

## BB-Serie »Erfolgstipps von Günter Schmitz«

**Die richtige Mitarbeiterauswahl zählt zu den wichtigsten Aufgaben einer Führungskraft. Werden hier Fehler gemacht, können diese später bitter bereut werden. Wenn man mal überlegt, dass man mit der Einstellung eines Mitarbeiters auch gleichzeitig über eine Investition von mehreren Hunderttausend Euro entscheidet, so wird einem die große Bedeutung ganz klar vor Augen geführt.**

# Auf die richtige Einstellung kommt es an



*Sind die richtigen Mitarbeiter ausgewählt, haben Führungskraft und Mitarbeiter gleichermaßen ihren Spaß.*

Foto: Coplaning

Ganz gleich mit welchem Jahresgehalt jemand eingestellt wird, multipliziert man diese Zahl mit der erhofften langjährigen Beschäftigungsdauer, wird diese hohe Investition deutlich. So wie die Investition in eine Maschine über die Zukunft bestimmt, so verhält es sich bei Mitarbeitern gleichermaßen. Doch Hand aufs Herz, viele Verantwortliche beschäftigen sich mit der Anschaffung einer Maschine viel länger als die Zeit für die Einstellung eines neuen Mitarbeiters aufwenden. Zudem kommt erschwerend hinzu, dass gerade dann Mitarbeiter eingestellt werden, wenn man dringend jemanden benötigt. Dann werden schnell ein, meist jedoch zwei Augen zugemacht und eingestellt wird nach dem Prinzip Hoffnung, »der/die wird das schon können«. Während eine Maschineninvestition rein aufgrund von

Fakten basiert, ist die Investition in einen Menschen viel komplexer zu sehen.

### Die weichen Faktoren

Ein weiterer grober Fehler bei der Einstellung ist der Fokus rein auf die Ausbildungen, Fachkenntnisse und oft nicht ganz der Wahrheit entsprechenden Arbeitszeugnissen. Das ist jedoch nur ein Teil, zwar ein nicht unwichtiger, doch bei weitem nicht der entscheidende Teil. Denn viel wichtiger als Qualifikationen ist der Charakter bzw. die Persönlichkeit. Diese herauszufinden ist wahrlich nicht einfach, denn die Persönlichkeit ist das Ergebnis eines langjährigen Prozesses von Geburt, Kindheit, Schule, Erziehung, Erfahrungen usw. Ein Beispiel aus dem Alltagsleben soll das verdeutlichen: bevor Mann und Frau heiraten hatten sie in der Regel ein paar Jahre Zeit, um

sich genau kennen zu lernen. Dass selbst das nicht immer ausreichend ist, zeigen die hohen Scheidungsraten.

Wie will also eine Führungskraft bereits nach einer Stunde Vorstellungsgespräch herausfinden, wie der wahre Charakter des Bewerbers ist? Die Antwort: unmöglich. Was jetzt nur helfen würde ist viel Glück! Die Lösung: in mehreren Auswahlstufen macht man sich ein möglichst gutes Bild eines Mitarbeiters. Dazu zählt auch die Einladung mit seinem Lebenspartner. Bei jeder Einstellung, ob im Verkauf, der Montage oder in der Administration, spätestens bei der dritten persönlichen Einladung sitzt der Partner immer mit am Tisch. Schließlich hat eine berufliche Entscheidung auch immer Einfluss auf das Privatleben. So achten wir bei Coplaning nicht nur auf den jeweiligen Bewerber, sondern schenken auch seinem privaten Umfeld eine entsprechende Beachtung. Privates Leben und berufliches Leben müssen für einen Mitarbeiter zusammenpassen.

### Die Einstellung entscheidet

Vorhandene Fachkenntnisse und Erfahrungen sind zwar wünschenswert, für uns bei Coplaning sind jedoch insbesondere die Einstellung und Motivation die entscheidenden Kriterien. Entweder die Einstellung und Motivation passen, denn diese können nur ganz schwer verändert werden, oder sie passen nicht. Da haben wir kaum Einfluss drauf. Auf die Fachkenntnisse wiederum haben wir großen Einfluss, denn

diese können wir durch permanente Weiterbildung entwickeln. Für uns sind folglich Talente mit der richtigen Einstellung so was wie ungeschliffene Edelsteine. Erst durch deren (fachliche) Weiterentwicklung kommen ihre Potenziale, also ihr Glanz, vollends zu Geltung.

Der Fokus in allen Bewerbungsgesprächen und in allen Einstellungsstufen liegt daher im Herausfinden der Einstellung bzw. der Motivation des Bewerbers. Die Einstellung, also die Anstellung im Unternehmen, hat viel mit Einstellung, also der Persönlichkeit zu tun.

Der Autor Günter Schmitz ist Inhaber und Geschäftsführer von Coplaning, einem großen Bauelementehändler in Luxemburg. Der Erfolgstrainer gibt sein Wissen und seine Erfolgsrezepte in seiner Erfolgsakademie an andere Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen weiter.

Weitere Informationen unter [www.coplaning.lu](http://www.coplaning.lu).