

„Erfahrene Recruiter besitzen Methodik und Gespür“

Händeringend suchen viele Unternehmen nach geeignetem Personal. In Ausgabe 1/19 hatten wir mit Marion Fröhlich, **GESCHÄFTSFÜHRERIN DES STELLENMARKT-PORTALS SPORT JOB**, im Interview vor allem darüber gesprochen, wie Firmen den ersten Schritt der Personalsuche, die Stellenausschreibung, angehen sollten. In einem Gastbeitrag richtet die Expertin in Sachen Personalaquise in der Sportbranche hier nun den Fokus auf den Auswahlprozess: Worauf kommt es an bei der Sichtung der Bewerbungen und im Bewerbungsgespräch?

Ja, auch wir hören in Gesprächen mit den Firmen oft die Klage, dass sie kein Personal finden und dass viele Mitarbeiter nicht lange im Unternehmen bleiben. Da sollte sich der Unternehmer die Frage stellen, ob das nicht auch daran liegen kann, dass die Unternehmenskultur den heutigen Anforderungen potenzieller Bewerber nicht gerecht wird und/oder ein falsches Bild für potenzielle Bewerber transportiert. Aus unserer Erfahrung ist der Aufbau oder das Vorhandensein einer empathischen Unternehmenskultur ein sehr wichtiger Faktor. Dies bedeutet, dass die Bedürfnisse des Einzelnen gesehen und verstanden werden. Es geht dabei um mehr als um Leistungen wie

freie Getränke, einen Obstkorb oder Weiterbildungsmaßnahmen. Die Führungskräfte – oder in kleinen Unternehmen die Inhaber – sollten mit den Mitarbeitern sprechen, ihnen zuhören und zu verstehen versuchen, was dem Einzelnen wichtig ist. Um eine solche Kultur zu schaffen, ist das erforderlich, was wir Employer Branding nennen, also der Aufbau und die Etablierung einer Arbeitgebermarke. Dies umfasst die Analyse, Definition, Konzeption und Kommunikation der Werte, für die das Unternehmen steht.

Strategisch ist es empfehlenswert, möglichst nicht nur akut bei Bedarf Stellen auszusuchen. Besser ist es, kontinuierlich

Stellen für Auszubildende, Praktikanten und Trainees auszusuchen. So hat ein Unternehmen auch langfristig die Möglichkeit, neue Stellen aus den eigenen Reihen zu besetzen und zugleich erfahrene gute Mitarbeiter zu befördern.

Wertschätzende Kommunikation

Im Auswahlprozess kommt es natürlich auch auf ein zielgerichtetes Vorgehen an. In der Reaktion auf Bewerbungen ist eine Kommunikation wichtig, die den Bewerber wertschätzt. Das fängt damit an, erstens überhaupt zu reagieren – auch im Falle einer Absage – und zweitens möglichst schnell zu reagieren. Jedes Reagieren oder Nichtreagieren seitens des Unternehmens hat eine Außenwirkung, die sich genauso positiv wie negativ auf die Unternehmensmarke auswirken kann.

Für die Sichtung und Einschätzung von Bewerbungsunterlagen gibt es formale und inhaltliche Kriterien. Bei der formalen Prüfung werden sie nach Art und Form beurteilt: Sind sie zum Beispiel vollständig und plausibel? Aber man sollte Bewerbungsunterlagen auch nicht voreilig interpretieren. Kleine formale Mängel wie eine Lücke im Lebenslauf sollten gegebenenfalls – falls ein Kandidat in die engere Auswahl kommt – im Vorstellungsgespräch thematisiert und geklärt werden. Bei der inhaltlichen Prüfung stellt sich die Frage, welcher Bewerber die Anforderungen am ehesten erfüllen kann und will. Im Anschreiben und der Gestaltung kann man

darüber hinaus erkennen, wie motiviert ein Kandidat oder eine Kandidatin ist, für das Unternehmen zu arbeiten.

darüber hinaus erkennen, wie motiviert ein Kandidat oder eine Kandidatin ist, für das Unternehmen zu arbeiten.

Vorstellungsgespräch: Vorbereitung

Eine Schlüsselrolle spielt das Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber sollte dabei bedenken, dass das Vorstellungsgespräch aus Sicht des Bewerbers auch ein Test ist, ob sich die Aussagen des Unternehmens, in der Stellenausschreibung oder auf der Website, zu Unternehmenskultur, Karrierechancen etc. der Wahrheit entsprechen oder nur schöner Schein sind. Deshalb sollte der Arbeitgeber im Vorfeld das Anschreiben noch mal genau lesen und die Herangehensweise klären: Wer oder welche Abteilung muss gegebenenfalls mit eingebunden werden? Neben dem Gesprächsleitfaden im Allgemeinen ist ein individuell erstellter Leitfaden hilfreich, der auf den einzelnen Kandidaten eingeht.

die fachliche Bewertung: Bringt der Kandidat die fachlichen Eignung für die Stelle mit? Zum anderen erfolgt eine Beurteilung der Softskills. Der Gesprächsleitfaden und ein Beurteilungsbogen helfen, Fehleinschätzungen zu minimieren. Wenn mit einem Beurteilungsbogen oder Notizen gearbeitet wird, sollten man diese auch nutzen, um den persönlichen Eindruck festzuhalten. Das wird bei der Auswahl ebenfalls sehr hilfreich sein. Fällt diese eindeutig positiv oder negativ aus, heißt es wiederum, dies dem Bewerber möglichst schnell zu kommunizieren.

Ehrlichkeit und Wertschätzung

Interessant ist aber auch der Fall, wenn ein Bewerber für die zu besetzende Stelle aktuell zwar nicht infrage kommt, das Unternehmen sich aber aufgrund seiner Qualitäten und

Persönlichkeit vorstellen kann, ihn zu einem späteren Zeitpunkt einsetzen zu können. Dann zählen Ehrlichkeit und Wertschätzung. Wirklich vielversprechende Kandidaten

sollte der Arbeitgeber um Einverständnis bitten, die Unterlagen für weitere oder zukünftige Stellen behalten oder im Talent-Pool speichern zu dürfen. Aber Achtung: Nach dem Bundesdatenschutzgesetz müssen Bewerberdaten nach spätestens zwei Monaten gelöscht werden. Wenn Sie die Daten länger speichern wollen, muss der Bewerber schriftlich zustimmen. Hier ist es wichtig, die DSGVO zusätzlich einzuhalten.

Professionelle externe Unterstützung

Grundsätzlich sollte man sich in all diesen Prozessen bewusst sein, dass Bewerber immer auch zukünftige Mitarbeiter, Kunden oder Markenbotschafter des Unternehmens sein können – und basierend auf den Erfahrungswerten ein hoffentlich positiver Multiplikator.

Das Thema Personalentwicklung ist in jedem Fall von zentraler Bedeutung für die Zukunft eines Unternehmens. Da nicht jede Firma die Ressourcen für eine entsprechende Fachabteilung hat, bietet es sich an, für den Recruiting-Prozess professionelle externe Unterstützung zu holen. Sport-Job.com bietet mit seinem Expertenteam die richtigen Lösungen an. ■

„Lenken Sie im Bewerbungsgespräch den Fokus auf Fragen, die im Auswahlverfahren von Bedeutung sind.“

Im Gespräch sollten die Gesprächsführenden auf die eigene Körpersprache und Gesten achten. Ständiges Auf-die-Uhr-Schauen schafft keine gute Atmosphäre. Geben Sie dem Bewerber nicht das Gefühl, ein lästiger Besucher zu sein. Zudem kommt es entscheidend darauf an, ein Gespräch zu leiten und den Fokus auf die Fragen zu lenken, die im Auswahlverfahren von Bedeutung sind. Ein erfahrener Personal-Recruiter verfügt über die entsprechende Methodik sowie gute Menschenkenntnis, Beobachtungsgabe, Empathie und Gespür für sein Gegenüber. Das beinhaltet die Fähigkeit, sich in andere Menschen hineinzuversetzen und entsprechend Schlüsse zu ziehen.

Erfahrene Personalverantwortliche erkennen übrigens auch kleine Lügen oft sofort. Sehr allgemeine und wenig detaillierte Erzählungen oder das Vermeiden von Blickkontakt sind Indikatoren und sollten zu konkreteren Nachfragen führen. Bei Verdacht können das Einholen von Referenzen, Kontaktaufnahme mit ehemaligen Arbeitgebern falsche oder geschönte Angaben entlarven. Die Recherche im Social Web oder Googeln sind gängige Methoden, um sich ein Bild von einem Bewerber zu machen.

Der nächste Schritt ist die Auswertung des Bewerbungsgesprächs. Dieses sollte zeitnah erfolgen. Zum einen umfasst sie

Über Marion Fröhlich und Sport Job



Marion Fröhlich (Foto) ist Geschäftsführerin der Sport-job.com GmbH. Das Unternehmen betreibt seit 2000 eine Website für Arbeitgeber und Stellensuchende im Sportbusiness. Sie bringt Unternehmen und Arbeitssuchende in den Bereichen Sport, Bewegung und Gesundheit zusammen. Den Unternehmen bietet Sport Job mit verschiedenen Partnern professionelle Unterstützung bei der Suche nach Fach- und Führungskräften: von der Erstellung einer Stellenausschreibung über die individuelle Beratung für die bestmögliche Aufmerksamkeit der Anzeige bis zum vollständigen Recruitment. Angeboten werden die Varianten Base, Advanced und Pro. Die Reichweite beträgt mehr als 35.000 Mitglieder und 25.000 sportaffine Besucher, dazu kommen circa 2.000 Facebook- und 8.000 Newsletter-Abonnenten. Zudem unterstützt Sport Job Firmen auch im Employer Branding. Auf der Firmenprofilseite können die Unternehmen sich vorstellen. Die Website umfasst zudem einen Blog mit Beiträgen zu unterschiedlichen Themen rund um Sport, Gesundheit, Outdoor und den Arbeitsmarkt. Sport Job ist Kooperationspartner des outdoor.markt und Sponsor der outdoor.markt-Trophy. www.sport-job.de



30.06. – 03.07.2019

OUTDOOR BY ISPO, MÜNCHEN
HALLE C6, STAND 308

UQUIP®

UNIQUE EQUIPMENT. FOR UNIQUE PEOPLE.

www.uquip.com

KEINE LUST DICH ZU ENTSCHEIDEN?

Der neue LOWA® REVOLT GTX® MID
 VERBINDET DAS BESTE AUS ZWEI WELTEN.

FUNKTION TRIFFT AUF LIFESTYLE.

Dass „Outdoor“ längst nicht mehr nur in den Bergen stattfindet, ist mittlerweile für viele Menschen selbstverständlich. Nach der Arbeit draußen zu sein und sich spontan dazu zu entscheiden, einen Trip in die Natur zu unternehmen, gehört für viele zu ihrem Lebensstil dazu. Vor allem im urbanen Umfeld verschwimmen die Grenzen zwischen modernem City-Life und spontanem Naturerlebnis immer mehr. Spontanität, Neugierde und das Wissen, dass man sich nicht entscheiden muss, sondern kann, erhöhen auch den Anspruch an die Produktwelt. Zeit für eine neue Generation an Outdoor-Schuhen, die genau diesen Anforderungen gerecht werden.

Mit den neuen Modellen LOWA® REVOLT GTX® MID bzw. LOWA® REVOLT GTX® MID Ws bietet LOWA für genau diese Kunden die perfekte Lösung. Die funktionalen Outdoor-Sneaker bieten das Beste aus zwei Welten. Sie besitzen sämtliche Funktionen eines Outdoor-Schuhs und kommen gleichzeitig in einer modernen, city-tauglichen Optik daher.

So richtet sich das modische Sneaker-Design in erster Linie an Trendsetter, die auf der Suche nach einem bequemen Lifestyle-Schuh für den Alltag sind. Sobald das quirlige Umfeld nimmermüder Großstädte verlassen wird, kommen die funktionalen Details zum Zug. So hält das wasserdichte GORE-TEX®-Innenfutter die Füße zuverlässig trocken während der LOWA-MONOWRAP®-Rahmen für besten Halt und Stabilität sorgt. Die direkt angespritzte Zwischensohle aus LOWA DynaPU® dämpft darüber hinaus jeden einzelnen Schritt und garantiert ein komfortables Abrollverhalten.

Damit sind die neuen Modelle die perfekte Kombination aus Lifestyle-Sneaker und Wanderstiefel für trendbewusste junge Menschen. Gekonnt gehen die lässigen Freizeitschuhe den entscheidenden Schritt weiter und verleihen dem Begriff „Urban Outdoor“ eine vollkommen neue Bedeutung.

