

## 9 Tipps zur Personalgewinnung: So finden Sie engagierte Mitarbeiter!

Posted By [Prof. Dr. Jörg Knoblauch](#) On 2. April 2012 @ 08:40 In [Management & People Skills](#) | [No Comments](#)



Unter dem Eindruck des Facharbeitermangels stellen Unternehmer zu schnell neue Mitarbeiter ein, sagt Personalguru Jörg Knoblauch. Mittelständler lassen sich gerade mal 60 Minuten Zeit für ein Einstellungsgespräch; mit dem Ergebnis, dass die Trefferquote lediglich bei 20 Prozent liegt. Der Geschäftsführer von Tempus-[Consulting](#) <sup>[1]</sup> rät beispielsweise, vorher mit Bewerbern Telefongespräche zu führen und konsequent Referenzen einzuholen. So können die wirklich interessanten Kandidaten herausgefiltert und Zeit gespart werden.

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 der Dienstleistungsbranche besonders groß, weil oft auch Kunden 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 bis 20.000 Euro.

Engagierte Mitarbeiter mit einer hohen Unternehmensbindung, so genannte A-Mitarbeiter zu finden, ist aber wichtig, weil sie den Karren ziehen. Dagegen sind B-Mitarbeiter, die lediglich mit marschieren, um 30 bis 40 Prozent weniger effektiv. Angesichts des demografischen Wandels und des wachsenden Dienstleistungsbedarfs brauchen Unternehmen exzellente Mitarbeiter, die Kundenorientierung und Service leben. „Die Rekrutierung von guten Mitarbeitern ist das bedeutendste Thema in einem Unternehmen“, betont Knoblauch und hat deshalb einen neunstufigen Einstellungsprozess entwickelt.

### 1. Anforderungsprofil erstellen

Statt üblicher Floskeln wie Teamfähigkeit und Einsatzbereitschaft messbare Ziele formulieren, die mit der Position verbunden sind.

### 2. Netzwerk aktivieren

Die besten Mitarbeiter werden nicht über Anzeigen und Internetportale gefunden, sondern über Netzwerke. Nach dem Motto: „Gute Leute empfehlen gute Leute“.

### 3. Personalfragebogen

Sind Kandidaten gefunden, sorgt ein Fragebogen für mehr Klarheit. Einige schicken ihn nicht oder halbausgefüllt zurück – die haben kein Interesse. Die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten der anderen werden transparenter und vergleichbarer.

### 4. Telefonische Bewerberinterviews

Ein strukturiertes 30-minütiges Telefonat schafft weitere Klarheit, beispielsweise darüber welche beruflichen Ziele die Bewerber haben und was ihre beruflichen Stärken sind.

### 5. Erstes Interview

Bewerbungsgespräche sollte der Chef nie alleine führen, denn der Mitarbeiter muss in Teams arbeiten und zwei, drei Personen sehen und hören mehr. Sinnvoll ist, dass der beste Facharbeiter mit am Tisch sitzt, damit auch die fachlichen Kompetenzen geprüft werden.

## 6. Referenzen einholen

Zunächst ist interessant, welche Referenzen der Bewerber angibt und bei welchen seiner ehemaligen Chefs er zögert. In den Gesprächen ist es wichtig, nachzuhaken und nicht 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: Gerade gute Facharbeiter 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.

(Bild: © iStockphoto.com)

### Nur für Manager

Strategische Erfolgsberatung Bewerbung und Karriere  
[www.NewPlacement.de](http://www.NewPlacement.de)

### HR Service Center

HR Prozesse mit Erfolg und Personalarbeit aus einer Hand!  
[joka-hr.de](http://joka-hr.de)

### Work-Life-Balance Seminar

Durch Work-Life-Bilanzierung Zielklarheit & inneres Gleichgewicht!  
[unternehmerdialoge.de/Seminar](http://unternehmerdialoge.de/Seminar)

Google-Anzeigen

---

Article printed from [unternehmer.de](http://www.undernehmer.de): <http://www.undernehmer.de>

URL to article: <http://www.undernehmer.de/management-people-skills/131461-9-tipps-zur-personalgewinnung-so-finden-sie-engagierte-mitarbeiter>

URLs in this post:

[1] Consulting: <http://www.undernehmer.de/lexika/online-marketing-lexikon/c/consulting>

Copyright © 2012 [unternehmer.de](http://www.undernehmer.de). All rights reserved.