

## Weg von Hire and Fire: Wie Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter finden und halten

Viel Arbeit für wenig Geld und ein befristeter Arbeitsvertrag nach dem anderen: In den letzten Jahren hat sich vielerorts eine Unternehmenskultur eingeschlichen, die viele falsche Signale an die eigenen Mitarbeiter und jene, die es werden sollen, sendet. Wer mehr Wert auf ein stylisches Office legt als auf eine faire Bezahlung der Angestellten, muss sich nicht wundern, wenn auf Dauer die Bewerbungen von qualifiziertem Fachpersonal ausbleiben. Gerade junge Menschen sind nicht mehr bereit, sich unter Wert zu verkaufen. Auch der Wunsch nach flexiblem Arbeiten und New Work kann von Unternehmensseite aus nicht mehr ignoriert werden! Besonders Krisenzeiten zeigen hier, dass Unternehmen neue Wege gehen müssen, um handlungsfähig zu bleiben. Viele Firmen können sich die Schnelllebigkeit in der Personalpolitik nicht mehr leisten - jetzt gilt es auf die Zeit nach der Krise vorbereitet zu sein! Das gelingt vor allem durch das Einsetzen digitaler Tools und eine nachhaltige Mitarbeiterplanung. Denn die Hire-and-Fire-Kultur, die in den letzten Monaten und Jahren vielerorts gelebt wurde, führt auf Dauer nicht nur zu Unzufriedenheit und Demotivation im Team, sondern schmälert auch den Erfolg des Unternehmens und wirkt sich nachhaltig negativ auf die eigene Employer Brand aus. Höchste Zeit also, einmal umzudenken und sich zu fragen, was die eigene Firma den (künftigen) Mitarbeitern eigentlich zu bieten hat. Wie Unternehmen engagiertes und qualifiziertes Personal finden und vor allem langfristig halten, verrät Paul-Alexander Thies, CEO des Buchhaltungsprogramms [Billomat](#).



Quelle: [Unsplash / Tim Mossholder](#)

### **Flexibilität und Handlungsfähigkeit: Krisensicher mit New Work**

Besonders Personaler müssen bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter kreativ werden. Bei der Frage nach Benefits für die Angestellten locken Dinge wie Kaffee und frisches Obst mittlerweile niemanden mehr hinter dem Ofen hervor. Vielmehr geht es darum, Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu kommunizieren, in denen sich alle frei entfalten und ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Das gilt nun mehr denn je: Unternehmen, die anpassungsfähig und digital auf dem neuesten Stand sind, können auch in Krisenzeiten handlungsfähig bleiben und erfolgreich sein. Dazu gehört in erster Linie eine flexible Gestaltung des Arbeitsalltags. Das fängt schon bei den Bürozeiten an: Können Mitarbeiter sich diese bis zu einem gewissen Maße frei einteilen, steigert das nicht nur die Flexibilität, sondern

auch die Zufriedenheit. Das Beste ist, es kostet nicht einmal Geld! Ein kleines Budget darf hier also nicht als Ausrede gelten und das wissen auch die Arbeitnehmer. Zudem müssen viele Unternehmen momentan schmerzlich lernen, wie wichtig es ist, den Angestellten auch Home-Office einräumen zu können. Durch den Einsatz digitaler Tools und eine hohe Konnektivität trotz der Distanz wird nicht nur der Teamzusammenhalt gestärkt, sondern auch die Wirtschaftlichkeit der Firma und damit letztendlich Arbeitsplätze gesichert.

### **Auf Augenhöhe statt von oben herab: Der Tod hierarchischer Unternehmensstrukturen?**

Mit dem Chef oder der Chefin befreundet sein - das war früher in den meisten Firmen undenkbar. Auch heute noch sind die Strukturen in vielen Unternehmen eher darauf ausgelegt, für Kontrolle und klare Hierarchien zu sorgen, als sich um die Bedürfnisse der Angestellten zu kümmern. Das hat jedoch mehr als einen entscheidenden Nachteil: Die Identifikation mit dem Unternehmen bleibt aus, genau wie Eigeninitiative und agiles Arbeiten. Eigentlich klar, wenn jeder Handgriff vom Chef vorgeschrieben und selber denken nicht erwünscht ist. Flache Hierarchien und eine Kommunikation auf Augenhöhe dagegen ermöglichen es, auf die Bedürfnisse und Kompetenzen jedes einzelnen Teammitglieds einzugehen, Entscheidungswege zu verkürzen und so dynamisch zu sein. Für Angestellte bedeutet das vor allem Wertschätzung und die Gewissheit, ernstgenommen zu werden und wirklich ein Teil des großen Ganzen zu sein. Und wer sagt, dass nicht auch die Geschäftsführung von den Mitarbeitern lernen kann? Offen für neue Lösungswege zu sein, mal zuzuhören, statt immer nur selbst zu reden und den Angestellten Empathie entgegenzubringen, sind Softskills, die in keiner Chefetage fehlen dürfen. So gelingt auch die Identifikation mit dem Unternehmen und eine langfristige, beiderseitig zufriedene Zusammenarbeit.

### **Nicht nur fordern, sondern fördern: Dieser Job ist keine Einbahnstraße**

Selten nur nimmt ein Bewerber eine Stelle an, ohne sich vorher zu überlegen, was es wohl für Weiterbildungs- und Aufstiegschancen gibt. Denn wer strebt schon nach Stagnation? Alles ist stetig im Wandel, so auch Branchenwissen und Lösungsansätze. Ein zukunftsgerichtetes Unternehmen setzt daher nicht nur auf vorhandenes Know-how, sondern vor allem auch auf externe wie interne Weiterbildungen. Wer viel von seinen Mitarbeitern fordert, darf insbesondere die Förderung nicht vergessen! Denn nicht nur digitale Innovationen verlangen ein stetiges Lernen und Lehren, auch um schon bestehende Kompetenzen und Interessen auszubauen, bieten sich solche Maßnahmen an. Ein Unternehmen vermehrt dadurch nicht nur die eigenen Expertisen, sondern bringt den Mitarbeitern auch Wertschätzung entgegen. Diese Investition zahlt sich am Ende für beide Seiten aus: Die Geschäftsführung profitiert von neuen Kompetenzen und mehr Effizienz, die Angestellten sind durch die Möglichkeit zur Weiterentwicklung motiviert und zufrieden. Ganz nebenbei wird dabei auch die eigene Employer Brand gestärkt. Wer braucht da noch Hire and Fire?

### **Paul-Alexander Thies - Geschäftsführer von Billomat und Startup-Experte**



Ganz gleich ob Gründer, Startup oder Freelancer, als Geschäftsführer des webbasierten Buchhaltungsprogramms Billomat möchte Paul-Alexander Thies das Thema Buchhaltung so einfach wie möglich gestalten. Mit seiner Leidenschaft für strategische Unternehmens- und Produktentwicklung gründete Thies bereits während seines Studiums ein Unternehmen.

Heute blickt der Startup-Experte auf über zehn Jahre Erfahrungen als Führungskraft zurück und konnte viele Unternehmen wie Groupon, Payleven (Rocket Internet) und Travador mit aufbauen. Seine Leidenschaft für den E-Commerce-Bereich sowie seine Motivation für den Zukunftsmarkt FinTech führen ihn nun zu Billomat.

### **Über Billomat**

Billomat ist ein webbasiertes [Buchhaltungsprogramm](#), mit dem Kunden ihre Buchhaltung von überall schnell, sicher und effektiv erledigen können. Mithilfe der mobilen App und der SSL-verschlüsselten Cloud-Technologie können Rechnungen und Mahnungen bequem von unterwegs verwaltet werden. Das Ziel von Billomat ist es, Buchhaltung für Startups, Unternehmen und Selbständige so leicht wie möglich zu gestalten, damit die Nutzer mehr Raum für die wichtigeren Seiten des Geschäftslebens haben.

Das Fintech-Unternehmen mit Sitz in Nürnberg arbeitet seit 2016 mit einem Team aus 45 Online- und Software-Experten an dem Buchhaltungstool. Geschäftsführer ist Paul-Alexander Thies, der ehemals für payleven, Travador.com und Groupon tätig war.



Pressekontakt: Mashup Communications GmbH | Manja Rehfeld | +49.30.25749580 | [billomat@mashup-communications.de](mailto:billomat@mashup-communications.de)