

PERSONALSELEKTION – werben und gewinnen

Mit dem richtigen Personal, sind Sie der Konkurrenz immer einen Schritt voraus und Ihr Geschäft kann sich eines wachsenden Erfolges erfreuen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es empfehlenswert, sich im Vorfeld der Selektion mit wesentlichen Inhalten zu der Stelle, dem Arbeitsumfeld und den Aufgabenbereichen zu befassen.

Sie haben sich entschieden neues Fach- oder Führungspersonal einzustellen, welches Sie in Ihrem Wachstumsbestreben unterstützen soll. Um bei den Bewerbenden als gut organisiertes Unternehmen «zu punkten», ist es ratsam und zeitgemäss eine Stellenbeschreibung zu erstellen. In einem späteren Schritt können Sie dadurch die Mitarbeiterqualifikation nachvollziehbar ableiten und bei einem Stellenwechsel, sind Sie sogar der Zeit voraus. Diese Auseinandersetzung lohnt sich also in doppeltem Sinne.

Die Stellenbeschreibung gibt Ihnen fundierte Anhaltspunkte zum Anforderungsprofil. Unabhängig von der Betriebsgrösse gilt es die fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie die gewünschte Erfahrung für die neue Person festzulegen. In einem kleinen Bäckerbetrieb wird der Schwerpunkt noch sehr stark auf «Multitasking» gelegt. Fragen Sie sich im Vorfeld, wo sind die handwerklichen Schwerpunkte, was erwarten Sie im Hinblick auf Serviceorientierung, Verkaufsfair, Fleiss, Interesse und Erfahrung. Im Verkauf sind ein gepflegtes Erscheinungsbild, Kreativität, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit tragende Faktoren, um das Image eines Betriebes nachhaltig zu steigern. Werte sind sehr wichtig – auch in der Selektion. Hier können Sie bereits in der Ausschreibung die Vorzüge Ihres Betriebes kundtun, damit Sie eine möglichst interessante Auswahl an Bewerbungen erhalten.

Die Personalselektion hat sich in den vergangenen Jahren durch die elektronischen Bewerbungsunterlagen stark gewandelt. Aus der klassischen Papierbewerbung konnten unzählige Informationen gewonnen werden, was die Zuverlässigkeit, die Sorgfaltspflicht und die Werthaltung anbelangte. Gehen Sie wohlwollend an die Bewerbungen, aber glauben Sie nicht alles, was darin aufgeführt ist. Viele Bewerbende sind sich zu wenig bewusst, dass der Lebenslauf ein verbindliches Dokument ist und wahrheitsgetreu erstellt werden muss. Vergleichen Sie die aufgeführten Jahreszahlen mit den Zeugnissen und achten Sie besonders darauf, in welchen Abständen die Bewerbenden den Arbeitgeber gewechselt haben. Manchmal werden in Zeugnissen entsprechende Hinweise platziert – selbst dann, wenn sich ein Unternehmen

für «uncodierte Zeugnisse» ausspricht. Ein Nachfragen beim Arbeitgeber ist zu diesem Zeitpunkt nicht erlaubt. Auch wenn die Referenzpersonen aufgeführt sind, ist es unhöflich und zeugt von Misstrauen. Ich empfehle Ihnen sehr, sich «die Geschichte» von Bewerbenden mit einer positiven Grundhaltung erzählen zu lassen. Ihre sorgfältige Vorbereitung hilft Ihnen jedoch, die richtigen Fragen zum richtigen Zeitpunkt zu stellen. Erkundigen Sie sich auch unbedingt über mittelfristige Ziele, Karriere- und Lebensplanung.

Die Personalsuche und Selektion ist aufwendig. Die Bewerbenden schätzen eine schriftliche Eingangsbestätigung für ihre Bewerbung mit einer Terminangabe von max. 2 Wochen. In diesem Zeitraum können Sie in Ruhe Ihre Erstauswahl treffen. Empfehlenswert ist, dass die potenziellen Bewerber zu einem Schnuppertag in den Betrieb eingeladen werden. Dann trennt sich meist die Spreu vom Weizen!

DIE AUTORIN

Monica Fischer ist Inhaberin der FISCHER Consulting – HR Services & Management Advisory in Küsnacht am Rigi.

Das Beratungsunternehmen ist spezialisiert auf Führungsarbeit, strategisches und operatives Personalmanagement, Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung.
www.fischer-hrservices.ch

