

# Wie Sie sich vor Fehlentscheidungen schützen

# Der richtige

Der Kandidat war perfekt. Selbstbewusstes Auftreten, angenehmes Äußeres. **Exzellente Arbeitszeugnisse und eine Portion Erfahrung in Ihrem Markt.** Die Entscheidung fällt Ihnen leicht, und schon wenige Wochen später erleben Sie die große Enttäuschung.

Von Thomas Ebrahim

**D**er so eloquente Bewerber stellt sich als durchsetzungsschwach und unzuverlässig heraus. Die ihm übertragenen Aufgaben erledigt er nur mit großer Mühe, und die Kollegen spötteln hinter seinem Rücken über ihn. Das anfänglich gute Gefühl wandelt sich, bis schlussendlich pure Verzweiflung bleibt. Wie konnten Sie nur so einen Fehler begehen? Diese Frage stellen sich Ihre Mitarbeiter schon lange. Bis hierher liest sich mein Beitrag wie ein Albtraum. Leider gibt es in vielen Unternehmen kein erlösendes Erwachen aus selbigem.

**Fehlentscheidungen als Kostenfaktor**  
Fehlentscheidungen bei der Auswahl von Mitarbeitern zählen heute zu den teuersten Sünden eines unqualifizierten Managements. Abgesehen von den Kosten für die Stellenanzeige und den internen Aufwendungen kann der Schaden auf Kundenseite enorm sein. Eine Fehlentscheidung im Vertrieb führt zum Beispiel nicht nur zur Unzufriedenheit des Kunden, sondern auch zu einer schlechten Marktbearbeitung. Die Kosten dieser Fehlentscheidung kumulieren sich und führen nicht selten zu ernsthaften finanziellen Schäden. Besonders für mittelständische Unternehmen ist dieses Risiko sehr hoch. Wie können Sie sich vor diesen Fehlentscheidungen schützen?

### Bewerbungsgespräch

Bewerbungsgespräche zählen zu den schwierigsten Aufgaben für Führungskräfte. Die Situation bedeutet für alle Teilnehmer Stress. Der Bewerber versucht den Anforderungen der Führungskraft zu entspre-

### Die richtigen Fragen

Ein Beispiel für einen Interview-Fragebogen für den Job einer Führungskraft könnte wie folgt aussehen:

1. Welchen Führungsstil bevorzugen Sie?
2. Wie wirkt sich dieser in Ihrer täglichen Arbeit aus?
3. Wie sieht Ihr Ideal-Mitarbeiter aus?
4. Welche Führungssituation ist für Sie besonders schwierig?
5. Wie gehen Sie mit Kritik Ihrer Mitarbeiter um?
6. Wo sehen Sie Ihre Stärken als Führungskraft?
7. Was ist für Sie wichtig, wenn Sie mit einer Führungskraft arbeiten?
8. Nach welchen Kriterien wählen Sie Ihre Mitarbeiter aus?
9. Welche Seminare oder Weiterbildungen zum Thema Führung haben Sie in den vergangenen beiden Jahren besucht?
10. Gibt es jemanden, der durch die Zusammenarbeit mit Ihnen Karriere gemacht hat?

chen. Und diese versucht, hinter die Fassade des Bewerbers zu schauen. Häufig entscheidet der Sympathiefaktor. Wie finde ich nun den richtigen Mitarbeiter? Der erste Schritt ist ein klares Anforderungs- und Fähigkeitsprofil, welches den idealen Mitarbeiter darstellt. Aus diesem Profil können Sie einen Interview-Fragebogen entwickeln, der Antworten auf die wesentlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Kandidaten gibt. Grundsätzlich gilt: Stellen Sie einen potenziellen neuen Mitarbeiter immer mindestens zwei Mitarbeitern vor. Dies objektiviert



Ihr Urteil und gibt Ihnen Sicherheit bei Ihrer Entscheidung.

### Auch das Unternehmen bewirbt sich

Wann immer Sie die Möglichkeit haben, lassen Sie den Kandidaten das Gesagte auch beweisen. Konkret meine ich damit, dass Sie einen Verkäufer im Bewerbungsgespräch auffordern sollten, Ihnen ein Produkt Ihres Hauses zu verkaufen. Sie können dann schnell erkennen, ob die im Arbeitszeugnis so hoch angepriesenen Qualitäten des Kandidaten tatsächlich der Wahrheit entsprechen. Lassen Sie ihn sprechen und hören Sie aktiv zu. Bewerten Sie die Aussagen des Kandidaten nicht, sondern hören Sie sich an, welche Werte er im Arbeitsleben vertritt. Vergessen Sie nicht, dass sich nicht nur Mitarbeiter bei Ihrem Unternehmen bewerben, sondern auch Ihr Unternehmen bei Bewerbern. Handeln Sie... pro-aktiv! ■

# Mitarbeiter



## Thomas Ebrahim



Seit über 14 Jahren arbeitet Thomas Ebrahim, Jahrgang 1967, als Berater, Coach und Trainer für unterschiedliche Persönlichkeiten in Führung und Vertrieb. Begonnen hat der gebürtige Stuttgarter seine Karriere im Vertrieb von Investitionsgütern. Im Anschluss daran war er vier Jahre bei einem renommierten internationalen Trainings- und Beratungsinstitut als Senior Consultant mit den Schwerpunkten auf Marketing und Vertrieb tätig.

Die von ihm und Werner Katzengruber 1998 gegründete RAYCON INTERNATIONAL GmbH berät nationale und internationale Unternehmen im Bereich Human Resources Management. Das Unternehmen beschäftigt an den Standorten Deutschland (München,

Berlin) und Österreich (Wien) aktuell 25 festangestellte Berater, Trainer und Coaches.

Thomas Ebrahim tritt darüber hinaus in regelmäßigen Abständen als Gastdozent an der Steinbeis Universität Berlin zu den Themen „Rhetorik und Kommunikation“, beim Siegfried Vögele Institut zum Thema „Aktivitätensorientierte Vertriebssteuerung“ sowie bei der Deutschen Verkaufsführer Schule (DVS) zum Thema „TopSelling Professional – Neue Verhandlungsstrategien“ auf.

### Kontakt

RAYCON INTERNATIONAL GmbH, Bajuwarenring 1, D-82041 Oberhaching bei München  
Telefon +49 (0)89 - 62 78 97-0, Telefax +49 (0)89 - 62 78 97-22  
eMail [info@raycon-international.de](mailto:info@raycon-international.de)  
Webadresse [www.raycon-international.com](http://www.raycon-international.com)