

Wenn der Schlüssel nicht ins Schloss passt

von Sabine Palm

München und die Personalauswahl. Mitarbeiter werden in Unternehmen eingestellt, weil Sie mit dem Chef segeln oder golfen gehen oder weil Sie das Kind eines guten Bekannten vom Lyons-Club sind. Selbst wenn die Auswahlkriterien nicht ganz so kurios sind, „wird die Auswahlpraxis oft auf die leichte Schulter genommen“, bestätigt Frau Rohrbeck, Geschäftsführerin von serviceline PERSONAL-MANAGEMENT. Gerade im Mittelstand können die Geschäftsführer meist nicht auf eine Personalabteilung zugreifen und müssen auf die Unterstützung eines professionellen Rekrutierungsprozesses im Unternehmen verzichten. So bleibt nur der Weg, des Geschäftsführers oder Bereichsleiters sich selbst um Personal zu kümmern. „Dabei haben wir beobachtet, dass gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen der Rekrutierung von Personal zu wenig Bedeutung bemessen wird und der Bewerbungsprozess beiläufig mit erfolgt.“

Frau Palm, Gebietsleiterin bei serviceline in Bayern, ist langjähriger Profi und kennt die primären Stolperfallen, die bei der Auswahl neuer Mitarbeiter lauern.

Immer wieder: Die gleichen Stolperfallen- zu wenig Zeit und Unterschätzung der Herausforderung.

1. Stolperfalle:

Sie lauert schon in der ungenauen Analyse des Aufgabengebietes die der zukünftige Mitarbeiter erfüllen soll. Ist diese Hürde überwunden, sollte ein Stellenprofil entwickelt werden. Oft werden jedoch dabei die Aufgaben, Kenntnisse und der Erfahrungsumfang nicht klar genug definiert und in der Stellenausschreibung kommuniziert.

2. Stolperfalle:

Sie folgt in der Herausforderung, der richtigen Vorselektion der Bewerbungsunterlagen. „Aus Zeitgründen wird oft die erste Entscheidung Mitarbeitern anvertraut, deren Kernkompetenz in einem fachfremden Bereich liegt. Dabei besteht die Gefahr, dass so die falschen Kandidaten für das Vorstellungsgespräch ausgewählt werden“, gibt Frau Palm zu bedenken. Deshalb sollten nicht die Mitarbeiter die erste Auswahl treffen, sondern es sollte in der Hand des Managements verbleiben.

3. Stolperfalle:

Die Bewerbungsgespräche werden „irgendwie erledigt“, bemängelt Frau Palm. „Es fehlt einfach die Ausbildung, die Kenntnisse und Erfahrung

gen, um die Auswahlkriterien zu filtern. Oft werden die Lebensläufe nur chronologisch abgearbeitet. Die Kandidaten werden einseitig befragt und es kommt kein Dialog zustande. Viel wichtiger ist es, die Kompetenzen mit den zukünftigen Aufgaben der Position zu vergleichen“.

4. Stolperfalle: „

Wegen Zeitmangels werden die Vorstellungsgespräche zwischen die Termine des Tagesgeschäftes gequetscht. Mit der Führung des Vorstellungsgesprächs von mindestens einer Stunde ist es dabei allein nicht getan“, so Frau Palm. Der Gesprächspartner sollte sich mindestens 1 Stunde vor- und nachbereiten, um den einzelnen Bewerber auch wirklich kennen zu lernen. Das

ist das oberste Ziel von serviceline, um dann eine aussagekräftige Beurteilung zu schreiben.

5. Stolperfalle:

Der Rekrutierungsprozess verläuft meist zäh und schleppend, manchmal bis zu einem halben Jahr. Frau Palm resümiert: "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".

6. Stolperfalle:

Die persönliche Beratung und die individuelle Betreuung sind gerade bei kaufmännischen Fach- und Führungskräften von Bedeutung. Wechselnde Ansprechpartner beim Rekrutierungsprozess sind da kontraproduktiv. „Viele Köche verderben einfach den Brei“ so Frau Palm.

7.

Stolperfalle: Heute zählt nicht der Verdienst allein. Für die Kandidaten ist es wichtig, in einem kollegialen Team zu arbeiten und sich mit dem Unternehmen zu identifizieren. Darüber hinaus begrüßen es die Mitarbeiter, wenn sich das künftige Unternehmen auch für die Gesellschaft engagiert, so wie serviceline.

Es werden Kandidaten eingestellt die irgendwie passen.

Diese Bilanz aus dem Einstellungsverfahren zeigt, warum in vielen Unternehmen das Mittelmaß das Maß der Dinge ist. Und weil eine Stelle dringend besetzt werden muss, werden Kandidaten eingestellt, die irgendwie passen werden.

Woher wir die Erkenntnis haben? Oft werden wir nach einer „Fehlbesetzung“ um professionelle Unterstützung gebeten, um durch unsere 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 vor dem Rekrutierungsprozess im Klaren zu sein, ob das Unternehmen sämtliche Ressourcen hat, um Fachkompetent die richtige Auswahl zu treffen.

Nein? Dann sollten die Unternehmen mit einem professionellen und erfahrenen Partner zusammenarbeiten. Die Fachreferenten von serviceline PERSONAL-MANAGEMENT führen täglich eine Vielzahl von Bewerbungsgesprächen um nicht nur qualifizierte, vorgeprüfte Kandidaten zu vermitteln, sondern auch solche, die zum Unternehmen passen.



Sabine Palm

Gebietsleiterin NRW & Bayern

Firmenportrait: **serviceline** PERSONAL-MANAGEMENT

serviceline PERSONAL-MANAGEMENT München GmbH & Co.KG
Ottostr. 9
80333 München
Tel.089/54324940
Fax. 089/543249429
muenchen@serviceline-online.de
eMail: muenchen@serviceline-online.de

Gründung 1992

Spezialisierung: Vermittlung von kaufmännischen Fach- und Führungskräften

Geschäftsbereiche: Zeitarbeit, Direktvermittlung

Niederlassungen: Berlin, Hamburg, Düsseldorf, Frankfurt, Köln/Bonn, München

Das inhabergeführte mittelständische Unternehmen wurde 1992 von der Geschäftsführerin Silvia Rohrbeck gegründet.

serviceline unterstützt Sie in der Suche und Auswahl von kaufmännischen Fach- und Führungskräften sowie Spezialisten im mittleren Management.

Ein qualifiziertes Team von Fachleuten mit langjähriger Erfahrung im Personalwesen erarbeitet für Sie innovative Lösungen bei temporären Überbrückungen von Engpässen sowie projektbezogener oder nachhaltiger Erweiterung der Personalkapazität.

Durch die bundesweite Aufstellung nutzen Sie die Vorteile, die eine effiziente Vernetzung bieten kann.