



## Exklusive Einblicke und Impulse wie Sie

- im Wettbewerb mit den Konzernen die besten Mitarbeiter gewinnen
- Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen halten
- diese erfolgversprechend weiterentwickeln
- zum attraktiven Arbeitgeber werden
- offene Stellen sofort wieder besetzen

Die zentralen Fragen, die die meisten familiengeführten- und mittelständischen Unternehmen heute beschäftigen sind:

**Was** können wir tun, um uns bei der Mitarbeitergewinnung gegenüber den großen Konzernen besser zu positionieren?

**Wie** können wir uns gegen die Abwerbung unserer Mitarbeiter stark machen?

**Wie** erhöhen wir unsere Attraktivität als begehrter Arbeitgeber in Ihrer Region?

Fragen die einen hohen Stellenwert für die Zukunftsgestaltung einnehmen und einer dringenden Antwort bedürfen. Nicht jeder Firmeninhaber kann 70 – 80 % seiner Zeit für Personalfragen aufwenden, wie es der CEO von Google tut. In familiengeführten und mittelständischen Unternehmen läuft die Personalarbeit meist neben den Tagesaufgaben her und wird erst akut, wenn offene Stellen lange vakant sind. Soweit muss es aber nicht kommen.

Als Unternehmerberater habe ich mir zur Maxime gemacht, mittelständischen Unternehmen mit meiner einzigartigen Strategie „Mitarbeiterbindung mit System“ zu unterstützen. Ich möchte Ihnen helfen, Ihre Freiheit und Unabhängigkeit zu behalten.

Eine neue Studie der Manpower Group Deutschland zeigt, dass 46 Prozent der Erwerbstätigen in den kommenden 12 Monaten ihren Job wechseln würden.

Gründe für die Unzufriedenheit sind schlechte Bezahlung und mangelnde Wertschätzung.

Es ist an der Zeit, die Schwachstellen im Unternehmen nicht nur aufzudecken, wichtiger ist diese zu beseitigen.

**Mit der Beantwortung der nachfolgenden Fragen schaffen Sie die Basis für ein kostenfreies Livecoaching, im Wert von 149 EURO.**

Herzlichst



Ulf Werner

Unternehmerberater

1. Je länger offen Stellen vakant sind, desto größer ist die Belastung für die Belegschaft und der wirtschaftliche Nachteil für das Unternehmen.

### Durchschnittliche Vakanzzeit von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen bei Abgang in Tagen (ohne Helfer- und Zeitarbeitsstellen)

Deutschland, 2015, 2016 (gleitender Jahresdurchschnitt, jeweils Mai des Vorjahres bis April)



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

\* Anforderungsniveau 2 (Fachkraft) \*\* Anforderungsniveau 3 (Spezialist)  
\*\*\* Anforderungsniveaus 2 und 3 (Fachkraft und Spezialist)

In Deutschland lag die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe bei 90 Tagen. Spitzenreiter sind die Berufe der Altenpflege mit 153 Tagen.

### Wie lange bleiben offene Stellen in Ihrem Unternehmen nicht besetzt?

..... Tage

2. Es hat sich längst schon herumgesprochen, dass auf der Suche nach Mitarbeitern, der Weg zum Jobcenter allein nicht der erfolgreichste ist.

## Wo werben Sie um neue Mitarbeiter?



- Jobcenter
- Jobbörsen
- Stellenanzeigen in Zeitungen
- über Empfehlungen ihrer Mitarbeiter
- Kariereseite der Firmenhompagne
- Xing, LinkedIn etc.

3. Eine neue Studie der Manpower Group Deutschland zeigt, dass 46 Prozent der Erwerbstätigen in den kommenden 12 Monaten ihren Job wechseln würden. Gründe für die Unzufriedenheit sind schlechte Bezahlung und mangelnde Wertschätzung.

## Was meinen Sie, was für Mitarbeiter wichtig ist?



- Work Life Balance
- Flexible Arbeitszeiten
- Ein gutes Firmenklima
- Ein toller Chef
- Gehalt
- Zusätzliche Leistungen (Betriebsrente etc.)
- Aufstiegschancen im Beruf
-

4. Ein wichtiges Indiz für die Sicherheit der Stammbesellschaft ist die Kenntnis über die Kündigungsgründe.

**Haben Mitarbeiter in der letzten Zeit bei Ihnen gekündigt?**

**Wenn ja, was waren deren Gründe?**



- Familiäre Gründe (Eheschließung etc.)
- Unzufriedenheit im Team
- Kein gutes Firmenklima
- Kein toller Chef
- Zu wenig Gehalt
- Keine Aufstiegschancen
- Abwerbung
- Falsche Vorstellungen über die Tätigkeit
- Wohnortwechsel
- Weggang zum Studium etc.

5. Wir gehen in Deutschland einer Vollbeschäftigung entgegen. Das bedeutet, dass die besten Mitarbeiter in einer Anstellung sind. Das hat zur Folge, dass zum einen Mitarbeiter, die sich verändern wollen, verstärkt auf Portale setzen, in denen sie sich darstellen können. Auf der anderen Seite gehen Recruiter dazu über Mitarbeiter gezielt mit Angeboten zu kontaktieren, um sie letzten Endes abzuwerben.

**Wenn Mitarbeiter abgeworben wurden, mit welchen Angeboten wurden sie abgeworben?**



- mehr Gehalt
- bessere Aufstiegschancen
- höhere Funktion / Position
- 
- 
-

6. Jede Tätigkeit, die verrichtet wird dient nur einem Ziel Geld zu verdienen. Auch wenn es nicht erwünscht ist, das darüber gesprochen wird, ist es meist das Thema vorüber sich außerhalb der Arbeitswelt unterhalten wird.

**Wie sehen Sie Ihr Gehaltsniveau im Vergleich zu anderen Arbeitgebern in Ihrer Region?**



- Im Durchschnitt
- Über dem Durchschnitt
- Unter dem Durchschnitt
- Lt. Tarifvertrag
- 

7. Seit Generationen sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers bei den Mitarbeitern sehr beliebt. Sie festigen die Bindung der Mitarbeiter zum Unternehmen und tragen zur öffentlichen Reputation der Unternehmen und deren Firmeninhaber bei.

**Erhalten Ihre Mitarbeiter zusätzliche Leistungen?**



- Betriebsrente
- Betriebliche Krankenversicherung
- Tankgutschein
- Fahrtkostenzuschuss
- Firmenwagen
- Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld
- Benefits z.B.  
(Einkaufsgutschein, Sachzuwendungen etc.)
-

Senden Sie Ihre Angaben an

**info@werner-unternehmerberatung.**

Ihre Angaben sind die Basis für

**Ihr persönliches Coaching WERT 149 EURO.**

**Ihre Angaben werden vertraulich behandelt.**

Bitte geben Sie zur Vereinbarung Ihres persönlichen Termins an, wie Sie telefonisch zu erreichen sind.

Anrede:  Herr  Frau

Name:

 Tel-Nr.: