

Wie die Top-Bewerber zu unserer Firma finden

**Zur Person:**

Alexander Hahn, Geschäftsführer

Zum Unternehmen:

Hahn + Keller Unternehmensgruppe

www.hahn-keller.com

Branche: Immobilien

Mitarbeiter: 27

Das wichtigste Gut für den Unternehmenserfolg sind die Mitarbeiter. Diesen Spruch haben Sie vermutlich auch schon tausendmal gehört. Die Herausforderung ist es, diese Weisheit mit Leben zu füllen. Die klassischen Methoden der Mitarbeitergewinnung – Ausschreibung, Bewerbungsgespräch, Anstellung – reichen heute bei weitem nicht mehr aus. Das merken wir als Unternehmen im Mittleren Neckarraum bei Stuttgart, weil hier die Wirtschaft boomt und deshalb der Arbeitsmarkt ziemlich leergefegt ist.

Vor 40 Jahren haben wir als Immobilienmakler in Esslingen begonnen. Heute sind wir an fünf baden-württembergischen Standorten vertreten und haben unser Geschäftsmodell stark erweitert: Zu den Dienstleistungen des Maklers ist der Wohnbau gekommen, die Verwaltung von Wohn- und Mietgebäuden und die Tätigkeit als Immobilieninvestor. Mit 27 Mitarbeitern machen wir 2015 acht bis neun Millionen Euro Umsatz.

Von [Prof. Dr. Jörg Knoblauch](#) haben wir gelernt, wie wichtig eine sorgfältige und systematische Auswahl von Stellenbewerbern ist. Seinen [9-stufigen Einstellungsprozess](#) haben wir auf unsere Bedürfnisse angepasst. Wir bewerten sehr kritisch die Bewerbungsunterlagen, verschicken an geeignet scheinende Kandidaten Fragebögen und laden die Besten dann zum halbtägigen Assessment-Center ein. Erfolgreiche Teilnehmer kommen zu einem Probearbeitstag, danach entscheiden sich Teamleiter und Chef gemeinsam für oder gegen einen Kandidaten. Unsere Fehleinschätzung von Bewerbern ist seitdem erheblich zurückgegangen. Wir nehmen fast nur noch die richtigen Leute unter Vertrag.

Wenn man so konsequent aussiebt, wie wir das tun, taucht in einer wirtschaftsstarken Region sofort ein Problem auf: Gibt es überhaupt genügend Top-Bewerbungen? Dieses Thema überlassen wir nicht mehr dem Zufall. Wir präsentieren uns auf Ausbildungsmessen, gehen auf Schulen zu, bieten Praktika an und haben uns sogar in das System des Dualen Studiums der Fachhochschule Stuttgart eingeklinkt – als kleinster Betrieb in unserer Region.

An allen Personalentscheidungen im Unternehmen beteilige ich mich selbst. Nicht, weil ich nichts anderes zu tun hätte, sondern weil ich die Entwicklung hin zu einem A-Mitarbeiter-Unternehmen für eine der wichtigsten Aufgaben halte, der sich eine Führungskraft widmen kann. Ja, das kostet viel Zeit. Aber ich könnte sie nirgends besser investieren. Denn wenn sich Top-Leute in der Firma engagieren, dann profitieren am Ende alle davon – gerade auch der Chef.

Die Qualität der Mitarbeiter ist der Gewinnfaktor schlechthin. Wer das verstanden hat und konsequent umsetzt, führt seine Organisation auf eine neue Erfolgsebene. Das ist zumindest meine Erfahrung.

