

Das richtige Personal finden

Meinung

Anders als bei Politikern, denen man 100 Tage gibt, um sich einzuarbeiten, beginnt bei Mitarbeitern im Elektrohandwerk die Bewährungszeit am ersten Tag.

Wie kann der moderne Handwerksbetrieb effizient und treffsicher qualifiziertes Personal finden? Generell gilt für einen Handwerksbetrieb, dass die regionalen Tageszeitungen als Suchmedium kaum noch taugen. Sie sind schlicht zu teuer und mit dem einmaligen Erscheinen zu wenig effizient. Reichweitenstärker sind heute moderne Online-Portale, wie Monster oder Stellenanzeigen.de.

In der Praxis des Elektrohandwerksbetriebes kommen nur wenige Entscheider auf die Idee, einen externen Profi zu beauftragen. Das klingt im ersten Moment teuer – ist es aber nicht zwingend. Viele Unternehmer möchten sich nicht nur aufgrund ihres Bauchgefühls für einen Bewerber entscheiden, sie legen Wert auf Objektivität in ihrem Auswahlprozess. Neben dem Fachwissen des Bewerbers wollen sie auch Voraussagen über das zukünftige Verhalten des neuen Mitarbeiters machen können und sicher sein, dass ihr neuer Mitarbeiter für die angebotene Position optimal motiviert ist. Dafür sollten sie aber anders als bei den klassischen Frontalinterviews vorgehen. Das empfohlene Verfahren hat sich aus der Assessment-Center-Methode entwickelt.

Es enthält die für eine erfolgreiche Personalauswahl entscheidenden Punkte der verhaltensorientierten Erfassung von definierten Merkmalen sowie eines hohen Prognosewertes für zukünftige Leistungen und wird (vom Autor) „test-it“ genannt. Der Zeit- und Kostenaufwand ist dabei um ein Vielfaches geringer als bei anderen Verfahren der Bewerberauswahl. Bei der Methode wird eine positive und faire Gesprächsatmosphäre geschaffen. Alle Bewerber haben gleiche Chancen. Personalentscheider, die zehn Einzelinterviews geführt haben, wissen wovon die Rede ist. Der Personalberater, als Moderator, und zwei Führungskräfte des beauftragenden Unternehmens vergleichen neben den „Bauchentscheidungen“ alle gesammelten Informationen mit dem Ziel, am Ende des Workshops zu einem Konsens über die Bewerberempfehlung zu gelangen.

Die strukturierte Vorgehensweise der Informationssammlung, die alle BewerberInnen auf dieselbe Art und Weise fordert und behandelt, macht einen objektiven Vergleich potenzieller neuer Mitarbeiter überhaupt erst möglich. Auf diese Weise ist der Entscheidungsprozess schon im Voraus von vielen Fehlerquellen befreit.

www.ewald-w-schneider.de

Ausgabe:

g+h 01/ 2011

Unternehmen:

Ewald W. Schneider KG

Bilder:

