

# ERFOLGSFAKTOR MITARBEITERAUSWAHL

Die Fähigkeit, Mitarbeiter im Kampf um die Talente zu gewinnen und an die Firma zu binden, wird zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil in der Branche. Moderne **Rekrutierungskonzepte** helfen, offene Stellen nachhaltig zu besetzen.

**Dirk Thiemann**

**K**ennen Sie dieses Zitat von Steve Jobs? „Das Geheimnis des Erfolges von Apple ist, dass wir außergewöhnlich viel Aufwand betrieben haben, um die besten Leute der Welt einzustellen.“ So sollten auch Sie in Ihrem Unternehmen denken und entsprechend viel Aufwand betreiben, um die fähigsten Mitarbeiter an Ihr Unternehmen zu binden. Denn laut einer aktuellen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Gallup sind von 100 Mitarbeitern nur 14 % engagiert, 23 % aktiv unengagiert und 63 % unengagiert.

Noch immer werden 90 % aller Einstellungsentscheidungen in Industrieunternehmen aufgrund eines

Dirk Thiemann ist Geschäftsführer des DIV – Deutsches Institut für Vertriebskompetenz aus 70597 Stuttgart, info@div-institut.de, Tel. (07 11) 80 66 99 73

Interviews (Vorstellungsgesprächs) und Kenntnis der Bewerbungsunterlagen gefällt. Allerdings sind durch die Bewerbungsunterlagen und das Vorstellungsgespräch nur 20 % der Persönlichkeit und des Verhaltens des jeweiligen Bewerbers sichtbar, seine Motive, Antriebe und Wertvorstellungen bleiben verborgen. Die Qualität der Mitarbeiter ist für ein Unternehmen im produzierenden Gewerbe entscheidend, denn die richtige Einstellung des geeigneten Mitarbeiters ist die beste Personalentwicklung.

## AUCH DAS UNTERNEHMEN PRÄSENTIERT SICH

Gute Facharbeiter sind schwer zu finden; oft verfügen Angestellte im produzierenden Unternehmen zwar über entsprechende Fachkenntnisse und gute Qualifikationen, es mangelt aber an der Persönlichkeit. Der

*Auch wenn die klassische Bewerbung per Anschreiben und Mappe wohl nie aussterben wird: Aussagekräftig genug sind diese Unterlagen in den seltensten Fällen.*



Bild: © Björn Wylezich - Fotolia.com

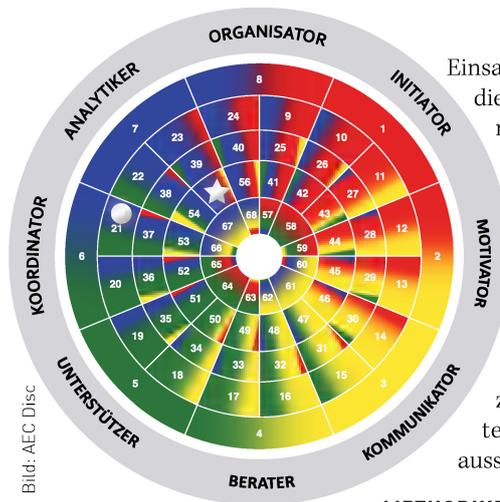


Bild: AEC Disc

Einsatz von Diagnostik-Instrumenten diente Personalentscheidern früher nur dazu, festzustellen, ob der Bewerber zum Unternehmen passt oder nicht. In der heutigen Zeit, in der der Kampf um die besten Talente immer mehr an Bedeutung gewinnt, ist es für ein Unternehmen aber auch eine entscheidende Möglichkeit, um den Mitarbeiter für die eigene Firma zu gewinnen. Denn gute Mitarbeiter können sich ihren Arbeitgeber aussuchen.

Die bevorzugten Verhaltenspräferenzen (Stärken) können auf dem AEC-Rad in 68 verschiedenen Positionen dargestellt werden, wobei nicht nur die Position, sondern auch die zugrunde liegende Farbkombination auf den ersten Blick sichtbar wird.

**METHODIKEN ZUR POTENZIALERKENNUNG**

Eine große Hilfe ist hier die Karriereanalyse und das von AEC Disc speziell entwickelte Recruitingkonzept. Damit die Personalauswahl nicht zum Glücksspiel wird, gelingt es damit, dem Bewerber nicht nur die üblichen Fragen eines typischen Vorstellungsgesprächs zu stellen, sondern darüber hinaus ist eine Einschätzung möglich, inwieweit der Kandidat tatsächlich zum Unternehmen passt. Geschäftsführer Dirk Thiemann erläutert: „Durch die Karriereanalyse erkennen Geschäftsführer und Personaler sehr schnell, ob der Bewerber ideal zum Anforderungsprofil des Unternehmens passt oder nicht. Das ist aber immer nur einer von mehreren Erfolgsfaktoren. Durch die Verknüpfung von verschiedenen Maßnahmen und mit der von den AEC Disc-Experten entwickelten Methodik kann die Wahrscheinlichkeit, den richtigen Bewerber auszuwählen, entscheidend erhöht werden. Den Industrieunternehmen, die bereits heute im

Kampf um die Talente stehen, reicht es nicht mehr aus, nur Sicherheit für ihre Entscheidung zu bekommen. Sie gehen mit dem Bewerber eine Extrameile, führen mit ihm ein Karrieregespräch und geben ihm so die Sicherheit, dass er mit seinen Fähigkeiten und Talenten in ihrem Unternehmen erfolgreich werden kann.“

Optimalerweise sollte daher eine Bewerber-Auswahl in mehreren Stufen ablaufen, um den richtigen Mitarbeiter zu finden. Nach einem Telefoninterview folgt zunächst die eignungsdiagnostische Analyse. Dadurch bekommt das Unternehmen wichtige Hinweise zum Beispiel auf die Frage, ob das firmeneigene, variable Entgeltsystem dem Kandidaten zusagt. Bringt der Kandidat die richtige Motivation mit

und wird er diese auf das Anreizsystem des Unternehmens reflektieren? Hat der Bewerber die passenden Verhaltensweisen, die es für eine erfolgreiche Tätigkeit im Unternehmen braucht?

Auch der Bewerber erhält eine Übersicht, wo seine Stärken liegen und ob der angestrebte Job zu ihm passt. Anschließend findet erst das Vorstellungsgespräch statt. Idealerweise dauert dieses nicht nur 45 bis 60, sondern circa 90 Minuten, da es ein Mini-Assessmentcenter beinhaltet. Nach einer zehninminütigen

Selbstpräsentation des Kandidaten, werden 20 bis 30 Minuten lang die kritischen Punkte aus der Bewerbung und der Analyse untersucht. Hat der Bewerber auch hier überzeugt, und man ist sich einig, dass man den Bewerber haben möchte, und er ideal ins Unternehmen passt, führt man ein 20-minütiges Karrieregespräch.

Dabei macht man dem Gegenüber deutlich, dass er mit seinen Fähigkeiten und Talenten in diesem Unternehmen die größten Chancen auf seinen zukünftigen beruflichen Erfolg hat. Dies erfolgt mit Fragen wie „Können Sie sich vorstellen, dass wir Mitarbeiter haben, die mit den gleichen Fertigkeiten und Talenten wie Sie sie haben, heute schon viel erfolgreicher sind als Sie bisher sind?“

Nachdem der Bewerber über die Besprechung seines persönlichen Karrierergutachtens die Sicherheit bekommen hat, im neuen Unternehmen erfolgreich sein zu können, werden in den letzten zehn Minuten die Rahmenbedingungen und die Wohlfühlfaktoren für den neuen Mitarbeiter besprochen. Wichtig für die erfolgreiche Rekrutierung ist aber nicht nur das perfekte Gespräch, man sollte auch den weiteren Ablauf mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag schnellstmöglich vollziehen.

Damit der neue Mitarbeiter auch langfristig dem Unternehmen erhalten bleibt, ist das onboarding, also die erfolgreiche Begleitung in den ersten Monaten in das neue Unternehmen genauso wichtig wie die richtige Ansprache in der Rekrutierung.



**MM INFO**

**DIAGNOSE MIT DER POTENZIALANALYSE AEC-DISC**

AEC Disc ist ein eignungsdiagnostisches Instrument, das im Rahmen des Recruitingkonzeptes vom DIV eingesetzt wird. Das Deutsche Institut für Vertriebskompetenz ist exklusiver Lizenzgeber für das Diagnostiktool AEC Disc in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die AEC-Disc Potenzialanalyse erhöht die Prognosewahrscheinlichkeit anforderungsorientierter Auswahlentscheidungen. Die Analyse zeigt sowohl das von Bewerbern gezeigte angepasste Verhalten als auch ihr natürliches Verhalten. Softskills wie Verhalten, Wert, Motive und Talente werden durch die Analyse sichtbar und messbar. JobBenchmark-Profilen und Bewerberprofilen können miteinander abgeglichen werden.

**MM MANAGEMENT IN KÜRZE**

**TITEL 1-ZEILIG CA. 400 ZEICHEN**

Vellatur reptate neculparunt, int volectio omnim-perores doloreium facepra tinulliquam ut vollessimil magna nonsequis **molorporerae** pariatin custiis tioruntur renditem.

■ Nonsequis molorporerae pariatin custiis tioruntur renditem volles eratem nos aut esedit aut ditius ut lacimpo rporerro coribusciat.

[maschinenmarkt.de](http://maschinenmarkt.de) Suche „XXXXXXXXXXXX“

**TITEL 1-ZEILIG CA. 400 ZEICHEN**

Vellatur reptate neculparunt, int volectio omnim-perores doloreium facepra tinulliquam ut vollessimil magna nonsequis **molorporerae** pariatin custiis tioruntur renditem.

■ Nonsequis molorporerae pariatin custiis tioruntur renditem volles eratem nos aut esedit aut ditius ut lacimpo rporerro coribusciat.

[maschinenmarkt.de](http://maschinenmarkt.de) Suche „XXXXXXXXXXXX“

**TITEL 1-ZEILIG CA. 400 ZEICHEN**

Vellatur reptate neculparunt, int volectio omnim-perores doloreium facepra tinulliquam ut vollessimil magna nonsequis **molorporerae** pariatin custiis tioruntur renditem.

■ Nonsequis molorporerae pariatin custiis tioruntur renditem volles eratem nos aut esedit aut ditius ut lacimpo rporerro coribusciat.

[maschinenmarkt.de](http://maschinenmarkt.de) Suche „XXXXXXXXXXXX“