

Presseinformation

Neue Mitarbeiter: der klassische Faktencheck hat ausgedient

- Klassische Incentives haben ausgedient
- Wohlfühlen zählt oft mehr als Geld
- Personalverantwortliche müssen umdenken

Hochmotivierte Mitarbeiter sparen Unternehmen in Deutschland über 100 Milliarden Euro im Jahr, wenn sie sich in ihrem Beruf frei entfalten können. Sie danken es mit hoher emotionaler Bindung an das Unternehmen und voller Einsatzbereitschaft. Für Manager und Personalverantwortliche heißt das: umdenken bei der Personalauswahl. Weg von der Bewertung nach Noten hin zu Vorlieben und Engagement.

Berlin, 11. April 2017. Nur wenige Unternehmen trauen sich, bei Bewerbern mehr auf die sogenannten Soft Skills zu achten als auf die Noten. Die meisten machen sich die Bewerberauswahl einfach, indem sie Noten und Studiengänge vergleichen und auf dieser Basis ihre Personalentscheidung treffen. Qualitäten wie hohe Konzentrationsfähigkeit und Kreativität, die für den Job wichtig sind aber nicht im Lebenslauf stehen, kommen dabei zu kurz. Diese standardisierte Bewerberauswahl kostet die deutsche Volkswirtschaft jährlich über 100 Milliarden Euro, wie der aktuelle Gallup Engagement Index zeigt.

Mütter und Silver Workers – verkannte Talente

Oftmals fallen bei der klassischen Personalauswahl Randgruppen wie Mütter nach der Babypause oder die sogenannten Silver Workers durchs Raster. Dabei sind es genau diese Arbeitskräfte, die mit ihrem Talent, ein kleines Familienunternehmen zu managen, oder ihrer Berufserfahrung vakante Positionen optimal auszufüllen. So verzichten Unternehmen durch falsche Personalentscheidungen auf entscheidende Wettbewerbsvorteile.

Mütter und Silver Workers laufen zur Hochform im Job auf, wenn sie sich frei entfalten können. Das motiviert sie und sorgt für eine hohe emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber. Sie fühlen sich bestätigt und gehen ihrer Arbeit mit Freude nach.

Spaßfaktor Arbeit

Der Spaß im Job hat heute einen viel höheren Stellenwert als früher, denn die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit fließen. Für Personalverantwortliche bedeutet das: Mitarbeiter nach ihren Talenten und Interessen aussuchen. „Nur, wenn sich Mitarbeiter wohlfühlen, sind sie motiviert und bereit, sich mit ganzer Kraft für ihren Arbeitgeber einzusetzen. Daraus ergibt sich die beste Win-Win Situation für alle“, so Annette Vasquez, Geschäftsführerin bei serviceline PERSONAL-MANAGEMENT.

Soft skills zählen mehr als Noten

Das Unternehmen hat sich auf diese Anforderungen eingestellt. So dient ein eigens von serviceline entwickelter Interview-Leitfaden dazu herauszufinden, welche Soft Skills für Unternehmen am wichtigsten sind, beispielsweise Konzentrationsfähigkeit, Ruhepool oder eine gehörige Portion Pragmatismus. Bewerber werden dahingehend geprüft, inwieweit sie diese Talente mitbringen und bei ihrem neuen Arbeitgeber ausleben wollen. Der Vorteil für beide Seiten: Empfohlene Unternehmen bzw. Bewerber passen in der Regel schon bei der Vorauswahl sehr gut zusammen.

Der Erfolg gibt serviceline recht: Das Matchen der Softskills garantiert beiden eine lange Betriebszugehörigkeit. „Fehlendes Fachwissen kann man nachholen, fehlende menschliche Qualitäten nicht“, so Annette Vasquez.

Über serviceline PERSONAL-MANAGEMENT

serviceline PERSONAL-MANAGEMENT vermittelt Menschen statt Profile. 1992 gegründet, gehört das Unternehmen zu den führenden Personalmanagementunternehmen und Arbeitgebern und hat zahlreiche Auszeichnungen erhalten. serviceline ist spezialisiert auf Fach- und Führungskräfte für die Bereiche Finanz- und Rechnungswesen, Office-Management sowie Technik und Ingenieurwesen. Das mittelständische Unternehmen hat Standorte in Berlin, Hamburg, Düsseldorf und München.

Kontakt

Unternehmen

serviceline PERSONAL-MANAGEMENT
Jana Keilich
Katharinenstraße 18
10711Berlin
Tel. 030 / 88 46 98 28
keilich@serviceline-online.de
<https://www.serviceline-online.d>

Presse

Nikui Text & Rat
Manuela Nikui
Geroldstraße 17
85737 Isamaning
Tel. 0176 / 60 95 20 64
manuela@nikui-textundrat.de
<https://nikui-textundrat.de>