

Die Rekrutierung und Einstellung von Mitarbeitern in kleinen KMU ist eine existentielle unternehmensstrategische Aufgabe.

Folgende Kriterien sollten Beachtung finden:

- Mitarbeiter, insbesondere solche, denen Verantwortung für Sachen und Personen zudedacht ist, müssen für die Firma „brennen“, wie eine Unternehmerin mal sagte. Spürt man das nicht hat es keinen Zweck. (Risiko: Es könnten auch Lippenbekenntnisse aus einem Pokerface sein!)
- Kleine KMU haben nicht das Ziel, irgend welchen Menschen Beschäftigung zu gewähren, sondern nur solchen, wo sie sicher sind, dass diese den Geschäftserfolg vergrößern helfen wollen und können.
- Dazu muss schonungslos und penibel ausgesucht werden.
Die Ansprüche an Mitarbeiter müssen hoch sein, die Einstellungshürden auch.
Das kostet Zeit und Kraft, verzehrt Unternehmensleistung.

Für kleine KMU sind diesbezügliche Fehlentscheidungen wie auch bei der Auswahl von Lieferanten und Kunden sowie bei Entwicklungsprojekten existentiell.

MA-Auswahl und –Bewertung in kleinen KMU

- Die Versprechungen einhalten bedeutet auch angemessene Vergütung. Das Nichteinhalten, trotz Anleitung/Hilfe dagegen die schnellstmögliche Trennung.
 - Das ist nicht entwürdigend oder unmenschlich, sondern eine Sicherheitsmaßnahme für die Firma, der pure Firmenerhaltungstrieb und damit auch der Beschäftigung/Lebensgrundlage für die anderen Mitarbeiter.
- Deshalb müssen die Fragen an die Bewerber hart und auch teilweise intim sein. Auch charakterliche und moralische Fragen sowie solche zum Privatleben sind dabei.
 - Ein kleines KMU kann es sich nicht leisten, sich selbst ein „Kuckucksei“ ins Nest zu legen.
 - Wer diese Fragen über sich ergehen lässt, dort also unbedingt arbeiten will, geeignet erscheint, muss auch entsprechend bezahlt werden.
- Die Besten wollen und dann Knausern, geht nicht.**
- Es ist unverantwortlich und unternehmensgefährdend, hier leichtfertig zu sein. → ½ Jahr Gehalt für gescheiterte Einarbeitung
 - Verluste an Kraft, Zeit und dazu noch neue Einarbeitung
- Deshalb am Anfang ein intensives Mitarbeitererkennungsgespräch des Chefs gemeinsam mit dem dann unmittelbaren Vorgesetzten
 - Fragebogen

Fragen zum Einstellungsgespräch sollten sein(I):

- Wie wollen Sie Ihren Arbeitstag zu Verbesserungen im Arbeitsprozess nutzen?
- Glauben Sie, dass Sie Unterstützung brauchen in Ihrem neuen Job und von wem?
- Welche Gelegenheiten haben Sie in Ihrem alten Betrieb genutzt, um Neues zu lernen und Ihre Arbeit zu verbessern?
- Wo glauben Sie liegen Ihre Stärken/Ihre Talente?
- Was können Sie besonders gut?
- Wo glauben Sie, können Sie unserem Unternehmen besonderes nützlich sein?
- Was bedeutet für Sie Umsicht und Sorgfalt im Arbeitsleben?
- Wann sind Sie mit Ihrem Arbeitstag zufrieden?
- Was halten Sie von Überstunden?
- Warum wollen Sie bei uns arbeiten?
- Was ist Ihre Erfahrung, Ihr Wunsch?
Was erwarten Sie von Ihrem Vorgesetzten?

Fragen zum Einstellungsgespräch sollten sein(II):

- Wie oft waren Sie in den vergangenen 3 Jahren krank, wann und wie lange?
(Anzahl Fehltage)
- Wie ist Ihr Lebenswandel?
 - Ehe?(Wie oft?, Wie lange?)
 - Kinder?(Wie viele?)
 - Wohnung?(Wo?, Wie?)
 - Alkohol, Zigaretten, Drogen?(Was?, Wie viel?)
 - Verursachte Unfälle mit PKW? Punkte in Flensburg?
 - Vorbestraft? (Wie oft?, Warum?)

Kriterien der Mitarbeiterbewertung sollten sein(I):

- ▶ Güte der Arbeitsausführung
- ▶ Pünktlichkeit, Anwesenheit
- ▶ Arbeitsbereitschaft, Zuverlässigkeit
- ▶ Gelogen
- ▶ Selbständigkeit, Verantwortungsbereitschaft
- ▶ Sinn für Wirtschaftlichkeit und Organisation
- ▶ Beschädigung von Arbeitsmitteln nicht gemeldet
- ▶ Nichteinhaltung der Arbeitssicherheit
- ▶ Umgang mit Kunden
(z.B. unhöflich gewesen, insbesondere zu Kunden und Besuchern
- ▶ Umgang mit Kollegen (z.B. Team-, Konfliktfähigkeit, im Ton vergriffen
- ▶ Umgang mit Vorgesetzten
(z.B. Mitarbeiter gegen Führungskräfte aufgewiegelt

Kriterien der Mitarbeiterbewertung sollten sein(II):

- ▶ Fehler nachträglich gefunden, Reklamation bekommen, obwohl Mitarbeiter hätte erkennen und melden können / müssen .
- ▶ Lernwille und Umstellungsfähigkeit
- ▶ Rauchen, Essen, Trinken außerhalb der festgelegten Plätze
- ▶ Infos über unredlichen Lebenswandel
unvorschriftsmäßige Anzugsordnung im Betrieb
- ▶ Verbreitung von Gewalt, Rassismus, Sexismus verherrlichenden Ideen und Materialien

Lohn-/Gehaltskonzept

