



Wege zum passenden Mitarbeiter (m/w)

Teil I: Allgemeine Rekrutierungsstrategien und To Do's bei der Personalauswahl

Der Erfolg eines jeden Unternehmens steigt und fällt mit seinen Mitarbeiter/innen. Daher sollten Sie bei der Personalauswahl mit großer Sorgfalt vorgehen. Wir haben für Sie wertvolle Hinweise zusammengestellt, die Ihnen bei dieser Herausforderung helfen sollen.

1. Bedarfsanalyse

Wie sind die Verantwortungsbereiche in Ihrem Unternehmen verteilt? An welchen konkreten Stellen oder in welchen Bereichen herrscht **Personalbedarf**?

2. Präzises Anforderungsprofil und aussagekräftige Stellenausschreibung

Je präziser die Stellenausschreibung, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich passende Bewerber (m/w) angesprochen fühlen. Überlegen Sie daher die folgenden Aspekte genau und entwickeln Sie daraus ein konkretes Anforderungsprofil:

- Welche **Aufgaben und Verantwortungsbereiche** soll der Mitarbeiter (m/w) übernehmen?
- Was muss der Mitarbeiter (m/w) mitbringen, um diese Aufgaben erfüllen zu können (**Qualifikationen, Fähigkeiten**)? Bleiben Sie realistisch: Zu hohe, unrealistische Anforderungen schrecken unter Umständen geeignete Bewerber (m/w) ab.
- Welche persönlichen Eigenschaften sollte er oder sie **NICHT** haben?

Auf Grundlage des Anforderungsprofils können Sie eine Stellenausschreibung formulieren. Sie sollte unbedingt auch Informationen darüber enthalten, **was Sie als Unternehmen bieten** und was Sie als Arbeitgeber attraktiv macht. Auch hier gilt: Bleiben Sie bei der Wahrheit.

3. Kanäle nutzen

In diesem Schritt geht es darum, potenzielle Bewerber (m/w) auf Ihre Stelle aufmerksam zu machen. Dafür haben Sie vielfältige Möglichkeiten. Überlegen Sie stets, wer Ihre Zielgruppe ist und wo Sie diese am besten erreichen können. Einige Optionen sind:

- **Stellenausschreibungen in (regionalen) Printmedien** schalten, neben Tageszeitungen auch Branchen- und Fachzeitschriften berücksichtigen
- Stellenausschreibungen auf **Online-Portalen** schalten, zum Beispiel monster, stepstone etc.
- Jobbörse der **Agentur für Arbeit**
- **Persönliche Kontakte**, Mundpropaganda und Netzwerke (auch die der eigenen Angestellten)
- **Professionelle Personalberater/ -vermittler**
- **Sonstiges:** eigene Homepage, Messen, (Fach-)Veranstaltungen, interne Bewerber, Praktika, Abschlussarbeiten von Studenten, Kontakte zu Schulen und Unis, Soziale Netzwerke (XING, Facebook), Werbeanzeigen mit Google Adwords, Zeitarbeit, Outsourcing

4. Vorauswahl treffen

Im Idealfall haben Sie nun einen Stapel Bewerbungen, aus denen Sie eine Vorauswahl treffen müssen. Für die Auswahl ist der **Abgleich der Bewerbung mit dem Anforderungsprofil** eine gute Grundlage. Sehen Sie die Unterlagen gründlich durch und sortieren Sie Kandidaten (m/w) nicht voreilig aus. Machen Sie sich bewusst:

„*Hire for attitude, train for skills*“ - Die richtige Einstellung einer Person ist langfristig häufig wichtiger als fachliche Qualifikationen. Letzteres kann man lernen, ersteres eher nicht.

5. Vorstellungsgespräche und ggf. Probearbeiten

Wenn möglich, führen Sie die Gespräche mit zwei Personen, um mögliche Beurteilungsfehler zu vermeiden. Wichtig sind außerdem folgende Punkte:

- **Gute Vorbereitung:** Überlegen Sie sich vorher, welche Fragen Sie stellen möchten und entwickeln Sie einen Leitfaden für Ablauf des Gesprächs. Wenn Sie zu zweit sind: legen Sie fest, wer welche Rolle im Gespräch übernimmt.
- Zu Gesprächsbeginn: Schaffen Sie eine **angenehme Atmosphäre** und Sorgen Sie dafür, dass sich Ihr Bewerber (m/w) wohl fühlt.
- **Auf die eigene Außenwirkung achten:** Auch wenn sich der Bewerber (m/w) schnell als ungeeignet entpuppt, bleiben Sie respektvoll und denken Sie daran, dass Sie Ihr Unternehmen repräsentieren. Hinterlassen Sie einen guten Eindruck, wird er das wahrscheinlich weitererzählen. Wenn nicht, wird er auch das weitererzählen.
- **Kernfragen im Gespräch:** Warum hat sich der Mitarbeiter (m/w) beworben (**Motivation**)? Welche Vorstellung hat er oder sie über das Aufgabengebiet der Stelle (**Erwartungen**)?

Sind nach den Vorstellungsgesprächen mehrere Bewerber (m/w) in die engere Wahl gekommen, kann ein **Probearbeitstag** helfen. Sprechen Sie nachher unbedingt mit den zukünftigen Kollegen und Kolleginnen über deren Eindrücke und nehmen Sie sie ernst.

Haben die finalen Kandidaten (m/w) das Probearbeiten durchlaufen, geht es an Ihre **Entscheidung**. Ein letzter Hinweis zum Schluss:

Achten Sie auf das Gesamtbild einer Person und nicht nur auf ihre Abschlüsse. Langfristig ist die Passung zum Unternehmen und zum Team weitaus wichtiger.

Auf der Suche nach geeigneten Bewerbern (m/w)?

Dann kontaktieren Sie uns einfach telefonisch: 0351 – 413 73 654,
per Mail: info@ciss-consult.com oder über unsere Homepage:

www.ciss-consult.de (Personalberatung)

bzw. www.ciss-jobs.de (Personalvermittlung)