

**ready for take off**

## **Mitarbeiter Akquise**

**Gerd Widule**

**München, Metall- Innungsveranstaltung  
26. April 2004**

# Historie

ready for take off



**Zentrale Nürtingen, Deutschland**

**1924 Gründung**

**1998 Mehrheitsbeteiligung an Lurem Stationäre Kombimaschinen**

**1999 Mehrheitsbeteiligung an Elektra Beckum Stationäre Holzbearbeitungsmaschinen  
Schweißgeräte Pumpen  
Kompressoren**

**Mitarbeiter: ca. 2.600 weltweit**

**5 Produktionsstätten  
Nürtingen (D), Laichingen (D) Meppen (D),  
Domfront (F), Shenzen (China)**

**21 Auslandsvertriebsgesellschaften**

**Marktauftritt in mehr als 100 Ländern**

# Image Prospekt

ready for take off

## Das Metabo Sortiment - Kompetenz aus einer Hand

Nur Metabo kann Ihnen eine solche Auswahl an Maschinen und Zubehör anbieten.



12



13

# Image Prospekt

ready for take off

## Das Elektra Beckum Produktprogramm - Kompetenz aus einer Hand

Nur Elektra Beckum kann Ihnen eine solche Auswahl an Maschinen und Zubehör anbieten.

### Holzbearbeitungsmaschinen



14

### Druckluft - Schweißen - Pumpen



15



ready for take off

# Agenda

ready for take off

1. Strategische Personalplanung & Steuerung
2. Anforderungsprofil
3. Investition
4. Die Akquise
5. Das Vorstellungsgespräch

# 1. Strategische Personalplanung & Steuerung

## **Die Vision.....**

Fach und Führungspositionen sind dauerhaft richtig besetzt! Das ist die Herausforderung an Sie!  
„Ohne People kein Business“

Denn es sind ausschließlich Menschen, die eine lernende, kundenorientierte Organisation verwirklichen.

## **Lernen lebenslang...**

Nur lernende, Kundenorientierte Unternehmen, die Wertschöpfungs-Partnerschaften verwirklichen, werden im globalen Wettbewerb überleben:

Also dauerhafte partnerschaftliche Beziehungen mit wechselseitigem Nutzen, für Unternehmen, Geschäftspartner & Mitarbeiter zu schaffen

## **Mitunternehmer gestalten Zukunft.....**

Dauerhafte Wettbewerbsvorteile basieren auf Wissensvorsprüngen der Organisation im Hinblick auf Kunden, Prozesse und Innovationen. Dieses Wissen gilt es Schnell zum Nutzen der Kunden in der Praxis umzusetzen.

Abschied vom „Prinzip Mitarbeiter“ denn Mitarbeiter arbeiten- bestenfalls – mit Suchen, fördern & entwickeln Sie „Mitunternehmer“, also unternehmerisch denkende und handelnde Menschen!

# 1. Strategische Personalplanung & Steuerung

ready for take off

## **Auf der Suche nach Talenten....**

Diese Aufgabe können Sie nicht dem Zufall oder dem „Nasenfaktor“ überlassen

## **Welche Ziele können Sie .....**

- Kontinuierliche, qualitative gute Besetzung von Schlüsselpositionen
- Frühzeitige Erfassung des relevanten Handlungsbedarfs f. Personen/Positionen
- Nutzung in der Gruppe vorhandener Potentiale
- vorhandenes Know-how und die Energien der Mitarbeiter/innen möglichst wirksam zur Erreichung Ihrer Unternehmensziele einzusetzen.
- Gezielte Förderung von Nachwuchskräften

## **Im Mittelpunkt...**

- Steht die exakte Potentialeinschätzung, Beantwortung der Frage: „Wem traue ich es zu, einen Verantwortungsbereich bzw. eine andere, anspruchsvollere Aufgabe zu übernehmen?“

# Agenda

ready for take off

1. Strategische Personalplanung & Steuerung
2. **Anforderungsprofil**
3. Die Investition
4. Die Akquise
5. Vorbereitung auf das Gespräch
6. Das Vorstellungsgespräch

## 2. Anforderungsprofil

ready for take off

### Beurteilungskriterien für eine Position...

#### Muss- Kriterien: - in schriftlicher Bewerbung überprüfen

- Lernfähig/-bereitschaft
- Ehrgeizig / Fleißig
- Selbstdisziplin
- Belastbarkeit
- Fahrpraxis
- Wohnort
- Positives Erscheinungsbild
- Positive Grundeinstellung
- Pünktlichkeit
- Verantwortungsbewusstsein ( Sportverein, karikat. Vereinigung)
- Durchsetzungsvermögen
- Gehaltsvorstellungen
- Umgangsformen/ Sozialverhalten
- Ausbildung/ berufl. Erfahrungen/ Qualifizierungen

## 2. Anforderungsprofil

ready for take off

### Beurteilungskriterien für eine Position...

**KO- Kriterien:** - müssen vom Bewerber erfüllt sein

- Alter
- Überqualifikation
- Analphabet
- Studium abgebrochen
- Führerschein / mehrfacher Verlust
- Bundeswehr nicht abgeleistet
- Verwandtschaft 1. Grades beim Mitwettbewerber angestellt
- Verweigerung wichtiger Informationen
- Häufiger Wechsel der Arbeitsstelle ohne Kontinuität
- MDI (Staatssicherheit)

## 2. Anforderungsprofil

ready for take off

### Beurteilungskriterien für eine Position...

#### Wunsch- Kriterien: - der Bewerber sollte .....

- Familienstand
- Organisationsfähigkeit
- Bereitschaft zum Übernachten
- Zielorientiert
- Flexibel
- Alkohol

- **Vorsicht:** Definieren Sie beim Anforderungsprofil nicht grundsätzlich Weltmeister.  
Weltmeister beziehen Spitzengehälter!  
Eine Firma mit Weltmeistern wird nicht mehr zu führen sein!

# Agenda

ready for take off

1. Strategische Personalplanung & Steuerung
2. Anforderungsprofil
3. **Die Investition**
4. Die Akquise
5. Vorbereitung auf das Gespräch
6. Das Vorstellungsgespräch

### 3. Die Investition

ready for take off

#### **Wie sorgfältig ...**

gehen die meisten von uns vor, wenn es gilt, über eine Investition von 50.000 € zu entscheiden!

Und wie sorglos sind einige bei der Auswahl eines Bewerbers?

Mitunter sprechen wir von Größeren Summen (Gehalt, Nebenkosten, Einarbeitung)

Imageschäden bei Fehlentscheidungen

# Agenda

ready for take off

1. Strategische Personalplanung & Steuerung
2. Anforderungsprofil
3. Die Investition
4. **Die Akquise**
5. Vorbereitung auf das Gespräch
6. Das Vorstellungsgespräch

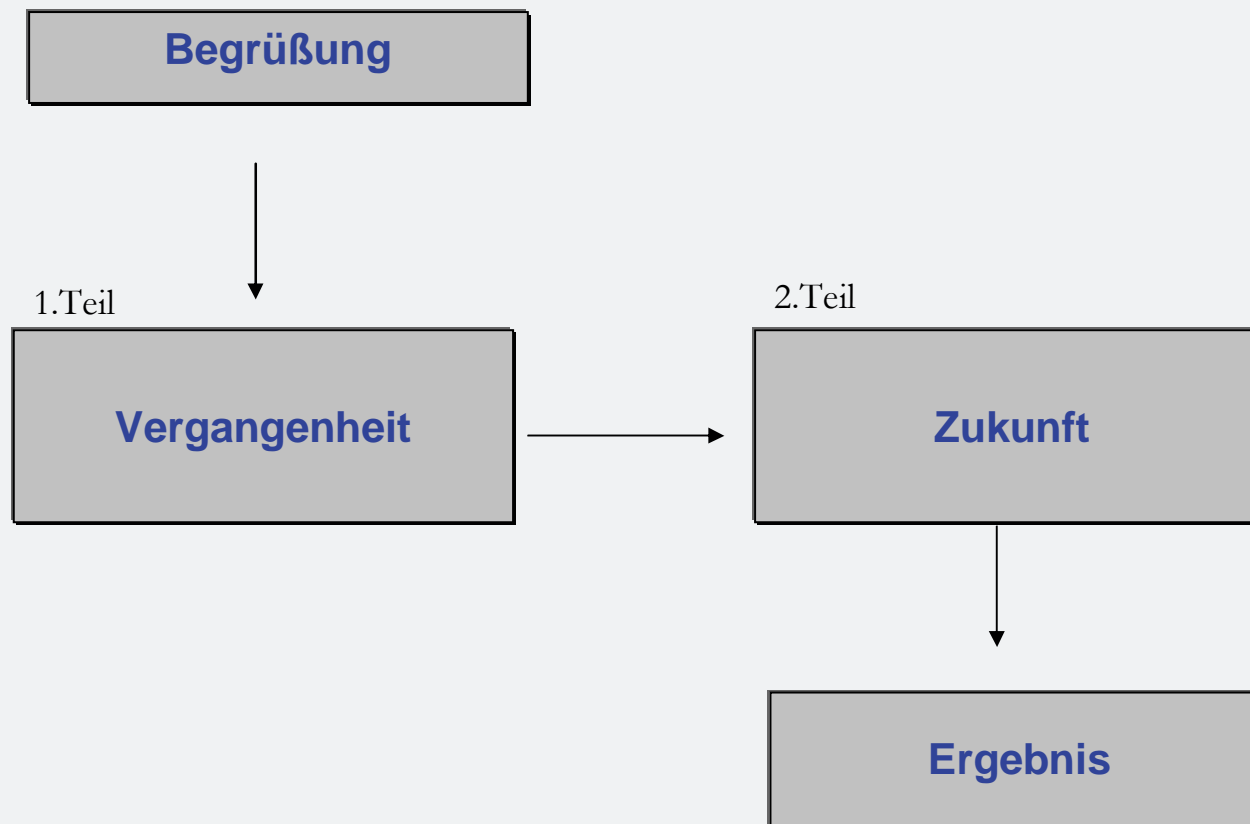
## 4. Die Akquise

ready for take off

- Inserate
- Internet- Jobbörsen
- Homepage
- Personalberatungen
- Wettbewerber
- 1. Gespräch
- 2. Gespräch
- 3. Vertragsgespräch  
unterschiedliche Gesprächspartner!

# 5. Das Vorstellungsgespräch

ready for take off



## 5. Struktur des Gespräches

ready for take off

### 1. Teil - Vergangenheit

- ✓ **Begrüßung, Vorstellung der eigenen Person, Ziel des Gespräches**  
(Vertrauen, Brücken bauen)
  
- ✓ **Lebenslauf, Beruflicher Werdegang,**  
(bisherige Tagesablauf, wie sehen ihn Kollegen, Vorgesetzte)  
= roter Faden, oft gewechselt? Schlüssig? Sicherheit f. Bewerber
  
- ✓ **Motive für die Bewerbung**  
(Wechselgrunde, andere Bewerbungen, Anzahl d. Bewerbungen, Firmen?)  
= wechselt aus positiver / negativer Situation heraus?
  
- ✓ **Selbsteinschätzung**  
(Stärken/Schwächen; Eigenschaften; Verantwortung; Vorlieben; Abneigungen)  
= Eigenbild/ Fremdbild; Ehrlichkeit; Optimist/ Pessimist

## 5. Struktur des Gespräches

ready for take off

### 2. Teil - Zukunft

- ✓ **Ziele des Bewerbers**  
(beruflich; privat; Beispiele!)  
= Zielstrebigkeit, Durchsetzungsvermögen, Ausdauer, Aufstiegsmöglichkeiten
- ✓ **Erwartungen**  
(Unternehmen, Position, Vorgesetzte, Kollegen, Weiterbildung)  
= Abgleich Erwartungen / Realität
- ✓ **Informationen über Ihr Unternehmen**  
(vorbereitet?, Homepage?, Spezialisierung, repräsentative BV, )  
= Wertigkeit d. Bewerbung?, Zielstrebigkeit,
- ✓ **Arbeitsprobe**  
(Schweißer- schweißen; Zeichner – zeichnen, Verkäufer- verkaufen.....)

## 5. Struktur des Gespräches

ready for take off

### 2. Teil - Zukunft

- ✓ **Fragendes Bewerbers**  
( Welche Fragen; Wertigkeit / Reihenfolge der Fragen)  
=Auffassungsgabe, Zusammenhänge erkannt
  
- ✓ **Informationen über Unternehmen/ Position**
  
- ✓ **Abschluss**  
Bedanken für das offene Gespräch  
Feedback - Wie hat der Bewerber das Gespräch empfunden?  
- Wie wird das Ergebnis des Gespräches sein?  
( Selbstvertrauen/ Entscheidungsfähigkeit)  
- weitere Vorgehensweise besprechen  
(2. Gespräch; Probetag)

# Profil-Check

ready for take off

Initiative	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Ausdauer / Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Entscheidungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Durchsetzungsvermögen / Überzeugungskraft	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Motivationsvermögen / Begeisterungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Erfolgsstreben	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Verantwortungsbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Kontaktsstärke	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
Sprachlicher Ausdruck	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>

Gesamtpunktzahl

# Profil- Check

ready for take off

(1 = unterdurchschnittlich    2 = durchschnittlich    3 = überdurchschnittlich    4 = weit überdurchschnittlich)

Äußeres Erscheinungsbild	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4					

Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4					

Produktwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4					

## Weitere Vorgehensweise:

Hat der Bewerber eine Gesamtpunktzahl > 24 erreicht?    ja     nein

Hat der Bewerber ein echtes Interesse an dieser Tätigkeit?    ja     nein

Fordert der Bewerber ein angemessenes Einkommen?    ja     nein