

2. Optimierungsbereich: Mitarbeiter



Mitarbeitergewinnung



- **Suche durch die Brille der Mitarbeiter:**
Beispiel: 25 Gründe, warum Sie sich bei uns bewerben sollten (www.patrikluzius.de/kanzlei/jobs)
- **Keine langweiligen „Todesanzeigen“, sondern:**
Die Kanzlei bewirbt sich bei den Bewerbern!
Barrierefrei!
- **„Sie erhalten/bekommen bei uns ...“** formulieren, statt „Ihre Aufgaben/Qualifikationen sind...“
- **Recruiting Videos drehen mit eigenen Homepage (Landingpage)** und diese in Social Media Kanälen verlinken
- **In allen Social-Media-Kanälen** suchen, insb. Xing (+Gruppen), LinkedIn (+Gruppen), Facebook-Gruppen und Instagram

Mitarbeitergewinnung



- **Aufbau eines Bewerbungsprozesses** mit schriftlichem Leitfaden + 1-2 Gesprächen + 1 Probearbeitstag
- **Einstellungsgespräch und Bauchgefühl:** Hören Sie auf Ihr **Bauchgefühl**. Fragen Sie sich: Fühlt es sich stimmig an, diesen neuen Mitarbeiter aufzunehmen? Passt er zu Ihnen, zur Kanzlei, zu den Mitarbeitern? Oder passt Ihnen irgendwas nicht?
Ihr Bauchgefühl hat immer recht.
- **Keinesfalls unpassende Mitarbeiter** einstellen, auch nicht, wenn große Personalnot herrscht. Das Warten auf den „richtigen“ ist eine **Langfristinvestition**.

Mitarbeitergewinnung



- **Stellen Sie nur A + B Mitarbeiter** ein, nicht C + T. Denn **C + T Mitarbeiter rauben A + B Energie und Motivation**. Dies kann dazu führen, dass hochwertige A + B Mitarbeiter kündigen.
- **Attraktive Steuerkanzleien erhalten attraktive Mitarbeiter**, das ist ein Attraktivitätsgesetz, wie bei einem Date. Welcher Mitarbeiter möchte in einer unattraktiven Kanzlei arbeiten?
- Herzlichen Dank und viel Erfolg!