

Wie finde ich den richtigen Mitarbeiter?

Das passende Personal für das eigene Unternehmen zu finden, ist ein schwieriges Unterfangen. Expertin Susanne Sachtleber erklärt, worauf es ankommt.

M'gladbach. Wie wählen und rekrutieren Unternehmen die richtigen Fach- und Führungskräfte? Im exklusiven Gespräch mit Expertin Susanne Sachtleber geht es um den aktuellen Stand des Fachkräftemangels in der Region, über Testverfahren und über praxisnahe Lösungen für Unter-

nehmen. „Mit Blick auf den demografischen Wandel müssen wir deutlich sagen, dass es zukünftig auch in Mönchengladbach und Umgebung man aussehen wird, um die richtigen Mitarbeiter zu finden“, betont Susanne Sachtleber.

Schon heute gäbe es größere Probleme in der Metall- und Elektroindustrie, beispielsweise beim Beruf des Mechatronikers.

Deshalb sei es wichtig zu fragen, was braucht das Unternehmen und wie stellt sich der Ausbildungs- und Bewerbermarkt dar? Was seien „unbedingte“ Voraussetzungen

und „wünschenswerte“ Ausprägungen für künftige Mitarbeiter? Wichtigstes Fazit: „Die passenden Mitarbeiter bekommen wir in der Regel nicht“, sagt Sachtleber. Insofern sei es unerlässlich, die Themen Intelligenz, Wissen, Kompetenzen und Motivation zu fokussieren und auch zu testen. Also: Potenziale entdecken und diese konzentriert im Unternehmen fördern und weiterentwickeln. Möglichkeiten, potenzielle Mitarbeiter zu prüfen, seien Fallstudien, strukturierte Interviews, Arbeitsproben, Fachwissen-Tests, Assessment Center und Eig-

nungstests zum Themenblock Intelligenz und Persönlichkeit. Der Blick nach innen ins Unternehmen sei wichtig, um die vorhandenen Potenziale zu entdecken. Auch der differenzierte Blick nach außen, wenn es um Bewerberinnen, Migranten und um unsere Kinder und Jugendliche geht, also um die Generationen Y und Z. Deshalb müssten die Unternehmen, so Sachtleber, auch immer wieder an der Arbeitgeberpositionierung arbeiten: „Nicht vorstellen und keine falschen Erwartungen aufbauen, aber authentisch und ehrlich bleiben.“

Zurück zur Ausgangsfrage „Wie finde ich den richtigen Mitarbeiter“. Am Anfang des Auswahlprozesses steht die Einbindung der Führungskräfte: „Der beste Test nutzt nichts, wenn der Meister am Ende die falschen Fragen stellt“, unterstreicht Sachtleber. Richtig angelegt, könne man so sogar etwas über die Disziplin des Bewerbers erfahren. So bekäme man eine gute „Landkarte“ des Bewerbers, um dann zu entscheiden, ob Mensch und Unternehmen zusammenpassen.

(cs) Susanne Sachtleber hat 15 Jahre Erfahrung als Führungskraft sowie als Beraterin in unterschiedlichen Branchen sowie auf mehreren Hierarchie-Ebenen in nationalen und internationalen Beratungsprojekten. Seit 2012 leitet sie den Bereich Hogerle Consulting. Foto: CS

