



Der Tipp des Monats Januar 2021

Autor: Klaus Steinseifer

Die Vorgehensweise zur Einstellung eines "richtigen" Mitarbeiters in Ihrem Unternehmen

Merke

Die perfekten und erstklassigen Mitarbeiter gibt es nicht. Sie brauchen in Ihrem Unternehmen die "richtigen" Mitarbeiter, die zu Ihnen, Ihrem Team und Ihrem Unternehmen passen. Wenn es die richtigen Fachkräfte sind, lernen sie bei Ihnen, was ihnen fehlt, um für Sie erstklassig und perfekt zu sein.



© Antonioguilem - Fotolia.com

#127228781

Es ist wichtiger, die richtigen Leute im Unternehmen zu haben, als die richtigen Maßnahmen zu erfinden. Wenn du die richtigen Leute hast, spricht alles dafür, dass du die richtigen Maßnahmen mit ihnen entwickelst.

Alfred Herrhausen

Bankmanager, *1930, †1989 bei einem Attentat der RAF

Teil 2

Das Vorstellungsgespräch

Wer stellt sich vor? Nicht nur Ihr neuer Mitarbeiter, sondern Sie auch. Vergessen Sie das nicht!

Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor und begrüßen Sie Ihren neuen Mitarbeiter nicht nur persönlich, sondern auch mit einem freundlichen Brief, der als Anlage alle wichtigen Informationen über Ihr Unternehmen enthält.

Der Steini

ist urheberrechtlich geschützt
und unterliegt dem Copyright von Klaus Steinseifer.



Die Steinseifer-Seminare
Unternehmen Handwerk

Sehr geehrter Herr Mustermann, guten Tag
und herzlich willkommen in unserem Unternehmen!

Dankeschön für Ihre Bewerbung und dafür, dass Sie sich heute die Zeit für
unser persönliches Gespräch nehmen.

Damit Sie einen ersten Überblick über unser Unternehmen bekommen, habe
ich Ihnen unsere Unternehmensbroschüre überreicht. In dieser
Informationsbroschüre ist unser Unternehmen, mit allen Leistungen, die wir
für unsere Kunden erbringen, beschrieben.

Wenn wir zueinander passen und wir uns einig werden, werden Sie mit mir
zusammen unsere Kunden begeistern und glücklich machen.

Sie wissen nach dem Studium der Lektüre auch etwas über unsere
Vergangenheit, die Strategien, die Strukturen und die Ziele unseres
Unternehmens.

Ihre Fragen sind sehr wichtig für mich, damit Sie alles erfahren, was Sie
interessiert.

Persönliche Unterschrift

Hier sollten Sie Ihre Imagebroschüre, Ihren Unternehmens-Flyer, eine Beschreibung über Ihr
Unternehmen, Ihre Unternehmensphilosophie und evtl. Ihren Jahreszielplan beilegen.

Bieten Sie Platz und ein Getränk an. Übergeben Sie einen Personalfragebogen, mit allen wichtigen
Angaben, die Sie brauchen, wenn Sie sich einig werden. Lassen Sie Ihrem neuen Mitarbeiter Zeit
zum Ausfüllen und lassen Sie ihn damit alleine, damit er sich nicht unter Druck gesetzt fühlt.

Der Steini

ist urheberrechtlich geschützt
und unterliegt dem Copyright von Klaus Steinseifer.



Die Steinseifer-Seminare
Unternehmen Handwerk

Personalfragebogen

Vor- und Nachname

Geburtsname

geboren am

geboren in

Anschrift

Telefonnummer

Familienstand

Unterhaltsberechtignte Kinder

Staatsangehörigkeit

Bei einer ausländischen Staatsangehörigkeit, in Deutschland seit

Aufenthaltserlaubnis gültig bis

Höchster Schulabschluss

Berufsausbildungen mit/ohne Abschluss

Weitere Ausbildung und besondere Kenntnisse oder Fertigkeiten

Fremdsprachenkenntnisse

Führerschein

Heutige/letzte Arbeitsstelle

Tätig als

Lohn-/Gehaltswunsch

Frühestmöglicher Arbeitsbeginn

Bei unerlaubten Fragen darf ein Bewerber nicht antworten und sogar lügen. Lügt er aber bei erlaubten, für die Einstellung wichtigen Fragen, kann das Arbeitsverhältnis wegen Irreführung aufgelöst werden. Prüfen Sie immer, welche Fragen zulässig sind und welche nicht.

Wichtig!

Dieser Personalfragebogen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, Richtigkeit und Rechtswirksamkeit. Bitte lassen Sie einen Personalfragebogen immer von Ihrem Rechtsanwalt überprüfen!

Einen rechtsicheren Personalfragebogen sollten Sie bei Ihrer Innung, Ihrer Kreishandwerkerschaft oder bei Ihrer Handwerkskammer bekommen.

Der Steini

ist urheberrechtlich geschützt
und unterliegt dem Copyright von Klaus Steinseifer.



Die Steinseifer-Seminare
Unternehmen Handwerk

Im Gespräch mit Ihrem Gegenüber stellen Sie weitere Fragen, dabei unterscheiden Sie, ob es Fragen sind die Sie stellen dürfen, ob es kritische Fragen sind die Sie nur stellen dürfen, wenn die Tätigkeit unmittelbaren Einfluss auf die ehrliche Beantwortung dieser Frage hat oder ob es sich um unerlaubte Fragen handelt, die Sie nicht stellen sollten.

Erlaubte Fragen

- Was sind Ihre Stärken und Ihre Schwächen?
- Haben Sie eine ansteckende Krankheit?
- Haben Sie eine Krankheit, die Ihre Einsetzbarkeit beeinträchtigt?
- Haben Sie eine Schwerbehinderung?
- Warum wollen oder haben Sie Ihre letzte Arbeitsstelle verlassen?
- Sind Sie überregional einsetzbar?
- Welche Aufgaben bevorzugen Sie und welche lehnen Sie ab?

Kritische Fragen

- Sind Sie schwanger?
- Sind Sie vorbestraft?
- Haben Sie Schulden?
- Was sagt Ihr/e Lebenspartner/in zum Stellenwechsel?
- Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

Unerlaubte Fragen

- Partei, Religion, Gewerkschaft, Homosexualität?
- Welche Krankheiten, die zu längeren Fehlzeiten führten, hatten Sie früher?
- Haben Sie vor, demnächst zu heiraten oder Kinder zu bekommen?
- Wie sieht Ihre Familienplanung in nächster Zeit aus?
- Was haben Sie zuletzt verdient?
- Warum haben Sie Ihre früheren Arbeitsstellen verlassen?

Wenn Sie unerlaubte Fragen stellen, kann und darf Ihr Gesprächspartner und Ihr eventueller neuer Mitarbeiter darauf falsch antworten.

Wichtig!

Besprechen Sie für Ihre Branche und Ihr Unternehmen die erlaubten, kritischen und unerlaubten Fragen unbedingt vorher mit Ihrem Rechtsanwalt!

Beantworten Sie die Fragen Ihres neuen Mitarbeiters.

Der Steini

ist urheberrechtlich geschützt
und unterliegt dem Copyright von Klaus Steinseifer.



Die Steinseifer-Seminare
Unternehmen Handwerk

Wie wichtig sind Ihnen Zeugnisse, Prüfungszertifikate Ihres Bewerbers? Entscheiden Sie! Mir waren Sie immer total unwichtig. Denn was sagt schon ein Gesellenbrief aus? Mir war vielmehr wichtig, wer der Mensch ist und was er mir über sein Berufsleben erzählte, wo er schon gearbeitet und welche Qualifizierungen, Fort- und Weiterbildungen er absolviert hatte.

Und es wäre nicht das erste Mal, dass sich aus einem anfänglich eingestellten Helfer eine Top-Fachkraft entwickelt.

Wichtige Anmerkung des Autors

Wenn ich in meinen Fachartikeln über Mitarbeiter und Auszubildende spreche, meine ich damit grundsätzlich immer die männliche und die weibliche Form der Ansprache. Es ist nicht meine Absicht, ein Geschlecht zu diskriminieren. Es dient lediglich dazu, die Texte nicht mit diesen zusätzlichen Begriffen aufzublähen.

Weitere Informationen und Hilfestellungen zu Ihrer Mitarbeitergewinnung, zum Mitarbeiterimage und zur Arbeitgebermarke für Ihr Unternehmen



<https://steinseifer.com/seminare/module/seminartermine-management-im-handwerk.html>

Autor und Herausgeber



Klaus Steinseifer

Ausführliche Informationen über unsere Qualifizierungsarbeit in der modernen, zukunftsorientierten und nachhaltig erfolgreichen Unternehmensentwicklung und Unternehmensführung finden Sie unter <https://steinseifer.com>

So erreichen Sie mich:

Telefon +49 (0)174 2493577

E-Mail klaus.steinseifer@steinseifer.com

Die Vorgehensweise zur Einstellung eines "richtigen" Mitarbeiters in Ihrem Unternehmen

Teil 1

Der neue Mitarbeiter ruft an

Impressum

<https://steinseifer.com/impressum>

Der Steini

ist urheberrechtlich geschützt
und unterliegt dem Copyright von Klaus Steinseifer.



Die Steinseifer-Seminare
Unternehmen Handwerk