

Personalarbeit ist auch Öffentlichkeitsarbeit

08.09.2011, 11:51 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Coaching-Barnim*



Personalarbeit ist auch Öffentlichkeitsarbeit

Man will es kaum glauben, in Deutschland brummt das Geschäft wieder. Der Arbeitsmarkt wirkt faktisch von Fachkräften "leer gefegt". Sollte man annehmen.

Wie sieht es jedoch in der Realität aus? Gibt es wirklich keine Fachkräfte mehr? Und wie definiert sich der Begriff "Fachkraft"? Wer legt hierfür die Kriterien fest und wie weit geht die öffentliche Wahrnehmung dabei mit?

+++ Der Umgang mit Mitarbeitern +++

Nicht nur in den Medien, leider auch im wahren Leben, ist eine steigende Tendenz zu erkennen, in der die Arbeitskraft als solche immer mehr zur "Billigware" regelrecht verkommt und die "Geiz-ist-geil"-Strategie in neuem Gewand als "leistungsgerechte Entlohnung" vermarktet wird. Gut, es trifft nicht auf alle Unternehmen zu, es gibt Firmen, meist aus dem Mittelstand und kleinere Familienunternehmen, bei denen es wirklich auf Qualität und echter (gelebter) leistungsgerechter Bezahlung ankommt.

Bezahlung ist jedoch nur eine Seite der Medaille, auch das Arbeitsklima und die Arbeitsbedingungen spielen eine elementare Rolle. So ist Wertschätzung der Arbeit und des Mitarbeiters ein weites Spielfeld, in der erfahrungsgemäß unerschöpflich viel Entwicklungspotenzial zu finden ist. Weitere Themen sind die Karriermöglichkeiten und Entfaltungsoptionen für den individuellen Mitarbeiter.

So bilden diese Faktoren die Voraussetzung für eine subjektive Wahrnehmung durch die Mitarbeiter, die dann wiederum die reell gelebte Unternehmensphilosophie nach außen in die weite Welt tragen. Unterschätzt der Arbeitgeber dieses

Potenzial, ist später häufig keine Chance geboten, den Deckel draufzubehalten und die Öffentlichkeit stuft das Unternehmen entsprechend als “unsozial” oder “ausbeutend” ein. Ein Arbeitsverhältnis ist eine Wechselbeziehung, die normalerweise auf Augenhöhe erfolgen sollte.

+++ Unfreiwillige Werbeplattformen +++

Webportale wie Kununu.com oder ähnliche werden von Tag zu Tag mehr wahrgenommen und bieten Unternehmen die Möglichkeit, sich in ein positives Licht zu rücken: durch planmäßige und integre Personalarbeit. Es wird immer Mitarbeiter geben, die aus rein subjektiven Motiven dem Ex-Arbeitgeber noch nachträglich “eins eindrehen” wollen. Auch hier sollten die Arbeitgeber nicht die Chance verpassen, Stellung zu beziehen und damit beweisen, offen mit Problemen umzugehen.

+++ Beginn der Öffentlichkeit +++

So fängt die Personalarbeit in dem Moment an, Öffentlichkeitsarbeit zu werden, wenn die offene Stelle in Jobbörsen und Stellenmärkten öffentlich ausgeschrieben werden. Dann ist auch ein effizienter aber auch wertschätzender Umgang mit den Bewerbern für eine positive Außenwahrnehmung des Unternehmens unablässlich. Stellengesuche sollten genauso aufmerksam gelesen werden, wie es der Unternehmer bzw. Personaler von den Bewerbern erwartet. Es kommt nicht gut an, wenn ein Zahnarzt ein Gesuch in die Stellenmärkte setzt und als Sprechstundenhilfe in einer Zahnklinik angeschrieben wird.

Werden Bewerberauswahlverfahren abgehalten, sollte auch hier streng darauf geachtet werden, dass der Bewerber nach wie vor als Außenbetrachter das Unternehmen (den vielleicht auch zukünftigen Arbeitgeber) genau so auf “Herz und Nieren prüft” und sich auch ein Bild von gesprochener und gelebter Firmenpolitik macht.

Es kann natürlich nur einen geben, der dann für die Vakanz in Frage kommt. Hier gebietet nicht nur die “gepflegte” Kommunikation, dem “Verlierer” eine aussagekräftige Absage zukommen zu lassen, viel mehr muss die bei dem Abgelehnten aufkommende Enttäuschung mindestens mit einer ehrlichen Antwort, warum es nicht zu einem Anstellungsverhältnis gekommen ist, begegnet werden. So wie die Bewerbungsanschreiben gewissen Formen und Normen unterliegen, begibt es sich auch bei Ab- und Zusagen.

+++ Alles hat auch ein Ende – Die Entlassung +++

Über den Verlauf eines Arbeitsverhältnisses steht weiter oben schon genug geschrieben. Kommen wir nun zum Ausscheiden des Mitarbeiters. Abgesehen von Fällen, in denen der Mitarbeiter den Arbeitgeber bestohlen oder in irgendeiner anderen Art und Weise Schaden zugefügt hat, dann ist höchste Eile geboten, diesen schleunigst loszuwerden, sollte auch ein Entlassungsprozess mit Würde und Anstand zum Ende geführt werden. Arbeitgeber sollten sich als “visionäres” Ziel setzen, dass der entlassene Mitarbeiter sich stets positiv an seinen “Ex”-Chef oder -Arbeitsplatz erinnert und entsprechend weniger negativ in der Öffentlichkeit über das nicht mehr vorhandene Arbeitsverhältnis äußert. Im Umkehrschluss liegt es für den entlassenen Arbeitnehmer natürlich nahe, genau so einen positiven Eindruck zu hinterlassen.

Schlussendlich trifft ein Grundsatz fast immer zu:

“Man sieht sich meistens (mindestens) zweimal im Leben.”

Und das sollte möglichst harmonisch gestimmt sein.

Portrait

Marco Teschner (Coaching-Barnim) unterstützt als Coach für Organisation & Management Angehörige der steuer- und rechtsberatenden Berufe, Unternehmensberater, Versicherer & versicherungsnahe Dienstleister, Groß- und Einzelhandel (A wie Autohaus bis Z wie Zwischenhändler), handwerkliche Dienstleister, deren Inhaber und Mitarbeiter bei der Definition neuer Ziele, der Umsetzung wichtiger Projekte, der Personalführung und Personalentwicklung, dem Umgang mit Lieferanten, Kunden und Banken, der Lösung von Konflikten im Beruf und Privatleben, der Schaffung eines Ausgleichs zwischen Beruf, Familie und Freizeit.

Gemeinsam werden Ihre Stärken gestärkt und Potenziale herausgefunden und zu Stärken gewandelt.

News-ID: 568704 • Views: 3030 (Stand: 07.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/568704/Personalarbeit-ist-auch-Oeffentlichkeitsarbeit.html>