

# Erfahren Sie die Hauptgründe für Jobwechsel von Mitarbeitern und binden Sie Ihre eigenen Leute lang und erfolgreich

*Headhunter verraten exklusiv die Erfolgsfaktoren optimaler Mitarbeiterführung, auf Basis von über 10.000 Gesprächen.*





## Lieber Unternehmen oder Geschäftsführer, liebe Führungskraft

Sie blicken nun auf unseren Report zum Thema „Erfahren Sie die Hauptgründe für Jobwechsel von Mitarbeitern und binden Sie Ihre eigenen Leute lang und erfolgreich.“

Das bedeutet Sie fragen sich wie der Großteil der deutschen Unternehmen, wie Sie Ihr wichtigstes Gut, Ihre Mitarbeiter, am optimal führen und insbesondere die guten sehr lange halten.

Genau das erfahren Sie auf den folgenden Seiten. Hier erwartet Sie eine Vielzahl aus Checklisten, Grafiken, Umfragen und Fallbeispielen. So erhalten Sie einen breiten Einblick in die Methoden und Prozesse vieler anderer Unternehmen vor allem aus der Bauindustrie.

### ***Was bedeutet gute Führung und wieso ist es die Voraussetzung Mitarbeiter lange zu halten***

Ihre Aufgabe als Chef, Unternehmer, Leiter oder Führungsposition ist es Mitarbeiter anzuleiten und zu betreuen. Hierbei muss eine gesunde Balance zwischen Kontrolle und Unterstützung gefunden werden. Auf der einen Seite sind Sie verantwortlich dafür, dass Ihre Mitarbeiter die bestmöglichen Ergebnisse erzielen, auf der anderen Seite müssen Sie aber auch ein Umfeld schaffen, in dem sie gerne arbeiten. Denn nur wenn ein Mitarbeiter zufrieden ist, sich in seiner Rolle und mit seinen Aufgaben wohlfühlt und wenn das Drumherum passt, leistet er wirklich optimale Arbeit.

Und nur wenn das alles gegeben ist, bleibt er lange bei Ihnen und schafft einen großen Mehrwert für sich selbst und für Sie.

### ***Unser breiter Erfahrungsschatz als Referenz für Sie***

Wir sind nun seit vielen Jahren im Recruiting tätig und haben uns ausschließlich auf die Bau- und Immobilienbranche spezialisiert. Hier haben wir inzwischen tausende Prozesse begleitet. Sowohl von der Mitarbeitersuche, über die -Einstellung und das Onboarding bis hin zur Trennung und zum Offboarding. Dazu gehört natürlich auch der gesamte Part der Mitarbeiterführung und Mitarbeiterbindung. Vor allem haben wir ein sehr breites Spektrum an konkreten Beispielen, bei denen Mitarbeiter falsch oder gar nicht geführt wurden oder bei denen jegliche Aspekte der Bindung vernachlässigt wurden. Die Folge hieraus ist immer, dass es zu einer Kündigung, egal von welcher Seite, kommt.

Erfahren Sie die wichtigsten Details und Fallbeispiele auf den folgenden Seiten.



### ***Wie wir arbeiten***

Wir suchen und finden explizit für Unternehmen in der Bauindustrie die richtigen Mitarbeiter. Und hierbei verlassen wir uns nicht auf das Verschicken dutzender Nachrichten über Jobportale, sondern sprechen Fach- und Führungskräfte aktiv an. So unterstützen wir unsere Partner bei ihrem Unternehmenswachstum und -erfolg mit Mitarbeitern, die aktuell nicht aktiv auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind. Außerdem begleiten wir unsere Partner aktiv dabei ihre Mitarbeiter möglichst lange zu halten und optimal zu führen.

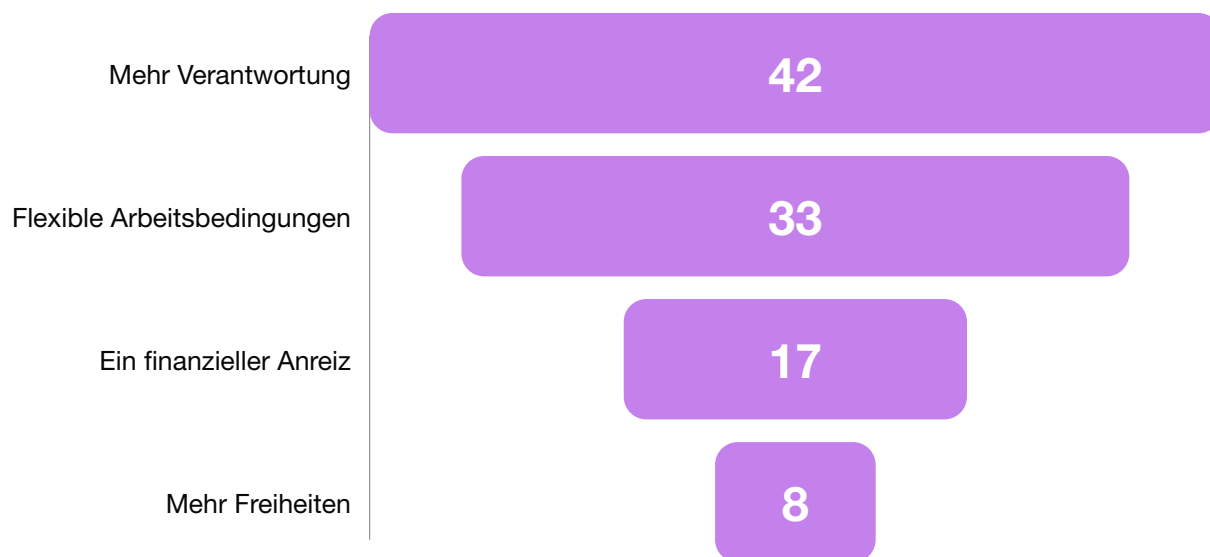
Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit den Erkenntnissen.



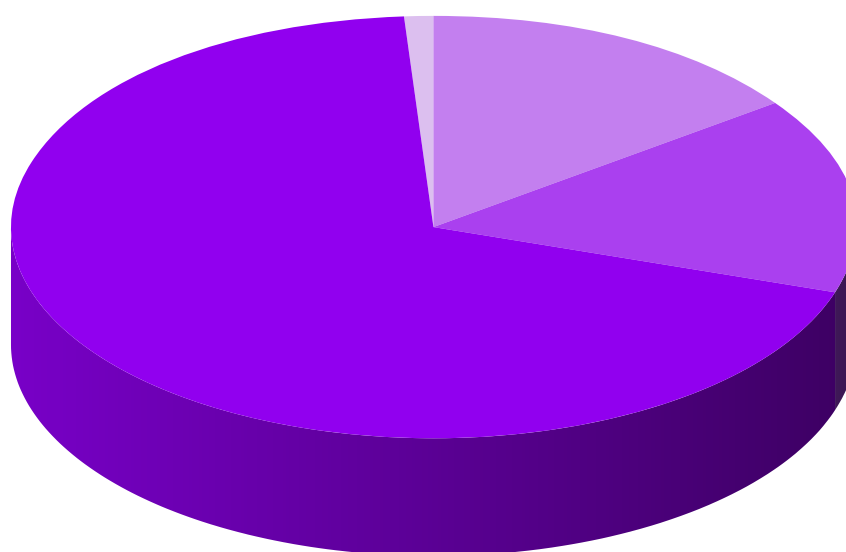
## Warum wechseln Arbeitnehmer ihren Job überhaupt?

Wenn man neue Mitarbeiter benötigt, sollte man sich als erstes fragen, weshalb sie überhaupt wechseln und welche Motivation dazu führt, dass sie über eine Kündigung nachdenken. Genau das haben wir unser Netzwerk gefragt und folgende Antworten erhalten.

### Was ist Ihre wichtigste Motivation, wenn Sie darüber nachdenken Ihren Arbeitgeber zu wechseln?



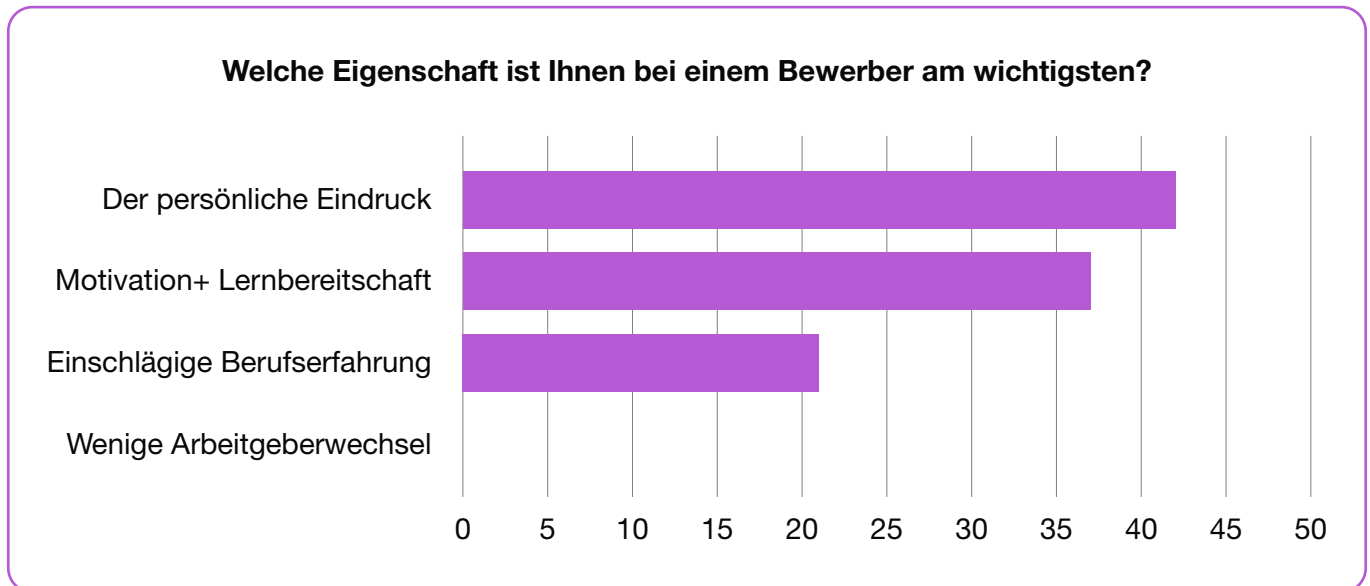
### Was bedeutet bei Ihnen mehr Verantwortung in einem neuen Job?



- Mitarbeiter führen
- Ein breiteres Aufgabengebiet
- Mehr Entscheidungsfreiheit
- Sonstiges

## Die wichtigste Eigenschaft bei Bewerbern und Mitarbeitern

In der folgenden Grafik sehen Sie, worauf Arbeitgeber in der Regel am häufigsten achten und welche Aspekte am wenigsten Bedeutung haben, wenn es um einen potenziellen neuen Mitarbeiter geht. Weiterführend sind diese Aspekte auch in der Zusammenarbeit sehr wichtig und übertragbar auf die Mitarbeiter.



## Pull und Push Faktoren im Recruiting

Wenn Sie Ihr Unternehmen aus Sicht des Arbeitsmarktes betrachten, bieten Sie mehr Push oder Pull Faktoren? Oder mit anderen Worten wirken Sie für aktuelle und zukünftige Arbeitnehmer attraktiv oder abschreckend?

Diese Frage sollten Sie sich unbedingt in regelmäßigen Abständen stellen und darauf gnadenlos ehrlich antworten. Wir erhalten in unseren Gesprächen mit KandidatInnen immer wieder die Aussage, dass sie einige Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber rigoros ausschließen. Dazu gehört natürlich auch ihr eigener, wenn sie den unbedingt verlassen möchten. Hier überwiegen die sogenannten **Push Faktoren**, weil Mitarbeiter oder Bewerber von einem Unternehmen "**weggedrückt**" **statt angezogen** werden.

Auf der anderen Seite gibt es auch Firmen, die über sehr gute **Pull Faktoren** verfügen, die sie **äußerst attraktiv für ihre aktuellen und potenziellen Arbeitnehmer** machen.

Da wir in den vergangenen Jahren Zehntausende Gespräche mit Fach- und Führungskräften aus der Bauindustrie geführt haben, haben wir folgende Liste der häufigsten Push und Pull Faktoren zusammengestellt.

## Push Faktoren

- **Falsche Versprechungen** an den Mitarbeiter. Erwartungen, die geschürt, aber dann nicht gehalten werden, zerstören das Vertrauensverhältnis.
- Eine **eintönige Arbeitsweise** ohne persönliche oder fachliche Herausforderungen. Ob bezogen auf die Projekte, bei denen es nie etwas Neues gibt oder die Tätigkeit, die keinen Spielraum für neue Ideen lässt.
- **Fehlende Weiterbildung** und keine Möglichkeit durch interne oder externe Schulungen, Seminare, Coachings, etc. etwas dazulernen und seinen eigenen Horizont zu erweitern.
- **Keine Aufstiegschancen** und somit keine Ziele, auf die man hinarbeiten kann. Nicht jeder möchte zwangsweise langfristig in eine Führungsposition, aber ohne mehr Verantwortung wirken Sie unattraktiv.
- **Überlastung** durch fehlende Kollegen oder anderweitige Unterstützung. Die dadurch entstehende Mehrarbeit und mögliche ständige Überstunden wirken abschreckend.
- Eine **fehlende Wertschätzung** gibt Mitarbeitern und Bewerbern das Gefühl sie seien nicht wichtig und niemand möchte sich unwichtig vorkommen.
- Ein **stagnierendes Gehalt** ohne regelmäßig erreichbare Steigerungen bietet keinen Mehrwert längerfristig mit oder für Sie zu arbeiten.
- Kein oder nur ein **geringes Interesse** an der Person selbst, indem Sie sich ausschließlich auf die geleistete Arbeit und somit den Nutzen für Sie fokussieren.

## Pull Faktoren

- Halten Sie sich an Ihre **Versprechungen und Vereinbarungen**.
- Gestalten Sie die Tätigkeiten **abwechslungsreich und herausfordernd**.
- Bieten Sie **Weiterbildungsmöglichkeiten**, persönlich und beruflich, intern und extern.
- Erstellen Sie einen **Entwicklungsplan**, in dem beim Erreichen bestimmter Ziele neue Positionen oder Verantwortungsbereiche erreicht werden können.
- Reduzieren Sie soweit machbar den Workload, indem Sie mehr Mitarbeiter einstellen oder **technische Lösungen** nutzen, die sehr einfache, aber zeitintensive Tätigkeiten übernehmen.
- **Loben Sie** auch mal, bedanken sich oder überraschen mit einer kleinen Aufmerksamkeit.
- Bieten Sie auch **finanzielle Anreize**, wenn vorher festgelegte Ziele erreicht werden.
- Erkundigen Sie sich auch nach privaten Dingen und zeigen so Ihr **Interesse an dem Menschen** und nicht nur an seiner Arbeitskraft.

## Die häufigsten Fehler im Bewerbungs- und Einstellungsprozess

In den letzten Jahren haben wir tausende Gespräche mit Fach- und Führungskräften aus der Bau- und Immobilienbranche geführt und hunderte Bewerbungs- und Einstellungsprozesse begleitet. Dabei treten immer wieder die gleichen Fehler und Probleme auf, die im schlimmsten Fall dazu führen können, dass der Wunsch-Mitarbeiter Ihr Vertragsangebot ablehnt.

**Um das zu vermeiden, haben wir für Sie eine Checkliste mit einigen der häufigsten Fehler im Bewerbungs- und Einstellungsprozess erstellt und wie Sie diese vermeiden können**

- Sie gehen nicht oder zu wenig darauf ein, wie flexibel das Arbeiten bei Ihnen ist. Wenn Sie Homeoffice oder Gleitzeit anbieten, erwähnen Sie das unbedingt.
- Sie betonen die künftigen Möglichkeiten für den Kandidaten nicht ausreichend. Skizzieren Sie möglichst genau, welche Optionen es im Zuge eines Entwicklungsplans gibt.
- Die Aufgaben wirken nicht attraktiv genug. Schwärmen Sie selbst mit voller Begeisterung von den Tätigkeiten.
- Sie zeigen zu wenig Interesse an dem Bewerber. Machen Sie deutlich, dass Sie sich für ihn und nicht nur für seine Arbeit interessieren.
- Sie halten sich nicht an Fristen und Vereinbarungen. Stehen Sie zu Ihrem Wort und halten sich an angekündigte Termine.
- Ihre Stellenausschreibung deckt sich nicht mit den tatsächlichen Aufgaben. Bemühen Sie sich, dass die Tätigkeiten aus der Anzeige mit dem übereinstimmen, was auch wirklich getan werden muss.
- Sie stellen alles so dar, als sei es perfekt. Stehen Sie auch zu Misserfolgen und sprechen über Projekte, die nicht so gut gelaufen sind oder wo Sie selbst Verbesserungspotenzial haben.
- Nennen Sie auch die positiven Aspekte bei Ihnen. Wenn Sie sie nicht kommunizieren, kommuniziert sie niemand. Je mehr Vorteile Sie zu Ihrem Unternehmen nennen, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Ihre Mitbewerber in Bewerbungsgesprächen überbieten.

## Checkliste: Wie Sie Ihre Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und damit sowohl eine bessere Leistung und längere Zugehörigkeit Ihrer Angestellten erreichen

Besonders in der Baubranche herrscht ein großer Fachkräftemangel und man sollte sich bemühen seine aktuellen Mitarbeiter zu halten.

Über die Jahre haben wir mit tausenden Arbeitnehmern gesprochen und eine Vielzahl an Begründungen erhalten, weshalb Sie ihren Arbeitgeber wechseln möchten. Gleichzeitig wurden immer wieder die wichtigsten Aspekte genannt, die ein neues Unternehmen bieten muss, um ihre Zufriedenheit zu erhöhen und sie somit langfristig zu halten.



Die häufigsten Faktoren haben wir für Sie in folgender Liste zusammengefasst.

- **Arbeitsumgebung:**  
Gestalten Sie eine Arbeitsumgebung, in der Ihre Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen. Dazu gehören ein modern eingerichteter Arbeitsplatz, technisch hochwertige Systeme und ein Raum, in dem sich Ihre Mitarbeiter freuen ihren Tag verbringen zu dürfen.
- **Arbeitseinteilung:**  
Stellen Sie sicher, dass die Arbeitseinteilung auf Ihre Mitarbeiter ausgerichtet ist. Hierzu gehören gewisse Freiheiten, bei denen die Resultate statt der aufgewendeten Zeit im Vordergrund stehen sollten.
- **Entlastung:**  
Besonders bei Fach- und Führungskräften passiert es häufig, dass sie Aufgaben erledigen müssen, die unterhalb ihrer Kompetenzen liegen. Wann immer es möglich ist, versuchen Sie Ihre (Top-) Mitarbeiter zu entlasten, indem Sie Ihnen die Tätigkeiten abnehmen, die auch Computerprogramme oder weniger spezialisierte Mitarbeiter übernehmen könnten.
- **Wertschätzung:**  
Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, dass sie Ihnen wichtig sind. Ein kleines Lob oder ein regelmäßiges Dankeschön kosten nichts, haben aber einen riesigen positiven Effekt.
- **Transparenz:**  
Seien Sie ehrlich! Informieren Sie Ihre Mitarbeiter frühzeitig über neue Entwicklungen, um Ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit zu geben. Kommunizieren Sie auf Augenhöhe und schließen Sie Ihre Mitarbeiter nicht aus.





- **Entwicklungsmöglichkeiten:**  
Niemand möchte auf der Stelle stehen bleiben. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Dazu gehören Personalverantwortung genauso wie zusätzliche Aufgaben in wichtigeren Themenfeldern.
- **Regelmäßiger Austausch:**  
Führen Sie unbedingt regelmäßige Mitarbeitergespräche, in denen Sie Ihren Angestellten eine ehrliche Rückmeldung zu Ihren aktuellen Leistungen geben. Holen Sie sich aber genauso ein Feedback zu Ihnen, Ihrem Unternehmen, der jeweiligen Abteilung, und der konkreten Arbeit ab. So können Sie frühzeitig agieren und mögliche Probleme lösen bevor sie eskalieren.
- **Fehler und Misserfolge gestatten:**  
Niemand ist unfehlbar. Machen Sie Ihren Mitarbeitern klar, dass sie sich auch Fehler erlauben können. In einem gewissen Umfang gehören Misserfolge immer dazu, Ihre Angestellten dürfen aber keine Angst davor haben.
- **Persönliche und berufliche Weiterentwicklung:**  
Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit sich stetig weiterzubilden. Bieten Sie Ihnen interne und externe Seminare, Schulungen, Coachings, etc., bei denen sie sich sowohl persönlich, aber auch beruflich weiterentwickeln können.
- **Vertrauenswürdigkeit:**  
Halten Sie sich unbedingt an Vereinbarungen, Versprechen und Ankündigungen, die Sie Ihren Mitarbeitern gegenüber getätigt haben. Seien Sie loyal und ehrlich und schüren Sie keine unrealistischen Erwartungen. Sollte es passieren, dass Sie eine Vereinbarung im Nachgang nicht einhalten können, kommunizieren Sie das früh genug.

## Fallbeispiel: Das richtige Maß zwischen dem Vertrauen in und der Kontrolle von Mitarbeitern

Anhand eines schockierenden Beispiels aus der Praxis.

Als Arbeitgeber sollte einem bewusst sein, dass das wahre und wichtigste Gut die eigenen Mitarbeiter sind. Man freut sich, wenn neue Angestellte dazu kommen und wenn die aktuellen glücklich, zufrieden und erfolgreich sind.

Dazu gehört auch, dass man sowohl den Startern als auch den Langjährigen einen gewissen Grad an Vertrauen oder auch Vertrauensvorschuss entgegenbringt. Schließlich kann und will man ihre Arbeit nicht täglich kontrollieren. Auf der anderen Seite muss es auch einen gewissen Mechanismus geben, mit dem man misst, inwiefern die Mitarbeiter ihre tägliche Arbeit erfüllen oder wo es vielleicht noch nicht so gut funktioniert.

## Ein dramatisches Beispiel bei keiner oder zu wenig Kontrolle

Je nach Tätigkeit und Branche ist es einfach Ergebnisse zu überprüfen oder Resultate sehen. Wenn ein Mitarbeiter für die Buchhaltung, Bestellungen oder die Anfertigung von physischen oder digitalen Produkten zuständig ist, ist es einfach die Ergebnisse zu sehen. Entweder ein Produkt ist fertig oder die Bestellung ist eingetroffen oder nicht. Im Anschluss kann man mit dem Mitarbeiter sprechen, falls die Aufgabe nicht erledigt wurde.

Schwieriger wird es hingegen bei Tätigkeiten, die keinen direkt messbaren Output liefern wie Terminvereinbarungen, Verkaufstelefonate oder Akquise Tätigkeiten. Selbstverständlich lassen sich diese auch durch Kennzahlen und Stichproben messen, es ist aber weniger offensichtlich und der Arbeitgeber muss sie aktiv überprüfen.

Hierzu haben wir von einem Partner ein sehr drastisches Fallbeispiel gehört. Wir dürfen seinen Namen aus Datenschutzgründen nicht veröffentlichen, haben aber die Erlaubnis in diesem Artikel darüber zu sprechen und sein Erlebnis als abschreckendes Beispiel zu nutzen.

Es handelt sich um den Anbieter von digitalen Dienstleistungen. Er erstellt und vertreibt sie selbst. Hierzu beschäftigt er mehrere Vertriebsmitarbeiter, die als Telesales arbeiten. Ihre Aufgabe ist es täglich potenzielle Neukunden sowie bestehende Interessenten anzurufen und ihnen die Dienstleistung zu verkaufen. Mit Hilfe eines CRM-Systems müssen die Mitarbeiter die getätigten Gespräche kurz zusammenfassen und am Ende jedes Tages kann der Vorgesetzte sehen, bei wie vielen Kunden eine Notiz hinterlassen wurde und wie viele Verkäufe getätigt wurden. Es gab nun einen Telesales - Mitarbeiter, der seine täglichen KPIs erreichte und scheinbar dauerhaft am Telefon und in Gesprächen war. Dennoch kamen bisher noch nicht die gewünschten Verkäufe und Resultate zustande. Es habe daraufhin Gespräche und Weiterbildungen gegeben und der Mitarbeiter telefonierte noch mehr und noch fleißiger. In dem Moment schob man es auf Pech oder schlechtes Timing und ging davon aus es würden sich automatisch Verkäufe einstellen, wenn er weiterhin so fleißig am Ball blieb.

Als der Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfiel, übernahm ein Kollege seine Telefonlisten und rief auch bei einigen Kunden an, mit denen laut des CRM-Systems bereits Kontakt bestand, aber noch kein Verkauf stattgefunden hatte. Dabei stellte sich heraus, dass ein Großteil dieser Personen den Mitarbeiter gar nicht kannten und felsenfest behaupteten niemals mit ihm gesprochen zu haben. Unternehmensintern ging man zunächst von einem Zufall oder einer Verwechslung aus, wurde jedoch skeptisch als sich diese Aussagen häuften.

Im nächsten Schritt hat der Abteilungsleiter die Verbindungsliste des Mobilfunkanbieters angefordert und festgestellt, dass in der letzten Zeit fast alle ausgehenden Anrufe vom Firmenhandy auf das Privathandy des Mitarbeiters führten. Die Verkaufsgespräche, die er nach außen hingeführt hatte und die seine Kollegen und Vorgesetzten gehört hatten sowie der Fleiß, für den er gelobt wurde, waren durchweg gelogen und betrogen.

In diesem Fall folgte natürlich die fristlose Kündigung sowie eine anwaltliche Verfolgung.



## Was Sie daraus lernen und besser machen sollten

Wenn Sie sich ebenfalls in einer vergleichbaren Branche befinden oder Positionen bei sich im Unternehmen haben, deren Tätigkeiten diesem Beispiel ähneln, dann sollten Sie folgende fünf Tipps beherzigen:

1. Führen Sie fälschungssichere KPIs ein. Nutzen Sie Kennzahlen, die Ihre Mitarbeiter erfüllen müssen und die Sie nicht selbst fälschen oder manipulieren können. Nutzen Sie hierfür zum Beispiel Programme, die automatisch eine bestimmte Telefonnummer anwählen und es dem Mitarbeiter erst dann ermöglichen eine Notiz zur jeweiligen Person zu hinterlassen, wenn nachweislich ein Telefonat oder ein Telefonversuch stattgefunden hat.
2. Wenn das nicht möglich ist oder wenn Sie sich zusätzlich vergewissern möchten, machen Sie stichprobenartig Überprüfungen und rufen Sie selbst oder andere Mitarbeiter bei Kunden an. Sie können als Vorwand nutzen, dass ihr üblicher Berater im Termin, Urlaub oder anderweitig außer Haus sei.
3. Führen Sie häufige und auch kritische Mitarbeitergespräche. Thematisieren hier ganz offen, wenn sie selbst Zweifel haben oder sich nicht erklären können, wieso der Mitarbeiter keine Resultate erzeugt. Fragen Sie ihn auch ganz offen, ob oder wie er sich das begründen kann. Wichtig ist im stetigen Austausch mit seinen Mitarbeitern zu bleiben. Ob man dies selbst tut oder der jeweiligen direkten Führungskraft überlässt, hängt von der Unternehmensgröße und -struktur ab.
4. Kontrollieren Sie sich und ihre eigenen Systeme selbst sehr kritisch und immer wieder. Bieten Sie in Ihrem Unternehmen die optimalen Strukturen und die richtige Umgebung, sodass ein fleißiger und ehrlicher Mitarbeiter je nach Position die entsprechenden Erfolge auch wirklich erzielen kann. Andernfalls hinterfragen Sie sich selbst, ob Sie hier noch mehr bieten können oder müssen.
5. Sprechen Sie mit Kollegen. Fragen Sie andere Mitarbeiter, ob es im Team Personen gibt, die aus welchen Gründen auch immer die Arbeitsatmosphäre und die Motivation beeinträchtigen oder ob es sonstige Auffälligkeiten gibt. Natürlich müssen Sie hierbei genau auf Ihre Wortwahl und das entsprechende Feingefühl achten. Es gibt aber insbesondere unter Ihren loyalen A-Mitarbeitern Personen, denen der Team - und Unternehmenserfolg fast so sehr am Herzen liegt wie Ihnen.

Wenn Sie weitere Informationen zu diesem Thema oder Empfehlungen zum richtigen Umgang und zur Kontrolle von Mitarbeitern haben möchten, dann melden Sie sich. Wir haben inzwischen mit vielen hundert Unternehmen in den verschiedensten Größen und Strukturen zusammengearbeitet und sehr viele hilfreiche Ansätze verfolgen dürfen.

## Keine neuen Mitarbeiter durch Unzuverlässigkeit

### Bisher hauptsächlich bei den Arbeitnehmern

Jeder kennt es, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, ob im beruflichen oder privaten Umfeld, Zuverlässigkeit ist ein sehr wichtiges Gut.

**Dass man sich an Absprachen, Termine und Vereinbarungen hält, sollte in jedem Bereich selbstverständlich sein. Doch leider ist es das häufig nicht mehr.**



Wir haben schon mehrfach über das Problem des Ghostings bei Arbeitnehmern und Bewerbern gesprochen. Die haben Vorstellungsgespräche geführt und vielleicht sogar auch schon ein Vertragsangebot erhalten. Sie sichern zu sich mit den Unterlagen oder dem Gedanken eines Jobwechsels zu beschäftigen und kündigen ein Feedback in den nächsten sieben Tagen an. Daraufhin sind sie nicht mehr erreichbar, weder telefonisch, per E-Mail oder postalisch und man hört nie wieder etwas von ihnen. Welche weitreichenden und langfristigen Konsequenzen das für die eigene Karriere hat, haben wir bereits an einem Beispiel in einem anderen Artikel geschildert.

## Auch Arbeitgeber sollten sich an ihre Versprechen halten

**Nun ist es bei Vereinbarungen und Zuverlässigkeit immer so, dass es mindestens zwei beteiligte Parteien gibt.**

Wir haben jetzt von einem Arbeitgeber gehört, der sich selbst in dieser Tugend üben sollte.

Ein mittelständisches Bauunternehmen im Norden Deutschlands, das vor allem im Straßen - und Tiefbau unterwegs ist.

In einem ersten Kennenlerntermin wollten sich ein Bewerber und sein potenzieller künftiger Arbeitgeber austauschen. Es ging um ein erstes Beschnuppern, um zu sehen, was der jeweils andere bieten kann, erwartet und ob eine generelle Zusammenarbeit verstellbar wäre.

Dieser Termin sollte telefonisch stattfinden, war genau terminiert und der Anruf sollte vom Niederlassungsleiter ausgehen.

Nun wartete der Bewerber über eine Stunde in der Annahme vielleicht hätte sein Ansprechpartner einen vorherigen Termin, der länger gedauert hat.

Nach über einer Stunde fragte er aktiv nach und gab sich sogar selbst die Schuld er hätte möglicherweise den Termin falsch eingetragen.

Der Niederlassungsleiter hingegen winkte unbeeindruckt ab und sagte er hätte es vergessen. Der Termin sei ihm zwar bewusst gewesen, doch es wäre ihm dann doch entfallen.

Na gut, so etwas kann jedem passieren und das Telefonat fand im Anschluss doch noch statt.

## Fehler passieren einmal, danach wird es unglaublich

Verziehen war der erste nicht eingehaltene Termin und man verständigte sich auf ein weiteres Gespräch. Ebenfalls an einem festen Datum, zu einer festen Uhrzeit und der Niederlassungsleiter kontaktiert den Bewerber.

Und wieder: 15 Minuten vergingen, 30 Minuten vergingen, 60 Minuten vergingen, 120 Minuten vergingen, ...

Dieses Mal hat sich auch der Bewerber nicht mehr die Mühe gemacht nachzufragen. Für diesen Grad der (wiederholten) Unzuverlässigkeit müsse er nicht geradestehen.

Und er hat Recht. Einmal etwas zu vergessen, kann jedem passieren und lässt sich verzeihen. Zweimal einen Termin zu vergessen, sich nicht zu melden und das bei ein und demselben Bewerber, macht absolut keinen positiven Eindruck.

## Konsequenzen für den potenziellen Arbeitgeber

Der Bewerber hat im Anschluss seine Bewerbung zurückgezogen.

Leider muss man davon ausgehen, dass so ein Verhalten vor einer Zusammenarbeit nicht besser wird, wenn man erstmal zusammenarbeitet.

**Arbeitgeber verlangen von ihren Bewerbern und Mitarbeitern Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Termintreue. Das gleiche können und sollten Arbeitnehmer und Bewerber auch von ihren Chefs oder potenziellen neuen Unternehmen verlangen.**

Es handelt sich um eine allgemeine Tugend, die im Arbeitsalltag und im Privatleben sehr wichtig ist und die Basis von Vertrauen und einem guten Miteinander darstellt.

Insbesondere in einer Branche wie der Bauindustrie, ob im Hoch-, Tief- oder Ingenieurbau, in der TGA, der Planung oder der Ausführung, und überall, wo es einen Fachkräftemangel gibt, können sich Arbeitnehmer ihren nächsten Job aussuchen. Und hier spielen neben den generellen Faktoren wie Gehalt, Reisetätigkeit oder Projekten auch die persönlichen Komponenten eine entscheidende Rolle.

Sie sollten diese daher nicht von vornherein und aktiv in ein schlechtes unattraktives Licht rücken.

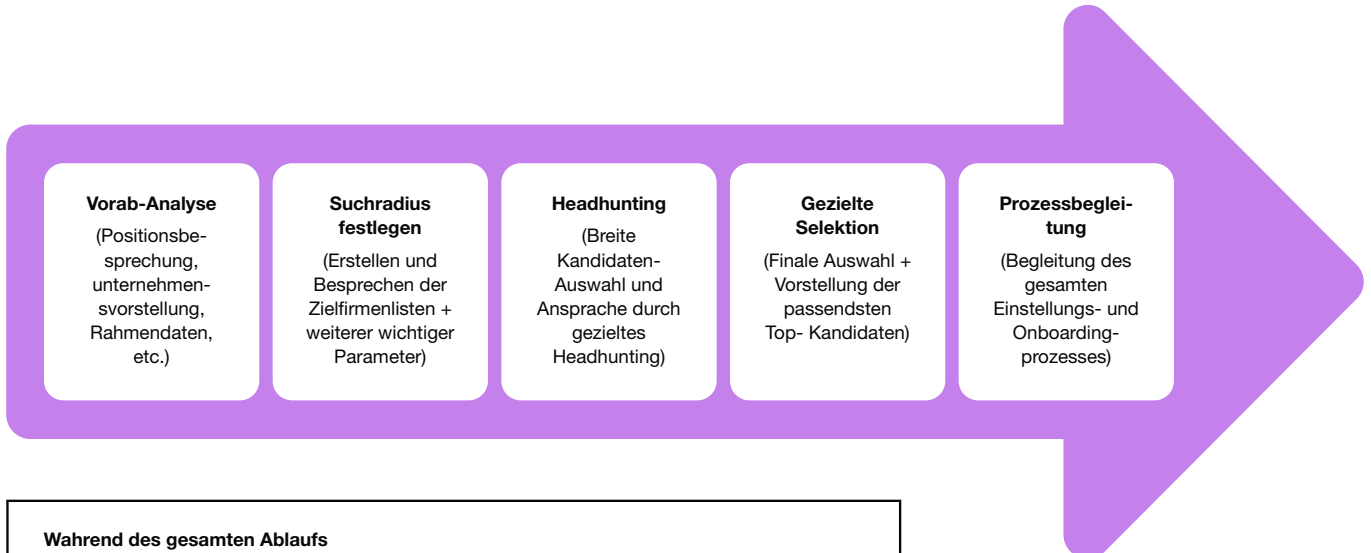
Dieses Fallbeispiel zeigt leider genau das, was nicht passieren sollte und dennoch gibt es immer einige Unternehmen und Führungskräfte, die sich wie vor 15 Jahren auf ihrem Ruf ausruhen möchten.

Die glauben, nur weil sie einen gewissen Status in der Branche haben, würden ihnen früher oder später Bewerbungen wieder zufliegen und sie könnten nur die Leute einstellen, die sich ganz besonders bei ihnen bemühen und ihnen auch mal die ein oder andere Versäumnis verzeihen. Schließlich müssten sie sich ja bewerben und an die Regeln halten.

## Warum KQBUS Ihr bester Partner ist:

- **Zeitersparnis** für Sie durch die optimale Vorauswahl der Kandidaten - die genau zu Ihrem Wunschprofil passen.
- **Kostensparnis**, da Sie sich die Ausgaben für überbewertete Stellenanzeigen sparen können und Ihre Personalabteilung entlasten, die wiederum anderen wichtigen Aufgaben nachgehen kann.
- **Optimale Lösung** zugeschnitten auf Ihre aktuelle Situation - durch die Vermittlung von Festangestellten für Ihr langfristiges Wachstum und Freiberuflern für Projektspitzen.
- Besetzung all Ihrer Positionen durch Kontakte in allen Berufsgruppen im Bauwesen - auf Basis eines deutschlandweiten Netzwerks aus **über 25.000 Fach- und Führungskräften**.
- **100%-ige Zufriedenheitsgarantie** für Sie - auf Basis langjähriger Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Unternehmen und Arbeitnehmern (GUs, Bauherren, Projektentwickler, Ingenieurbüros...).
- **Wettbewerbsvorsprung**: Sie erhalten eine individuelle Beratung zu den Themen Bewerbungs- und Einstellungsprozess - auf der Basis von über tausend erfolgreich vermittelten Kandidaten.
- **Aufwandersparnis** für Sie durch die richtige Ansprache mit den verschiedensten Recruiting-Techniken - auf der Basis von zehntausend Kandidatengesprächen.

## Unser Prozess



### Vorab-Analyse

(Positionsbesprechung, unternehmensvorstellung, Rahmendaten, etc.)

### Suchradius festlegen

(Erstellen und Besprechen der Zielfirmenlisten + weiterer wichtiger Parameter)

### Headhunting

(Breite Kandidaten-Auswahl und Ansprache durch gezieltes Headhunting)

### Gezielte Selektion

(Finale Auswahl + Vorstellung der passendsten Top- Kandidaten)

### Prozessbegleitung

(Begleitung des gesamten Einstellungs- und Onboardingprozesses)

### Während des gesamten Ablaufs

- Stetiges Feedback zum aktuellen Stand der Kandidatensuche und der bisherigen Resultate
- Beratung und Einschätzung bezüglich des aktuellen Bewerbungs- und Einstellungsprozesses
- Ständige Kommunikation mit den Kandidaten, um über alle möglichen Veränderungen, Fragen, etc. informiert zu sein



# KQBUS GmbH & Co. KG



Klosterstr. 49, 40211 Düsseldorf

---



0211 55780016

---



[info@kqbus.de](mailto:info@kqbus.de)

---



[www.kqbus.de](http://www.kqbus.de)