

Vertraue nie dem ersten Bewerbungsgespräch!



Von Peter Fleck (49)
Geschäftsführer der EURALIS Saaten GmbH
in Hamburg (www.uralis.de)

Wer ein altes Geschäft betreibt, braucht pffiffige, neue Ideen. Unser Unternehmen EURALIS Saaten züchtet Saatgut von Mais, Sonnenblumen, Raps, neuerdings auch Sorghum und Soja, und vertreibt das an Handelsunternehmen und Genossenschaften. Wir waren die ersten, die sogenannte „Big Bags“ angeboten haben: Während normalerweise etwa Maissaaten in Säcken zu 50.000 oder 80.000 Körnern verkauft werden, haben wir 2,5 Millionen Körner in eine „Big Bag“ gepackt. Dafür hat man uns anfangs belächelt – inzwischen ist es ein Verkaufsschlager, dem die Konkurrenz hinterher rennt.

[tempus-Consulting®](#) hilft uns sehr auf unserem Weg. Ich habe das Beratungsunternehmen über die „klassische Schiene“ kennengelernt. In den 90er-Jahren kaufte ich das Zeitplanbuch, besuchte dann [Seminare zu effektiven Arbeitstechniken](#). Das erste Inhouse-Seminar veranstalteten wir zum Thema „[Outlook optimal einsetzen](#)“. Nach weiteren Entwicklungsschritten haben wir 2010 systematisch die [TEMP-Methode®](#) im Unternehmen eingeführt.

Der Nutzen ist für uns immens. So überlässt unsere Firma (42 Mitarbeiter) beim [Einstellungsprozess](#) nichts mehr dem Zufall. Wir führen immer zwei bis drei Gespräche mit den Bewerbern, denn wir haben festgestellt: Beim ersten Gespräch praktizieren Bewerber häufig Antrainiertes, bei den nächsten Unterredungen zeigen sie sich dagegen eher so, wie sie wirklich sind. In der Probezeit gibt es Feedbackgespräche, in denen auch der Eingestellte Kritisches ansprechen kann. Das Verfahren funktioniert hervorragend. Für die vergangenen Jahre kann ich mich bei Einstellungen nur an eine einzige Fehlbesetzung erinnern.

Teams setzen wir heute intelligenter zusammen als früher, indem wir die Stärken verschiedener Mitarbeiter besser kombinieren. Strategen und Visionäre müssen im Team ebenso vertreten sein wie stetige und gewissenhafte Typen – das bringt eine gesunde Spannung in den Ideenprozess. Außerdem haben wir uns ganz neu auf Werte verpflichtet. Vertrauen zum Beispiel hat einen viel größeren Stellenwert. Wir vertrauen einander, dass jeder einen guten Job macht. Deswegen wollen wir von bewährten Außendienstmitarbeitern heute weder Tagesberichte noch Besuchsberichte, sondern nur noch in Stichworten die wichtigsten Erkenntnisse und Abmachungen mit dem Kunden. Dass die Leute sich anstrengen, messen wir an den Ergebnissen und nicht an brav ausgefüllten Formularen.

Inzwischen haben wir eine Vision für EURALIS Saaten formuliert, die auf unserer Internetseite für jedermann einsehbar ist. Darin formulieren wir einen hohen Anspruch an uns selbst. Die [TEMP-Methode®](#) ermöglicht es uns, diesen Anspruch einzulösen.

