

Was Mengenlehre mit Recruiting zu tun hat, und wieso das so viel Geld spart

Mitarbeiter-Auswahlgespräche aus mathematischer Perspektive

Das aktuelle Fachthema
vorgestellt von
Dr. Melanie Cordini
Expertin für Führungs- und
Kommunikationstraining

Kontakt:
melanie.cordini@web.de



Fehleinstellungen sind häufig und gehören zu den unnötigsten Kostenfaktoren in deutschen Unternehmen. Warum ist das so und wie vermeiden Sie ganz einfach eine der Hauptursachen?

Statt an fachlichen Mängeln scheitert es meistens am „Hineinpassen“ in die Abteilung – also an der Werte-Schnittmenge. Dem neuen Mitarbeiter sind andere Dinge wichtig als seinen Kollegen.

Können Sie sich noch an Mengenlehre in der Grundschule erinnern? Zwei Kreise in denen alle möglichen Formen waren, und man musste die Schnittmenge finden. Die Werte des Unternehmens in einem Kreis, die des Bewerbers im anderen. Die Schnittmenge zeigt, was beide wollen. Draußen bleibt, was beide noch wollen, aber nicht kriegen – auch diese Punkte sollten Sie kennen. Wenn diese den Beteiligten wichtig sind, führen sie früher oder später zur Trennung.

Ein Beispiel:

Frau X über ihren neuen Arbeitgeber: „Ich bin total begeistert, vom ersten Tag an hatte ich Verantwortung und die Freiräume meine Arbeit nach meinen Ideen zu organisieren.“

Frau Y über ihren neuen Arbeitgeber: „Ich wurde noch nie so allein gelassen, keiner unterstützte mich, keiner interessierte sich und Einarbeitung existierte quasi nicht.“

Beide Mitarbeiter sprechen über denselben Arbeitsplatz. Frau Y ging in der Probezeit, weil ihr offensichtlich bei der Einstellung nicht klar war, was sie erwartete.

Der Fokus aufs Ganze entscheidet

Die meisten Unternehmen fokussieren das, was sie vom Bewerber wollen, sie beschäftigen sich aber nicht damit, was der Bewerber kriegt, und ob er das will. Wie können Sie entscheiden, wer passt, wenn Sie nicht definieren wo hinein? Schauen Sie aus der Sicht des Bewerbers auf Ihr Unternehmen und erkennen Sie: Was macht uns Spaß? Was sind unsere Werte? Das ist nicht so einfach, weil der Blick ins eigene Nest meist durch Betriebsblindheit getrübt ist. Kleiner Tipp – hier können Sie die Zeitarbeitsfirma Ihres Vertrauens fragen, was Bewerber über Ihr Unternehmen erzählen.

Die Schnittmengen-Falle

Bei einem Training sollte eine Abteilung ihre wichtigsten Teamwerte festlegen. An oberster Stelle stand „Spaß“ Auf meine Frage, was sie darunter verstehen würden, erhielt ich von der 6-köpfigen Abteilung fünf verschiedene, teilweise konträre Antworten.

Fragen Sie einen Bewerber, welche Bedeutung z.B. Teamfähigkeit für ihn hat oder sind Sie sicher, er denkt genau wie Sie? Wer beliebte Schlagworte nicht hinterfragt, tappt leicht in die „Schnittmengenfalle“. Hier finden wir Leute, die vom Gleichen sprechen und in der Praxis etwas völlig anderes darunter verstehen. Viele kennen die Folgen aus eigener Erfahrung.

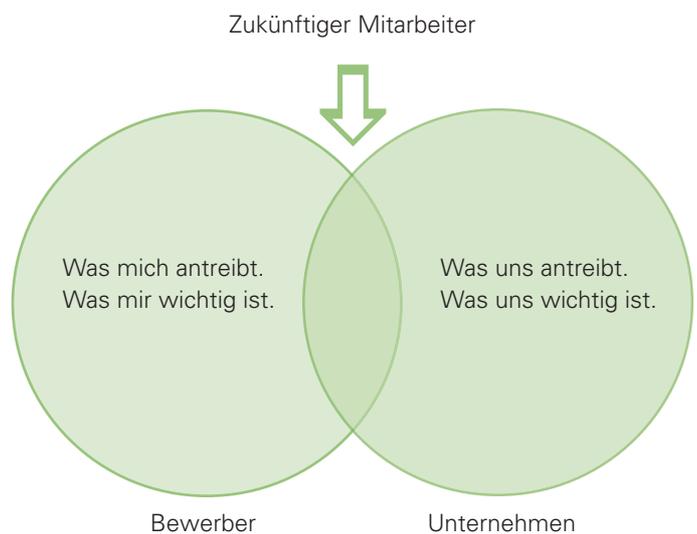
Tipps für die Gesprächspraxis

Hinterfragen Sie alles und stellen Sie offene Fragen:

- Was bedeutet für Sie Verantwortung?
- Was verstehen Sie unter selbstständigem Arbeiten?
- Was brauchen Sie, um im Job zufrieden zu sein?
Oder die Jokerfrage:
- Was müssten wir tun, um Sie zu demotivieren?

Ein Maßstab, der Werte schafft

Die Entscheidung: „Wird der Kandidat aufgrund seiner Persönlichkeit bei uns glücklich und erfolgreich?“ basiert auf Fakten. Sie treffen diese Entscheidung immer richtig, wenn Sie Werte und Motive des Kandidaten kennen und mit denen der entsprechenden Abteilung abgleichen. Um diese herauszufinden, gibt es zuverlässige Methoden, die Sie nach kurzem Training selbst anwenden können.



So einfach entscheiden Sie mit simpler Mengenlehre sicher und vermeiden unnötige Kosten.