



Planlose Personalsuche: Wenn der Zufall entscheidet

Das Personalwesen steckt in einem Dilemma. Immer auf der Suche nach dem perfekten Kandidaten geraten die HR-Departments angesichts der vielfältig ausgelegten Aufgabenbereiche und zu geringer Kenntnis über teaminterne Strukturen in eine Sackgasse. Wie soll ein geeigneter Bewerber gefunden werden, wenn Personaler gar nicht wissen, wonach sie suchen?

Wir kennen sie alle: Stellenausschreibungen mit zusammengewürfelten Worthülsen, bei denen man nur erraten kann, was eigentlich genau gesucht wird. "xy Jahre Berufserfahrung", "Führungserfahrung", "kommunikativ", "freundlich und kompetent" etc. Wenn Jobangebote so allgemein gehalten sind wie Horoskope in Tageszeitungen, die bei allen Löwen, Steinböcken und Zwillingen scheinbar haargenau zutreffen, dann erschwert das die Suche nach dem perfekten Kandidaten erheblich. Ohne konkrete Anforderungen bestimmen Bauchgefühl und Zufall die Auswahl. Wie können also die Anforderungen an den Kandidaten deutlicher definiert werden?

Woher weiß der Personaler, wonach er suchen soll?

Um zu wissen, was man sucht, muss man wissen, was man hat. Nur wenn die vorhandenen Strukturen und Teamzusammensetzungen klar definiert sind, kann bestimmt werden, welches Teammitglied noch fehlt, damit die Abläufe reibungslos umgesetzt und die anfallenden Aufgaben im Interesse des Unternehmens erfolgreich ausgeführt werden. An dieser Kenntnis mangelt es häufig.

Teams funktionieren oder sie funktionieren nicht. Selten wird dann analysiert, woran das liegt und wie die erkannten Mängel behoben werden können. Neue Konstellationen werden getestet, Leute neu eingestellt, andere bekommen neue Projekte oder Teams. Diese Willkür führt zu Irritationen, Unmut und Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern. Das gilt es unbedingt zu verhindern.



Die Lösung: Smarte Teambildung

Der Erfolg eines Unternehmens basiert auf der Effizienz der einzelnen Teams. Umso wichtiger ist es, Teams so zusammenzustellen, dass sie auch möglichst effizient sind. Das funktioniert nur, wenn die Stärken und Schwächen eines jeden individuell betrachtet und bei der Teamkonstellation berücksichtigt werden.



Ein Team ist bildlich wie eine Maschine zu sehen, die nur funktioniert, wenn jeder Bestandteil, jedes Zahnrad ineinander greift und nur zusammen funktioniert. Sollte einmal ein Zahnrad ersetzt oder weitere Zahnräder ergänzt werden, um die Maschine zu vergrößern und die Leistung zu erhöhen, hilft die Kenntnis der Funktionen eines jeden Zahnrades, um zu ermitteln, was benötigt wird, damit die Maschine weiter funktioniert.

Dieser Weg hilft nicht nur Personalern bei der Suche nach wirklich passenden Bewerbern, sondern fördert auch das Verständnis für die einzelnen Mitarbeiter und ihrer Funktion im Team. Mit diesem Wissen müssen Personalentscheidungen kein Zufall mehr sein.