

■ **lohn-ag.de** AG · Flugstraße 15 · 76532 Baden-Baden

Veröffentlicht am 09.10.2018

Wie finden Sie die richtigen Mitarbeiter?

Geht es Ihnen auch so, dass Ihre Mitarbeitersuche immer anstrengender wird? Dass Sie länger brauchen, um offene Stellen zu besetzen? Dass die- oder derjenige länger braucht um zu überzeugen?

Gerade in kleineren und mittleren Firmen zählt jeder Mitarbeiter. Eine unbesetzte Stelle oder ein Fehlgriff haben unmittelbare Folgen auf die Kundenzufriedenheit und die Servicefähigkeit eines Unternehmens.

Hinzu kommt, dass viele Chefs im Mittelstand ihren Betrieb in Personalunion führen. Sie sind Vertriebs-, Marketing-, Service und Personalleiter in einer Person. Die Zeit ist knapp und die Erfahrung, schwache Kandidaten herauszufiltern fehlt oftmals.

WIE ALSO DEN BEWERBUNGSPROZESS OPTIMIEREN?

Fangen wir am Anfang einer Einstellung an: Die Stellenausschreibung. Sicher achten Sie bereits auf das richtige Medium, also wo Sie Ihre Stellenausschreibung veröffentlichen. Ob Internetportal, Tageszeitung, Wochenzeitung oder der Aushang im Fenster - die Entscheidung hängt von der Art der Stelle und den potentialen Kandidaten ab. Wo finden Sie Ihre Zielgruppe?

WIE GESTALTEN SIE IHRE STELLENANGEBOTE?

Gerne schreiben wir alles was wir uns an Fähigkeiten von dem neuen Mitarbeiter erwarten in die Stellenausschreibung. Die eierlegende Wollmilchsau werden wir so nicht finden. Fokussieren Sie sich auf 3-4 Punkte in Ihrem Anforderungsprofil. Lassen Sie die Sozialkompetenzen weg. Sicher erwarten Sie einen Mitarbeiter, der teamfähig ist, aber da der Kandidat dies somit von Anfang an weiß, kann er sich entsprechende Antworten für das Bewerbungsgespräch überlegen und ist bestens vorbereitet. Heben Sie sich die Sozialkompetenzen für das Bewerbungsgespräch als kleine Überraschungsmomente auf. Fragen Sie dann eher nach Situationen in der Vergangenheit und wie er diese gemeistert oder empfunden hat. So erkennen Sie, wie sich der Bewerber tatsächlich in ähnlichen Situationen in Ihrem Betrieb verhalten wird bzw. was den Bewerber motiviert. Solche Skill-Fragen könnten z.B. sein: „Was hat Sie in Ihrem letzten Job motiviert bzw. demotiviert?“ „Welche Eigenschaften hatte

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
76532 Baden-Baden
Telefon: 07221 39399-0
Fax: 07221 39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölnener Straße 10
65760 Eschborn
Telefon: 06196 80196-0
Fax: 06196 80196-34

■ Niederlassung Berlin

Ruschestraße 70
10365 Berlin
Telefon: 030 9927799-00
Fax: 030 9927799-27

■ Niederlassung Sömmerda

Stadtring 16
99610 Sömmerda
Telefon: 03634 37210-70
Fax: 03634 37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Kreuzweg 64
47809 Krefeld
Telefon: 02151 60432-0
Fax: 02151 60432-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
www.lohn-ag.de



Ihr letzter Chef, die Sie mochten bzw. mit denen Sie Schwierigkeiten hatten?“

WECKEN SIE INTERESSE! MACHEN SIE NEUGIERIG AUF SICH UND IHREN BETRIEB.

Oft lese ich Stellenanzeigen, die nicht klar erkennen lassen, warum der Bewerber sich für Sie entscheiden soll. Was hebt Ihren Betrieb von anderen ab? Was macht Sie besonders?

WORAUF ACHTEN SIE BEIM BEWERBER?

Nun haben wir den ersten Erfolg, die Bewerbungen gehen ein. Wichtig ist, dass Sie schnell reagieren. Antworten Sie zumindest mit einem kurzen Dank für die Einreichung der Unterlagen und geben Sie dem Bewerber einen Ausblick, wie lange die erste Bearbeitung dauern wird. Worauf sollten Sie bei den Unterlagen und im Gespräch achten sollten?

Hier verweise ich gerne auf meinen [Beitrag aus November 2017: „5 Punkte an denen ich einen guten Bewerber erkenne“](#).

Ich hoffe, ich konnte Ihnen ein paar neue Anregungen und Hinweise geben. Probieren Sie es einfach einmal aus. Sie werden die ein oder andere Überraschung erleben.

WIE HELFEN WIR UNSEREN KUNDEN MITARBEITER ZU FINDEN, ZU BINDEN UND ZU MOTIVIEREN?

Unsere Kommunikationsplattform zeit-lohn.net kann nicht nur die Bewerber, sondern auch Ihre Bewertung und Anmerkungen und Ihre letzte Aktivität verwalten. So behalten Sie den Überblick über Ihren Bewerbungsprozess und die Ergebnisse. Die Stellen werden übersichtlich verwaltet und auf Ihrer Homepage veröffentlicht. Der Interessent kann sich direkt darauf bewerben und seine Unterlagen stehen Ihnen automatisch im System zur Verfügung. Dies wird durch den integrierten Bewerberzugang ermöglicht. Wollen Sie die eingegangenen Unterlagen an Mitarbeiter oder Kollegen zur Beurteilung weiterleiten, so erlauben Sie diesen einfach den Zugriff auf die Bewerbungen der jeweiligen Stelle. DSGVO-konform bleiben alle personenbezogenen Daten in einem geschützten Bereich und werden bei erfolgloser Bewerbung nach Ablauf der gesetzlichen Fristen gesetzeskonform gelöscht. Profitieren auch Sie von unserer rechtssicheren und zeitsparenden Kommunikationsplattform.

Unser Motto ist „Innovation. Nutzbar. Machen.“, unser Anspruch „Wir leben

Lohnbuchhaltung“.

Haben Sie Fragen oder wollen mehr über unsere innovativen Lösungen wissen?
Gerne helfen wir Ihnen weiter.

Hinweis: Die vorgenannten Ausführungen stellen keine Rechtsberatung dar. Sie basieren auf meiner langjährigen Erfahrung und wurden sorgfältig recherchiert. Die von mir dargestellten Sachverhalte sind grundsätzlicher Natur. Ich empfehle Ihnen im Einzelfall eine individuelle Rechtsberatung. Gerne ist Ihnen hierbei die lohn-ag.de Rechtsanwalts-gesellschaft mbH behilflich.