

Mitarbeiter-Auswahl

Die „**Neue**“ kommt!

Es ist nicht immer einfach, gute Mitarbeiter zu finden. Sie müssen ins bestehende Team passen, sollen möglichst flexibel sein und schon viel Erfahrung mitbringen. Was macht einen guten Mitarbeiter aus und wie können Sie diesen so ins Team einbinden, dass er schnell „teamfähig“ ist und vom Rest der Mitarbeiter anerkannt wird?

Oftmals muss erst ein bisheriger Mitarbeiter gehen, bevor ein neuer kommen kann, nämlich dann, wenn Sie eine bestehende Stelle umbesetzen wollen, egal aus welchen Gründen. Fertigen Sie eine Stellenbeschreibung an, die genau auflistet, was die bzw. der Neue alles können muss und welche Grundvoraussetzungen (Basisausbildung) sie bzw. er hierfür mitbringen muss. Hierbei können Sie sich natürlich auch an dem Vorgänger orientieren und gleich aufräumen. Was hat Ihnen am Vorgänger möglicherweise nicht gefallen? Das betrifft jetzt nicht nur die Fähigkeiten, sondern vor allen Dingen auch die emotionale Komponente. Und was können Sie der bzw. dem Neuen bieten?

Betreuen und vertrauen

Neuzugänge wünschen sich eine persönliche Betreuung, speziell in der Einarbeitungszeit und möchten nicht einer unter vielen sein, sondern entsprechend ihrer Eigennutzmotivation behandelt werden. Kommt Ihnen das vielleicht bekannt vor? Richtig, das sollte auch auf Ihre Kunden zutreffen. Fühlt sich der neue Mitarbeiter gut aufgehoben, wird sich seine Zufriedenheit bis hin zur Begeisterung in seiner Arbeit widerspiegeln und beim Kunden landen, der diesen bei Ihnen vielleicht sogar loben wird. Spätestens dann wissen Sie, dass Ihre Zeit und Mühe sich rentiert haben und Sie die bzw. den Richtigen ausgesucht haben, zumindest fürs Erste.

Auswahlkriterien

Der neue Mitarbeiter sollte sich auf alle Fälle auch perfekt in Ihr CI einbinden. Das bedeutet, Ihre Firmenphilosophie nicht nur zu verstehen, sondern sich auch mit ihr zu identifizieren, sie leben.

Das sollte die bzw. der Neue auf alle Fälle mitbringen:

- Gepflegte Erscheinung – Natürlichkeit ist gefragt
- Positive Ausstrahlung – Lächeln ist gar nicht so schwer
- Fachliche Kompetenz – wissen, wovon man spricht, den Markt kennen
- Identifikation mit dem Unternehmen und dem Produkt bzw. der Dienstleistung, die verkauft werden soll
- Sicheres Auftreten – Körpersprache
- Exzellente Umgangsformen – Begrüßung, Namensnennung, Blickkontakt, Höflichkeit
- Professionelle Freundlichkeit – Bedürfnisse des Kunden erkennen
- Flexibilität – sich schnell auf neue Situationen einstellen, gerade auch im Zeitmanagement
- Empathie – Einfühlungsvermögen in Menschen beweisen
- Selbstvertrauen – Erkennen des eigenen Werts durch positive Selbsteinschätzung

- Stressresistenz – in kritischen Situationen einen kühlen Kopf bewahren
- Absolute Pünktlichkeit
- Loyalität
- Teamfähigkeit

Kostenaufwand für das Unternehmen

Bevor Ihr neuer Mitarbeiter im Unternehmen für Zusatzeinnahmen sorgt, muss in diesen zunächst investiert werden. Hierbei entstehen u. a. Kosten für

- Schulung
- Einarbeitung
- Weiterbildung
- Evtl. spezielle Einheitskleidung im Unternehmen
- Persönliches Namensschild
- Produktausstattung, sofern der Mitarbeiter im Verkauf (Außendienst) tätig ist



Sparen Sie hier nicht am falschen Ende und lassen Sie der bzw. dem Neuen alle Informationen und ggf. auch Vergünstigungen in Verbindung mit dem Job zuteil werden. Wenn Geben und Nehmen sich nämlich in Balance befinden, dann wird auch Ihr gegenseitiges Arbeitsverhältnis bald Früchte tragen. Zeigen Sie auch Verständnis, wenn es zu Beginn mal nicht gleich so klappen sollte, wie Sie es sich wünschen oder vorstellen. Jeder benötigt einen gewissen Anlauf.

Bindungen eingehen

Was sich bereits in privaten Partnerschaften als diffizil erweisen kann, sorgt u. U. auch im beruflichen Bereich für Schwierigkeiten, nämlich die Fähigkeit, Bindungen (Verpflichtungen) einzugehen, die eine gewisse Verbindlichkeit haben, Verantwortung zu übernehmen und zwar nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere Teammitglieder. Das wird genau dann schwierig, wenn Mitarbeiter sich als Konkurrenten empfinden oder das Gefühl haben, dass der eine dem anderen vorgezogen wird. Überall, wo Menschen arbeiten, passieren auch Fehler. Das ist menschlich und in der Kommunikation untereinander können diese Fehler, sofern Kommunikationsbereitschaft besteht, auch behoben werden. Gerade wenn neue Mitarbeiter ins Team kommen, ist es wichtig, den Teamgedanken immer wieder neu zu formulieren und dann auch praktisch umzusetzen. Innerhalb des Teams ist es zudem wichtig, eine einheitliche Ansprache der Kollegen untereinander zu haben. Hierbei haben Sie als Chef natürlich ein Mitspracherecht. Wenn Sie es z. B. als unpassend empfinden, dass Kollegen sich untereinander duzen, dem Miteinander aber doch eine gewisse lockere Atmosphäre geben wollen, dann schlagen Sie doch für alle vor: Ansprache mit dem Vornamen und der Sie-Form. Überlegen Sie, ob Sie sich hier auch einbinden möchten oder als „Head“ doch lieber das „Sie“ in Verbindung mit dem Nachnamen bevorzugen.

Verträge mit Probezeiten

Im Sinne der gegenseitigen Sicherheit aber auch Verbindlichkeit sollten Sie mit der bzw. dem Neuen auf alle Fälle bei Einstellung einen Vertrag schließen.

Legen Sie in dem Arbeitsvertrag auf alle Fälle eine Probezeit fest. Diese kann bis zu sechs Monate dauern, was Ihnen auf alle Fälle anzuraten ist. Während dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Integrieren Sie diese Formulierung auf alle Fälle auch in den Vertrag. Wenn Sie sich nicht langfristig binden möchten, haben Sie die Möglichkeit,

ein befristetes Arbeitsverhältnis zu vereinbaren, z. B. für ein Jahr oder zwei, mit der Option, dann zu verlängern oder sich wieder neu zu orientieren.

Lob und Motivation

Wo Menschen gehört, anerkannt und respektiert werden, unabhängig von Ihrer Position, kann Kommunikation fließen, können Ideen blühen und zum Wohle aller umgesetzt werden, so dass langfristig ein teamorientiertes Praxiskonzept entsteht, in dem sich die bzw. der Neue wohl fühlt.

Darüber hinaus macht es sich auch immer wieder bezahlt, Mitarbeiter, unabhängig von der Dauer ihrer Firmenzugehörigkeit, für einen gut gemachten Job zu loben und ggf. auch auszuzeichnen. Ein Motivationsmittel, das gerade für neue Mitarbeiter extrem wichtig ist.

Ein starkes Team ist wichtig

Guter Wille allein zählt aber nicht. Immer wieder und leider auch immer häufiger hört man, dass Praxiskonzepte, die zum Wohle aller (der Mitarbeiter und der Kunden) bis ins kleinste Detail konzipiert wurden, einfach nicht umgesetzt werden können, auch nicht mit neuen Mitarbeitern. Die Konsequenz ist, dass der Teamgedanke als solcher nicht praktiziert und gelebt werden kann. Oftmals werden Konzepte aus der Not heraus geboren, um „schnelle Lösungen“ für Problembereiche zu finden, die eigentlich erst einmal genau unter die Lupe genommen werden müssten. Eins steht fest: Der Zeitfaktor darf hier keine Rolle spielen, will man eine Lösung finden, die zum einen auf jeden eingeht, zum anderen alle mit einbezieht. Mit Sensibilität für die Mitarbeiter und genügend Zeit, sich auf die Menschen, die mit einem zusammen den Praxisalltag managen, einzulassen, lassen sich weit verbreitete Syndrome wie z. B. Burn-Out und/oder auch Mobbing im Team verhindern. Zu leicht ergeben sich sonst Entwicklungen, die nicht nur jedem Einzelnen im Team negativ beeinflussen, sondern das gesamte Praxiskonzept „auf den Kopf stellen“ können.

Die Autorin

Die Wellnessberaterin, Entspannungstrainerin und Inhaberin von Drehpunkt Fuß, **Ursula Maria Schneider** (IHK zertifiziert), arbeitet eng mit Fußpflegern, Kosmetikern, Podologen und der Industrie zusammen.



BINACIL®
Wimpern- & Augenbrauenfarbe



Nur 2 Min. EWZ
direkt nach
einer Wimpernwelle!

Wimpern dauerhaft formen



Wimpern in der Flasche





Wimpernwelle

Tel: 030 / 76703430 www.wimpernwelle.de

**MINI KIT
für 8 Behandlungen
NEU**