



MITARBEITEREMPFEHLUNGEN
BEKOMMT, WER SIE
VERDIENT -
WIE IHRE
MITARBEITER*INNEN
ERFOLGREICHE
HEADHUNTER
WERDEN.



BOBKAS BUSINESS – 10/2022

Mitarbeiterempfehlungen bekommt, wer sie verdient – wie Ihre Mitarbeiter*innen erfolgreiche Headhunter werden.

„Nur wer selbst brennt, kann Feuer in anderen entfachen.“

Augustinus Aurelius

Wenn Sie heute Aufträge ablehnen müssen oder nicht wie geplant ausführen können, weil Ihnen Talente und neue Macher*innen im Team fehlen, ist genau jetzt der richtige Zeitpunkt zuzuhören und weiterzulesen. Denn wo Ihnen heute dadurch Gewinne entgehen, fehlt Ihnen morgen mitunter die existenzielle Grundlage für Ihren unternehmerischen Erfolg. Wenn Sie jetzt innerlich zucken und, im inneren Widerstand gefangen, denken, dass Sie doch so viel tun und nur keiner Sie als Top-Arbeitgeber wertschätzt oder von außen als diesen wahrnimmt, haben Sie zwar eine beliebte Ausrede gefunden, sind aber meilenweit von der Lösung entfernt. Was hilft, ist der ungetrübte Blick auf Ihre tatsächliche **Attraktivität als Arbeitgeber**. Was ich damit meine, ist, dass es ein signifikantes Erfolgsmerkmal gibt bei all jenen Unternehmen, die wie von Zauberhand auch in diesen Tagen noch die begehrten Mitarbeiter*innen finden und sogar erfolgreich halten. Die Lösung liegt direkt vor Ihnen, Sie begegnen ihr täglich und doch erscheint Ihnen das Offensichtliche offenbar nicht aussichtsreich genug: Ihre eigenen Mitarbeiter*innen. In jenen Betrieben, egal ob Industrie oder Handwerk, Dienstleister oder produzierendes Gewerbe, die erkennbar **Magnetwirkung** entfalten auf dem Bewerbermarkt, sind die eigenen Mitarbeiter*innen es, welche die Strahlkraft der Arbeitgebermarke verlässlich in ihrer Authentizität stärken und damit den Erfolg des Recruitings mannigfaltig Wirkung entfalten lassen.

Fragen Sie selbst doch einfach genau jetzt, wie oft Mitarbeiter*innen aktiv in den letzten 12 Monaten Ihnen neue Mitarbeiter*innen empfohlen oder Bewerbungen initiiert haben. Sie kennen das Sprichwort: „Handwerker kennen Handwerker. Profis im Vertrieb kennen andere Profis im Vertrieb, usw.“ Warum also glauben Sie immer noch, dass dies bei Ihrem Team anders ist? Weil Sie es glauben wollen. Die Wahrheit schmerzt nämlich. Sie erscheinen bei Ihrem Team nicht ausreichend attraktiv, um empfohlen zu werden. Denn persönliche Empfehlungen werden auf Grund der Tragweite und der Verantwortung nur ausgesprochen, wo wir mit gutem Gewissen und aus der eigenen positiven Erfahrung und Stärke heraus mit voller Überzeugung in die Vollen gehen – weil wir es wollen und bewusst Gutes damit tun. Wenn also Empfehlungen ausbleiben, gilt es genau hier einzuhaken und herauszufinden, was genau Jede(n) im Team darin hindert, eben diese intrinsische Botschafter- und Headhunter-Rolle zu übernehmen. Alles beginnt mit der offenen Kommunikation miteinander genau darüber. Und zwar nicht in der Chef-Mitarbeitenden-Rollenverteilung, sondern auf Augenhöhe mit Unterstützung unabhängiger, objektiver Dritter, die im geschützten Rahmen zur Offenheit und dem konstruktiven, zielgerichteten Feedback anleiten und moderierend unterstützen. Genau das machen wir bei vielen unserer Kunden regelmäßig, denn hier sind die soziale Kompetenz und verkäuferische Fähigkeiten wie Fertigkeiten gefragt beim Anwerben neuer Mitarbeiter*innen durch das eigene Team. Dabei ist wichtig, dass alle Botschafter im Team ein gleichgerichtetes Verständnis über die Bedürfnisse des Unternehmens, die eigene Kultur bzw. Unternehmens-DNA und auch die gesuchten Köpfe erlangen.

Darüber hinaus gilt es, individuell hemmende Glaubenssätze aufzuspüren und zu transformieren, außerdem wirksam zu ermutigen in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Und auch die persönliche Kommunikation ist empfängerzentriert

anzupassen, denn sprichwörtlich bekannt muss der Köder dem Fisch und nicht dem Angler schmecken. Heißt konkret übersetzt, die Bedürfnisse, Ängste, Herausforderungen und Erwartungen von potenziellen Bewerbenden zu ergründen und die Erkenntnisse zu übersetzen in die persönliche Sprache, um authentisch wie zielgerichtet Wirkung beim Gegenüber zu entfalten.

Diese wichtigen Erfolgsgrundlagen sind im Team meist in 1-2 Tagen vermittelt durch Workshops mit begleitenden Einzelgesprächen und zielgerichteten Gruppenübungen. Im Anschluss geben wir, aus der Erfahrung heraus über 4-12 Wochen, den neuen, eigenen Headhuntern im eigenen Team wichtige Anschubunterstützung und liefern die passgenaue Kommunikationsanleitung, wo individuell benötigt und gewünscht. Die Erfolge sprechen dabei eine klare Sprache: Weniger Fluktuation, mehr neue Bewerber*innen und die neuen Team-Mitglieder sind signifikant schneller erfolgswirksam am Start. Denn nichts ist authentischer und im Ergebnis wirksamer als die Strahlkraft Ihres eigenen Teams, ergänzt um die richtigen Werkzeuge aus dem Empfehlungsmarketing und die notwendige individuelle Hilfestellung bei den passgenauen verkäuferischen Fertigkeiten.

Wer darüber hinaus spürt, dass die eigene Persönlichkeit erfolgsrelevant ist, im Team und Ihnen als Führungspersönlichkeit wertgeschätzt wird, der eigene Entwicklungspfad auch in der Realität gestaltbar, wie auch die Aufgabe sinnstiftend ist, wird definitiv länger bleiben und andere ermutigen, dem Team beizutreten und die gemeinsame Mission zu unterstützen.

Abseits davon gilt es auch die innerbetrieblichen Anreizmodelle auf die Akquise neuer Teammitglieder anzupassen. Mitarbeiter-Prämien für erfolgreiche Anwerbungen sind nur ein Mosaikstein des Erfolgs. Hier gibt es jede Menge Stolpersteine und zugleich so viele spannende Gestaltungsfreiräume, sprechen Sie uns gerne darauf an. Gemeinsam finden wir die für Ihr Team

wirkungsvollsten Anreize. Abseits davon braucht es Anreize für Bestleistungen und das Angebot von Karrieremöglichkeiten bis hin zur gezielten 1:1 Entwicklungsbegleitung – damit Ihre Talente und auch die Neuen Ihnen möglichst lange erhalten bleiben, außerdem Ihre Potenziale wirksam entfalten und Ihr Wachstum positiv beflügeln können. Und das gelingt in jeder Unternehmensgröße, entscheidend ist Ihr unternehmerischer Gestaltungswille.

Wie finde ich im eigenen Unternehmen die herausragenden Talente für das **Recruiting aus dem eigenen Team** heraus, bei wem lohnt sich die Investition und welche individuelle Hilfestellung braucht es konkret wann und in welcher Form, damit Spitzenleistungen möglich oder auch weiter ausgebaut werden können?

Darauf gibt u.a. die benchmarkbasierte Potenzialermittlungsmethode **DNLA (Discovering Natural Latent Abilities)** konkrete Antworten. Diese wissenschaftlich fundierte und erfolgserprobte Online-Befragung prüft u.a. die wichtigsten 17 Erfolgsfaktoren im Bereich der sozialen Kompetenz (u.a. Leistungsdynamik, Erfolgswille, Eigenverantwortlichkeit, Belastbarkeit, Umgang mit anderen, Kritikstabilität, Misserfolgstoleranz, Motivation, Selbstvertrauen) wie auch die 6 Kernfaktoren für verkäuferischen Erfolg (Kontakt, Aufmerksamkeit, Analyse, Angebot, Prüfung, Abschluss) im Benchmark mit den Besten.

Im Ergebnis werden individuelle Engpässe, vor allem aber auch **verborgene Potenziale** sichtbar und so eine gezielte, effektive und im Ergebnis hoch wirksame Unterstützung möglich. Ihre Mitarbeiter werden durch die anschließenden Unterstützungsangebote in mentale Höchstform versetzt und zeigen nachweislich eine signifikant stärkere Team- und letztendlich Unternehmensleistung.

Auf fundierter Erfahrungsbasis geben wir Ihren Recruiting-Talenten aus dem eigenen Team zielgerichtet

Anleitung in Punkto der eigenen Präsentation, der zielgruppenorientierten Kommunikation und wirksamer Tools für die erfolgreiche Ansprache und Gewinnung von Neuen fürs eigene Unternehmen. Wir vermitteln, worauf es beim professionellen Auf- und Ausbau von Beziehungen und Netzwerken wirklich ankommt, welche nutzenstiftenden Gesprächsthemen schneller Vertrauen aufbauen und Neugier beim Gegenüber wecken, wie sich Jede(r) aus der eigenen Persönlichkeit heraus, mit mannigfaltigen Möglichkeiten, als attraktiver Ermöglicher von Karrieren und flexiblen Lebensmodellen positionieren kann und wie von Zauberhand künftig neue Talente und Leistungsträger anzieht.

Ein immer wieder **faszinierender Fakt** ist, dass Ihre Besten genau dann auch neue Beste empfehlen. Weil ihnen die Bedeutung für den eigenen Erfolg glasklar vor Augen geführt wird: Ein Team kann dauerhaft nur Erfolg haben, wenn alle mitziehen und aus dem inneren Antrieb heraus mit voller Leidenschaft zu Werke geht.

Wen also werden Ihre Besten aussuchen und ansprechen? Genau, die Richtigen für Ihr Team. Weil Wachstum und Sicherheit in der Zukunft, eben heute die richtige Einstellung und Haltung zum Erfolg brauchen.

Neid, Angst und Missgunst treten beiseite und machen Platz für mehr MUT und vorwärts gerichtetes Denken wie Handeln.

Deswegen mein Appell in Anlehnung an den Ausspruch von Peter Schutz:

**„Stellen Sie Charaktere ein.
Trainieren Sie Fähigkeiten.“**

Ermutigen Sie Ihr Team dazu, die mit dem besten Fit anzusprechen im eigenen Bekannten- und Freundeskreis, wie auch sonst bei den unzähligen Gelegenheiten, die sich jeden Tag aufs Neue überall und jederzeit bieten. Wir alle lernen ständig neue Menschen kennen. Auf

Partys, Geburtstagsfeiern, beim Ausgehen, im Freundeskreis, bei geschäftlichen Anlässen oder auf dem Weg zur Arbeit, wie auch auf der Arbeit selbst im Umgang mit Dritten. Und dabei lernen wir auch jene Köpfe kennen, die selbst positiv aus eigenem Antrieb strahlen, Feuer entfachen in einem selbst und mit denen wir uns gerne umgeben, weil wir mit ihnen **persönlich wachsen** können und wollen. Wir alle haben diese Menschen in unserem Umfeld, vorausgesetzt wir gehören zu den Besten und wollen mutige Macher*innen und Vordenker um uns haben. Weil wir wissen, dass persönliches Wachstum nur in der Gemeinschaft und mit den richtigen Mentoren und Begleitern an unserer Seite entstehen kann. Sie kennen jetzt die Antwort. Entscheidend ist, dass Sie **ins TUN kommen** und das Momentum nutzen, bevor es Ihr Wettbewerb tut. Denn in immer agileren Zeiten besiegt im Recruiting durchaus der Schnellere den Langsamen. **Wer wollen Sie also sein?** Wenn Sie sich entschieden haben, lassen Sie uns darüber sprechen, wie wir Ihr Team zielgerichtet zu Botschaftern und erfolgreichen Headhuntern ausbilden.

Wissen ermöglicht Vorsprung, die Umsetzung den sicheren Erfolg.

Lassen Sie uns die mannigfaltigen Chancen, die aus den heutigen Impulsen für Ihr Unternehmen erwachsen, gemeinsam anpacken und umsetzen.

Ich freu mich drauf!



Ihr Tobias Bobka

umsetzungsprofis.de^{tb}

**WER AUFHÖRT,
BESSER ZU WERDEN,
HAT AUFGEHÖRT,
GUT ZU SEIN.**

Wirksame Verkaufstrainings.
Vertriebsunterstützung nach Maß.
Führungscoaching mit Wirkung.