

Personalgewinnung – was wirklich nachhaltig wirkt

Es geht ums Gefühl!

Viele schlaue Köpfe hirnieren derzeit, wie kommunale Arbeitgeber neue Beschäftigte gewinnen oder abwanderungswillige binden können.

These Nr. 1: Immer neue Zulagen machen kommunale Arbeitgeber attraktiver

Ob es die Fachkräftezulage ist (bis zu 1.000€ ab EG 9a TVöD) oder die Arbeitsmarktzulage (bis zu 20% der Stufe 2 der individuellen EG) oder regionale Wohltaten wie die Großraum München-Zulage (Verdopplung der sog. Ballungsraumzulage) ist – die Zulagen-Olympiade ist eröffnet.

Allerdings hat Geld nur extrinsische Motivationswirkung. D.h. die Geldzahlung an sich hat nur einen vorübergehenden motivatorischen Effekt auf neue oder vorhandene Beschäftigte. Insofern können solche Zulagen sinnvollerweise nur für „Waffengleichheit“ mit privaten Anbietern oder in heiß umkämpften Branchen sorgen. Solange, bis die Konkurrenz die Lohnschraube wieder nach oben dreht ...

These Nr. 2: Es muss leichter sein, Beschäftigte einzusetzen

Die Aufweichungen des Angestelltenlehrgangs 1 („AL I light“) helfen kommunalen Arbeitgebern, kurzfristig spartenbezogene personelle Engpässe zu überwinden. Allerdings beschränken diese Prüfungswege die Einsatzmöglichkeiten der betroffenen Beschäftigten jenseits dieser Sparten, d.h. es gibt keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten – für viele Menschen ein wichtiger Motivationsfaktor!

These Nr. 3: Kommunale Arbeitgeber müssen sich besser verkaufen

Richtig ist: Der kommunale Öffentliche Dienst ist ein hochattraktiver Arbeitgeber! Verlässliche Rahmenbedingungen, hoher Verantwortungsgrad mit unmittelbar vor Ort spürbarer Selbstwirksamkeit und nachhaltiger Aufgabenbereich sind Pfunde, mit denen kommunale Arbeitgeber wuchern können – zumal die

Arbeitswelt auf dem privaten Sektor starken Schwankungen unterworfen ist.

Im Lichte der wachsenden Ansprüche gerade von Nachwuchskräften zeigt sich, dass Nachhaltigkeit, Flexibilität der Arbeitserbringung und das Arbeitsumfeld die deutlich wichtigeren Faktoren für Attraktivität eines Arbeitsplatzes sind als kurzfristiger finanzieller Anreiz.

Die Sicherheit, dass kommunale Arbeitgeber eine Dauereinrichtung sind, liegt auf der Hand. Jedenfalls gilt dies für die Verwaltungen und soziale Einrichtungen. Dass flexible Arbeitszeiten und Teilzeit heute zum Standard gehören sollten, hat sich mittlerweile herumgesprochen.

Der wesentliche Faktor ist jedoch das Gefühl, das Menschen mit ihrem Arbeitsplatz verbinden! Wer ungern zur Arbeit geht oder den ersten Eindruck vom potentiellen künftigen Arbeitgeber wie z.B. Internetpräsenz oder erste persönliche Kontakte unattraktiv findet, wird sich für die Konkurrenz entscheiden.

Aus meiner Beratungspraxis weiß ich, dass Konfliktlagen oder anstrengendes Betriebsklima weit verbreitet sind. Die Folge ist ein unangenehmes Betriebsklima, das sich durch Drittkontakte nach außen überträgt und die Wahrnehmung potentieller Bewerber erreichen wird!

Bewerber finden immer Quellen, sich über die Stimmung in Ihrer Verwaltung oder Kommunalunternehmen zu informieren! Manchmal reichen schon im wahrsten Sinne des Wortes schreckliche Photos auf der Website ...

Wenn Sie also attraktiv für vorhandene Beschäftigte oder Bewerber sein wollen, prüfen Sie zunächst ehrlich, ob Sie persönlich gerne zur Arbeit gehen! Stellen Sie Ihr Betriebsklima auf den Prüfstand.

Das Gefühl, das man/frau am Arbeitsplatz hat oder der erste Eindruck des Bewerbers entscheidet über die Frage: „Bleibe ich bei diesem Arbeitgeber?“ bzw. „Will ich hier arbeiten?“

In der Motivationspsychologie hält man heute für den entscheidenden Faktor, ob ein Mensch seine Arbeit in einem guten Team (!) für sinnvoll hält. Stichwort: intrinsische Motivation.

Insofern empfehle ich Ihnen dringend, nicht nur die finanzielle Attraktivität und Ihren Außenauftritt zum Thema zu machen, sondern gfs. auch die „weichen“, aber entscheidenden Faktoren zu optimieren:

„Leben wir ein wertschätzendes angstfreies Betriebsklima?“

„Führen wir eine offene authentische Kommunikation?“

„Fördern wir die Interessen der Menschen, die bei uns arbeiten?“

Die Kriterien für Führungskräfte im Rahmen des Lob-Mustersystems des KAV Bayern decken genau diese Themenkreise ab. Nutzen Sie diese Vorgaben! Sie gelten für ALLE Beschäftigte in Führungsfunktionen ...

Wir kennen zahlreiche Beispiele, in denen sich tatsächlich gelebte Führungskultur bei der Personalgewinnung auszahlt.

Und dass gutes Betriebsklima für bessere Arbeitsergebnisse sorgt und den Krankenstand senkt, ist doch auch ein schöner „Nebeneffekt“, finden Sie nicht?

Freude am Arbeitsplatz ist zulässig!

Schöne Grüße

Ihr
Sven Thanheiser