

# Zeit nehmen fürs Vorstellungsgespräch

Personalberater: Es wird zu schnell und unstrukturiert eingestellt / So finden Gastronomen und Hoteliers den richtigen Mitarbeiter

**STUTTGART.** Unter dem Eindruck des Fachkräftemangels stellen Hoteliers und Gastronomen zu schnell neue Mitarbeiter ein, sagt Personalexperte Jörg Knoblauch. Kleinere und mittlere Unternehmer ließen sich gerade einmal 60 Minuten Zeit für ein Einstellungsgespräch – mit dem Ergebnis, dass die Trefferquote lediglich bei 20 Prozent liege. Der Geschäftsführer von Tempus-Consulting rät beispielsweise, vorher mit Bewerbern Telefongespräche zu führen und konsequent Referenzen einzuholen. So könnten Hotel- und Restaurantbetreiber die wirklich interessanten Kandidaten herausfiltern und so viel Zeit sparen.

Seine These: Fachliches Wissen kann vermittelt werden – manchmal sogar sehr schnell. Aber wenn es charakterlich nicht passt, ist die Stimmung im Team schnell im Eimer. Außerdem ist der finanzielle Schaden in einer Dienstleistungsbranche wie der Hotellerie und Gastronomie besonders groß, weil oft auch Kunden und Gäste unzufrieden sind. Vor allem: Die zeitintensive Bewerbungsprozedur geht wieder von vorne los. „Überlebt“ der Mitarbeiter die Probezeit nicht, summieren sich die Kosten für die Fehlbesetzung schnell auf 15.000 bis 20.000 Euro.

Um solche Einbußen zu vermeiden und die besten Kandidaten herauszufinden, hat Jörg Knoblauch den folgenden neunstufigen Einstellungsprozess entwickelt.

**1.** Anforderungsprofil erstellen: Statt üblicher Floskeln wie Teamfähigkeit und Einsatzbereitschaft messbare Ziele formulieren, die mit der Position



Herzlich willkommen: Kein schlechter Auftakt fürs Kennenlernen

Foto: Tomasz Trojanowski / Shutterstock.com

**6.** Referenzen einholen: Zunächst ist interessant, welche Referenzen der Bewerber angibt und bei welchen seiner Ex-Chefs er zögert. In den Gesprächen ist es wichtig, nachzuhaken und nicht etwa auf Gefälligkeitsdienste hereinzufallen.

**7.** Zweites Interview: In der zweiten Runde geht es vor allem um Werte und Charakter eines Bewerbers. Wie passt er ins Team? Welche besonderen Fähigkeiten bringt er mit, die im Team bisher vielleicht fehlen?

**8.** Bewerber gewinnen: Der Markt dreht sich zunehmend: Gute Fachkräfte werden sich das Unternehmen aussuchen, das ihnen am besten gefällt. Jetzt müssen Chefs den Bewerber für das Unternehmen begeistern.

**9.** Meilensteine in der Probezeit: Mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag ist der Einstellungsprozess nicht beendet. Jetzt gilt es, die Probezeit aktiv zu nutzen und zu gestalten, indem Meilensteine, die ersten Schritte und Ziele vereinbart werden. Jens Gießler

**DEHOGA**  
Beratung

