

Wer passt in mein Unternehmen?

GEEIGNETE MITARBEITER ZU FINDEN, IST EINE FRAGE DER HERANGEHENSWEISE.

Wie komme ich beruflich weiter voran? Bin ich meinen Aufgaben gewachsen? Wie werde ich mit anstehenden Herausforderungen fertig? Oder: Wie geht es nach der Schule für mich weiter? Dies sind Fragen, mit denen Carmen und Dr. Holger Klein häufig konfrontiert werden. Doch auch die Unternehmen selbst wenden sich an die beiden erfahrenen Business-Coaches – zum Beispiel wenn es um das Finden und die Auswahl neuer Mitarbeiter geht. Denn statistisch erweisen sich zwei von drei Neueinstellungen schon im ersten Jahr als nicht optimal. Und Fehleinstellungen erzeugen vor allem eines: Kosten. Längst sind es daher nicht nur die großen Konzerne, die auf die Expertise der Business-Coaches vertrauen.

Carmen und Dr. Holger Klein arbeiten mit der AEC-Potenzialanalyse, ein anerkanntes, von Psychologen entwickeltes Verfahren zur Darstellung der Entwicklungschancen unter Berücksichtigung persönlicher Motive, Kompetenzen und Verhaltensweisen. Was dem einzelnen dabei hilft, sich selbst zu reflektieren und seine eigenen Potenziale zu erkennen, funktioniert auch umgekehrt: Unternehmer suchen mit der AEC-Analyse geeignete Mitarbeiter, die zu ihrem Unternehmen passen. So auch ein Schreinerbetrieb, der sich an die Business-Coaches wandte.

Es ist ein innovativer Betrieb, der auch einiges Wachstumspotenzial aufweist. Nur gab es da ein Problem: Der 41-jährige Inhaber fand einfach keine passenden Gesellen. Der Schreinermeister bietet seinen Angestellten viel, ist mitarbeiterorientiert und bindet diese auch aktiv in die Betriebsprozesse ein. Auf der anderen Seite



Carmen und Dr. Holger Klein

verlangt er aber auch entsprechenden Einsatz. „Unser Kunde suchte zwei neue Mitarbeiter – einzige Voraussetzung: Einsatz- und Lernbereitschaft“, erinnert sich Carmen Klein. „Er hatte Anzeigen geschaltet, mit der Kammer sowie der Arbeitsagentur gesprochen und die Stellenanzeige sogar auf Facebook gepostet.“ Das Ergebnis jedoch war immer wieder ernüchternd. Meistens blieben die Reaktionen auf seine Bemühungen sogar ganz aus. „Von den beiden Interessenten, die schließlich zur Probearbeit kommen wollten, erschien

lediglich einer. Und dieser sagte nach drei Tagen, dass er einen Job als Chauffeur in einem anderem Unternehmen gefunden hätte“, so Dr. Holger Klein. „Wir fragten den Inhaber, was denn ein Mitarbeiter bräuchte, damit er ins Unternehmen passt. Ad hoc konnte er es nicht sagen.“

Dieses Problem begegnet den beiden Business-Coaches häufig: Im Kopf existiert ein vages Bild, wie ein potenzieller Mitarbeiter sein sollte, doch daraus die Anforderungen herauszuarbeiten, fällt schwer. „Zunächst ging es also darum, ein Soll-Profil für die Bereiche Verhalten, Motive und Kompetenzen zu definieren“, erklärt Carmen Klein. „Ergebnis war ein Profil, das stark von Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit geprägt war. Selbstständiges Arbeiten und

Termintreue waren sehr wichtig.“ Der Mitarbeiter sollte aber auch ausreichend Zeit haben, um die Anforderungen zu erfüllen. „Der Inhaber erwartete keine perfekte Arbeitskraft. Er war gerne bereit, Zeit in die individuelle Einarbeitung und Weiterbildung zu investieren“, schildert Dr. Klein.

Basierend auf diesem Soll-Profil haben die Business-Coaches die Standard-Stellenanzeige auf das Soll-Profil angepasst. „Daraufhin haben sich 23 Menschen beworben. Mit diesen Bewerbern führten wir dann die AEC-Potenzialanalyse durch, um deren Ist-Profil festzustellen und dieses mit dem gewünschten Soll-Profil abzugleichen – der sogenannten Benchmark-Prozess“, erläutert Carmen Klein das Vorgehen. Die infrage kommenden

Bewerber wurden zum persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Fragen wurden zuvor ebenfalls auf Basis des Soll-Profiles hergeleitet. Mit diesem Vorgehen konnte der Unternehmer die beiden bislang offenen Stellen in seinem Betrieb schließlich besetzen. „Den übrigen 21 Bewerbern hat er übrigens die Potenzialanalyse als ‚Geschenk‘, quasi als Karrieregutachten zur Verfügung gestellt – und damit auch bei ihnen trotz Absage einen positiven Eindruck hinterlassen.“



 **Dr. Klein, Jakoby
& Partner**

www.klein-jakoby.de | info@klein-jakoby.de
Tel. 01 51/75 01 02 83