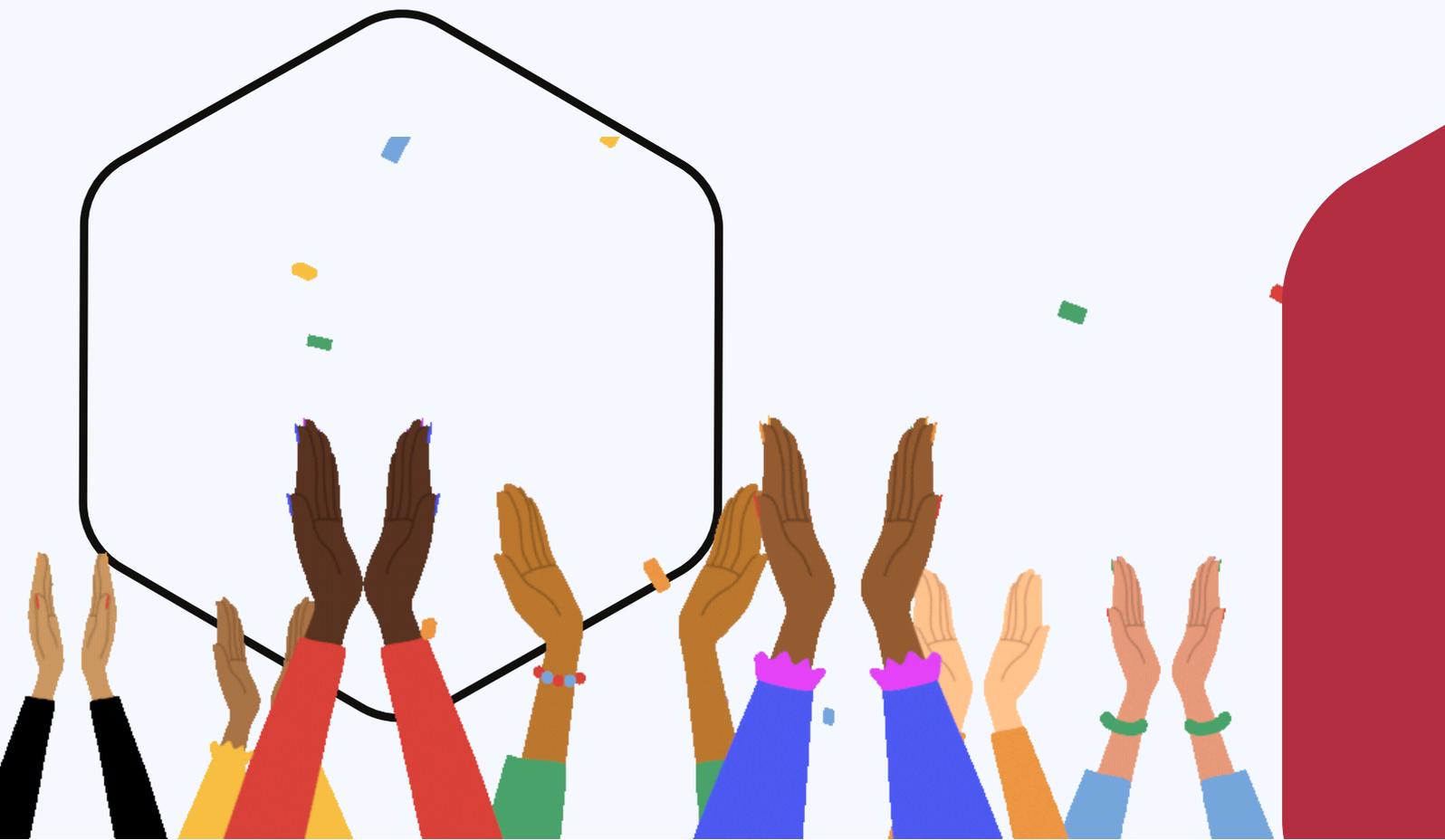
**Vertrag unterschrieben: und jetzt?
Die große Chance ...**

*(Gesamtaufwand: 5 Min. lesen und entscheiden, 1 Stunde Umsetzung für
einen Mitarbeiter und 5-10 Min. für 3 bis 10 weitere Mitarbeiter)*

Herzlichen Glückwunsch!

Ihre Rekrutierung war erfolgreich, d.h. Sie haben einen neuen Mitarbeiter gefunden, sind sich in allen Punkten einig geworden und der Vertrag wurde beidseitig unterschrieben.

Zwischen der Vertragsunterschrift und dem ersten Arbeitstag vergehen meistens einige Wochen oder gar Monate. Diese Zeit gilt es zu nutzen! Weshalb?

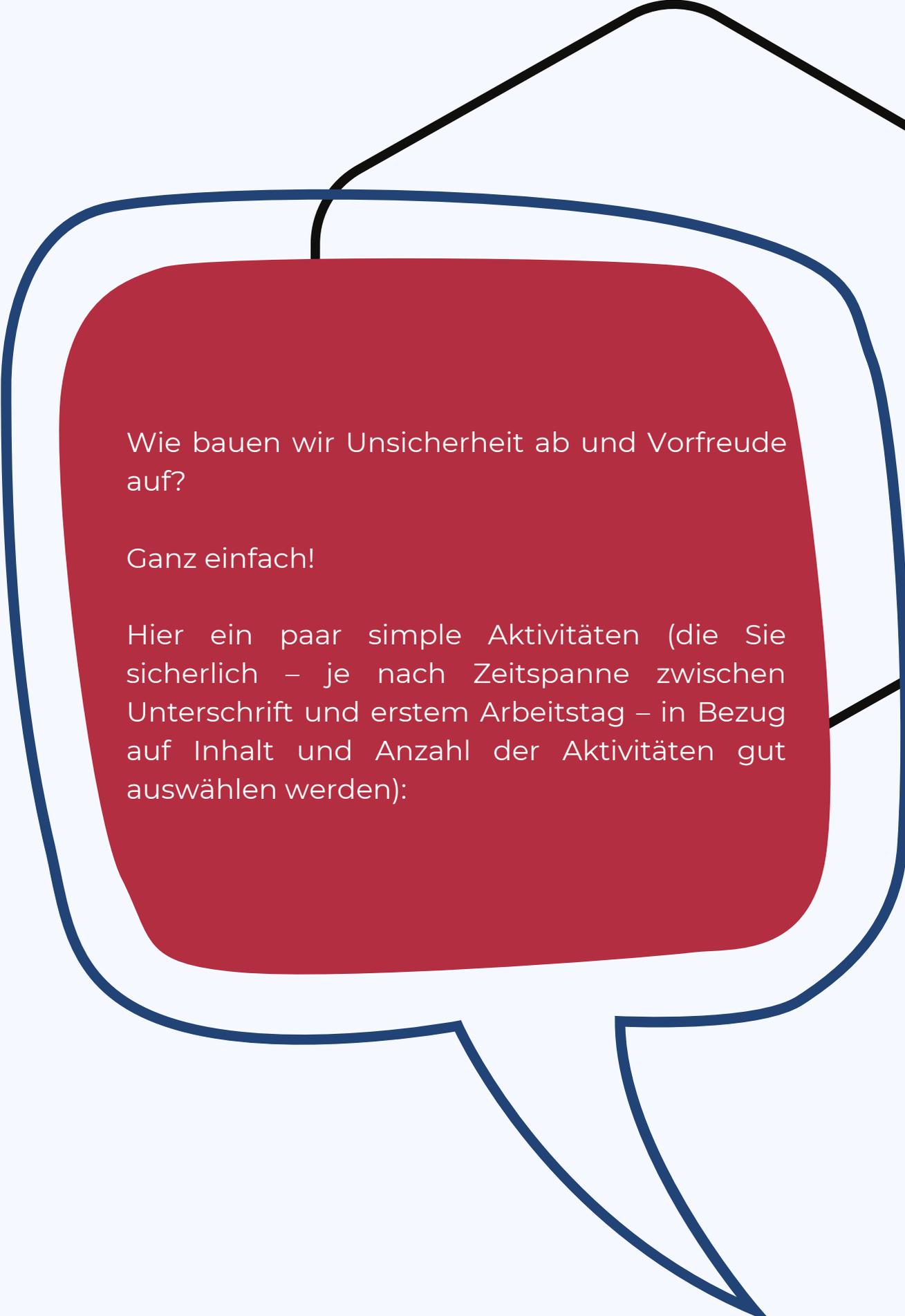




Es gibt Mitarbeiter, die die Stelle nicht antreten, beispielsweise weil sie sich parallel noch für andere Stellen beworben haben und sich doch noch für ein anderes Unternehmen entscheiden, eine verunsichernde Aussage aus dem Umfeld erhalten oder das Gegenangebot des bisherigen Arbeitsgebers annehmen.

Für den neuen Mitarbeiter ist es eine Phase der Unsicherheit. Einerseits erhofft er sich eine Verbesserung – schließlich hätte er sonst nicht unterschrieben. Gleichzeitig ist es eine Zwischenphase mit Fragezeichen, da derjenige nicht weiß, was ihn im neuen Unternehmen erwartet.

Es ist eine Chance, Begeisterung auszulösen und für positive Mund-zu-Mund-Propaganda zu sorgen. Stellen Sie sich vor, Sie würden den neuen Mitarbeiter so sehr begeistern, dass dieser nicht anders kann als herumzuerzählen, wie er bei Ihnen begrüßt wurde. Es kommt vor, dass sich hierdurch noch weitere Personen unaufgefordert bewerben.



Wie bauen wir Unsicherheit ab und Vorfreude auf?

Ganz einfach!

Hier ein paar simple Aktivitäten (die Sie sicherlich – je nach Zeitspanne zwischen Unterschrift und erstem Arbeitstag – in Bezug auf Inhalt und Anzahl der Aktivitäten gut auswählen werden):

1

Ein Foto vom Arbeitsplatz, Fach etc. – idealerweise mit dem Namen darauf (bspw. auf dem Tisch, als Beschriftung oder an der Tür)

2

Ein Hinweis (gerne auch mit Screenshot), welche Zugänge schon eingerichtet sind („Unser Tool XY über das wir intern kommunizieren – zu Wichtigem und wenn es Kuchen gibt“)

3

Ein kleines Geschenk per Post (Tasse mit Tee oder Kaffee und dem Hinweis „Wir freuen uns schon auf den ersten Tee/Kaffee zusammen“ .

Idealerweise weiß man, ob die Person Tee- oder Kaffeetrinker ist) mit einer Karte, die von möglichst vielen oder sogar allen Mitarbeitern unterschrieben wurde.

4

Ein kleines Geschenk zu einem privaten Interessensgebiet der Person, bspw. ein Buch.

5

Mehrere Teammitglieder (nicht alle gleichzeitig) nehmen über die sozialen Netzwerke Kontakt auf. Die erste Person schreibt bspw. „Schön, dass Du uns verstärkst!“, die nächste Person schreibt „Ich habe gesehen, dass Du schon mit Person 1 vernetzt bist – da will ich in nichts nachstehen!“, die dritte Person markiert die ersten beiden und schreibt „Das geht ja schnell mit Euch – da will ich auch dabei sein.“

6

Wenn derjenige Geburtstag hat, zeigen Sie unbedingt, dass Sie sich dessen bewusst sind (und tragen Sie es in jedem Fall in den Geburtstagskalender ein, auch wenn dieser nicht in den hier relevanten Zeitraum fällt).

7

3-10 Kollegen nehmen eine Video-Botschaft auf, (einfach mit dem Handy) und sagen: „Hallo [NAME], es sind noch [ANZAHL] Tage bis zu Deinem/Ihrem Arbeitsbeginn. Ich bin [NAME] und kümmere mich hier um [THEMENBEREICH]“. Diese Video-Botschaften werden an unterschiedlichen Tagen per E-Mail verschickt, bspw. 6 Stück im Abstand von einer Woche, beginnend 6 Wochen vor dem ersten Arbeitstag (dies kann natürlich auch täglich oder in einem anderen Rhythmus geschehen).

Wenn Sie es einfach halten wollen, machen Sie einfach Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 7.

Bitte versetzen Sie sich in die Lage des neuen Mitarbeiters:
Man bekommt wenige Tage nach der Vertragsunterschrift ein Foto vom neuen Arbeitsplatz (oder auch einfach dem neuen Schild an der Tür).

Ein paar Tage später ist ein kleines Präsent in der Post. Dann kommt alle paar Tage eine Video-Botschaft von einem weiteren Kollegen.

Was löst das aus?

Derjenige wird nicht nur bestärkt, dass das ein besonderes Unternehmen mit sympathischen Menschen ist, sondern kann meistens nicht anders, als seine Begeisterung mit anderen Personen zu teilen.

Genau das wollen wir – dass sich rumspricht, dass Sie „positiv anders“ sind.

Bonus-Tipp:

Wenn in der relevanten Zeit irgendwelche Events, Feiern oder Ähnliches stattfinden (diese können Sie auch bewusst in diese Zeit legen), dann laden Sie die Person unbedingt schon ein.

Auch zu Team-Meetings können sie sie schon einladen (dies sollte nur so kommuniziert werden, dass derjenige sich nicht unter Druck gesetzt fühlt oder mit seinem bisherigen Arbeitgeber in Konflikt kommt).

