

DAMIT DER SCHLÜSSEL INS SCHLOSS PASST

Unternehmer im Mittelstand, die bei der Ergänzung ihrer Belegschaft eine eigene Personalabteilung zur Verfügung haben, können sich glücklich schätzen. Denn sie sind die Ausnahme: Zumeist müssen sich Geschäftsführer oder Bereichsleiter selbst auf die Suche nach geeigneten Mitarbeitern machen. Damit dies erfolgreich gelingt, gibt es ein paar Regeln zu beachten.



Bewerbungsprozesse laufen im Mittelstand vielfach nur nebenbei – parallel zum täglichen Kerngeschäft. Mit einem festen Ablaufplan, kann man Effizienz und Erfolgsaussichten aber deutlich verbessern.

Sechs Schritte zum passgenauen Mitarbeiter

1. Am Anfang steht eine genaue Analyse des Aufgabengebiets, das der zukünftige Mitarbeiter erfüllen soll. Ist diese Hürde überwunden, sollte ein Stellenprofil erstellt werden. Dabei definiert man genau die Aufgaben, Kenntnisse und den Erfahrungsumfang. Diese müssen anschließend in der Stellenanzeige kommuniziert werden. Wichtig: Die Auswahl des geeigneten Mediums.

2. Die nächste Herausforderung ist die richtige Vorselektion der Bewerbungsunterlagen. Aus Zeitgründen wird die erste Entscheidung oft Mitarbeitern anvertraut, deren Kernkompetenz in einem fachfremden Bereich liegt. Dabei besteht die Gefahr, dass so die falschen Kandidaten für das Vorstellungsgespräch ausgewählt werden. Deshalb sollten nicht die Mitarbeiter die erste Auswahl treffen, sondern stets das Management.

3. Die Bewerbungsgespräche werden häufig „irgendwie erledigt“. Besser ist es, wenn man die Auswahlkriterien filtert, die Kandidaten vielseitig befragt und einen Dialog entstehen lässt ohne sich an den chronologischen Lebenslauf zu hängen. Viel wichtiger ist es, die Kompetenzen mit den zukünftigen Aufgaben der Position zu vergleichen.

4. Wegen Zeitmangels werden die Vorstellungsgespräche häufig zwischen die Termine des Tagesgeschäftes gequetscht. Mit der Führung des Vorstellungsgesprächs von mindestens einer Stunde ist es dabei aber allein nicht getan. Der Gesprächspartner sollte sich mindestens eine Stunde vor- und nachbereiten, um den einzelnen Bewerber auch wirklich kennen zu lernen.

5. Die persönliche Beratung und die individuelle Betreuung sind gerade bei kaufmännischen Fach- und Führungskräften von großer Bedeutung. Wechselnde Ansprechpartner beim Rekrutierungsprozess sind kontraproduktiv.

6. Der Rekrutierungsprozess verläuft meist zäh und schleppend, manchmal drei Monate und länger. Nach so einer langen Zeit kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Favorit noch Interesse an dem Unternehmen hat oder aber noch zur Verfügung steht. Bei dem

derzeitigen Fachkräftemangel können sich die Kandidaten meistens die Stelle aussuchen.

Weil die Position im Unternehmen dringend besetzt werden muss, werden leider auch Kandidaten eingestellt, die nur irgendwie passen. Wenn sich dies als Fehlbesetzung herausstellt, entsteht neuer Aufwand. Meist werden dann Personalvermittler um professionelle Unterstützung gebeten, um durch fachkompetente Suche und Auswahl die geeigneten und passgenauen Mitarbeiter zu finden. Leider haben dann die Unternehmen schon zeitliche und finanzielle Ressourcen verbraucht. Daher ist es wichtig sich bereits vor dem Rekrutierungsprozess im Klaren zu sein, ob das Unternehmen tatsächlich sämtliche Ressourcen hat, um fachkompetent die richtige Auswahl für einen neuen Mitarbeiter, ob in Zeitarbeit oder Personalvermittlung, zu treffen. ■

Die Autorin Sabine Lauterbach ist Gebietsleiterin NRW bei der serviceline PERSONAL-MANAGEMENT. Als TOP JOB Arbeitgeber 2011 ausgezeichnet unterstützt das in Düsseldorf, Berlin, Hamburg und München vertretene Unternehmen Firmen bei der Suche und Auswahl von kaufmännischen Fach- und Führungskräften.

**serviceline
PERSONAL-MANAGEMENT
DÜSSELDORF GMBH & CO.KG
Immermannstraße 10
40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 367 77 79-0
duesseldorf@serviceline-online.de
www.serviceline-online.de**