

Personal Muth AG
Zürichstrasse 49
6004 Luzern, Switzerland
+41 41 410 55 10
info@personal-muth.ch

Postadresse:
Gesegnetmattstrasse 2
6006 Luzern, Switzerland
www.personal-muth.ch

PERSONAL
MUTH

MEHRMUTH

NEUIGKEITEN UND AKTUELLES VON PERSONAL MUTH

www.personal-muth.ch

EDITORIAL

Liebe Leser

Ich freue mich, Ihnen den neusten Newsletter zu präsentieren. Einer der Schwerpunkte bildet das Thema **die richtige Person am richtigen Ort**. In einer Zeit des Wandels, des Anpassens und der steigenden Herausforderungen ist diese Thematik aktueller denn je. Heute zählt nicht mehr nur das Fachwissen. Die sozialen, persönlichen und die gesellschaftlichen Fähigkeiten sowie die Führungsqualitäten sind heute genauso matchentscheidend. Die Kultur der Organisation und der Menschen im Unternehmen müssen zusammenpassen.

Unsere Fähigkeit liegt darin, die nötigen Kompetenzen der Kandidaten zu röntgen und im Bewerbungsgespräch eine erste Persönlichkeitsanalyse durchzuführen. Zudem verfügen wir über ein Diagnostiktool, das uns erlaubt, mehr über die Einstellungen und Werte von Menschen zu erfahren. Diese Kompetenzen entscheiden schlussendlich, ob eine Person zum Unternehmen passt.

Herzliche Grüsse



Gustav Muth



MITARBEITERAUSWAHL EFFIZIENT GESTALTEN

Eine effektive, sorgfältige Mitarbeiterauswahl ist die Grundlage für eine langjährige und gute Zusammenarbeit zwischen einem Unternehmen und deren Mitarbeitenden. Doch dies erweist sich nicht immer als einfach. Gerade für KMU Unternehmen wird es immer schwieriger, leistungsstarke und talentierte Mitarbeiter zu finden und diese langfristig an die Unternehmung zu binden. Es gibt jedoch einen Weg, wie Sie die Mitarbeiterauswahl effizient und erfolgreich gestalten können.

Effektive Mitarbeiterauswahl

Der demographische Wandel und der spürbare Fachkräftemangel führen dazu, dass Unternehmen oftmals keine sorgfältige und eine zu schnelle Auswahl der Mitarbeitenden treffen. Bei der Besetzung Ihrer offenen Stelle sollten Sie sich jedoch nicht mit dem zweitbesten Bewerbenden zufrieden geben. Wird die Wahl der Mitarbeitenden nicht durchdacht getroffen, kann es sein, dass die Zusammenarbeit nicht harmonisiert und der Mitarbeitende den Betrieb frühzeitig wieder verlässt. Dies kostet nicht nur Geld, sondern auch Zeit. Wer viel in die Personalauswahl investiert, kann langfristig profi-

tieren. Durch eine gezielte Selektion findet man den passenden Mitarbeiter und kann so das Risiko von ständigen Personalwechseln minimieren. Für eine effiziente Auswahl der Mitarbeitenden muss Ihr Unternehmen und der Arbeitsplatz, den Sie zur Verfügung stellen, möglichst anziehend und attraktiv sein, um leistungsstarke Mitarbeitende für sich zu gewinnen. Es ist zu bedenken, dass Sie als Unternehmen nicht nur bezüglich der Qualität Ihrer Produkte und Dienstleistungen in Konkurrenz stehen, sondern auch bezüglich der Qualität der Mitarbeitenden. Mit talentierten und leistungsstarken Mitarbeitenden schaffen Sie sich einen strategischen Wettbewerbsvorteil und einen Status der Einzigartigkeit.

Der Weg zur effizienten Mitarbeiterauswahl

Eine der wichtigsten Massnahmen für eine effiziente Auswahl der Mitarbeitenden ist das Angebot, das Ihr Unternehmen zu bieten hat, mit dem was die Kandidaten suchen, zusammenzuführen. Das Anforderungsprofil Ihrer zu besetzenden Stelle und das Qualifikationsprofil des Bewerbers sollten dabei möglichst gut aufeinanderpassen. Der Mitarbeitende erhält somit den Arbeitsplatz, den er sich wünscht, um sich entwickeln zu



können, und Sie gewinnen den Mitarbeitenden, mit dem Sie Ihre Ziele erreichen können. Glückliche und zufriedene Mitarbeitende leisten nicht nur mehr, sie wechseln auch weniger schnell den Arbeitsplatz.

Fataler Fehler: Der einseitige Blick auf die Fachkompetenzen

Viele Unternehmen und Personalverantwortliche begehen einen fatalen Denkfehler. Bei der Suche nach den geeignetsten Kandidaten werden oftmals diejenige gewählt, die die beste Ausbildung vorweisen können. Der Blick ist eingeeengt auf die formalen Aspekte und Fachkompetenzen. Die wahren, zentralen Faktoren, welche über die Übereinstimmung von Bewerbenden und Unternehmen entscheiden, basieren unter anderem stark auf der persönlichen Ebene. Auch menschlich muss der neue Mitarbeitende ins Team passen. Seine Wertvorstellungen sollten mit jenen des Unternehmens einigermaßen übereinstimmen. Persönliche Faktoren wie Verhalten, Werte, Einstellungen, Führungskompetenzen usw. sind kaum erlernbar. Eine Person bringt sie mit – oder nicht. Das Fachwissen jedoch, beispielsweise der richtige Umgang mit der Firmensoftware, kann erlernt werden. Wenn jedoch die Unternehmenskultur und die Persönlichkeit der Bewerbenden unstimmt sind, ist eine Trennung im Unfrieden vorprogrammiert.

Typorientierte Personalauswahl

Umso wichtiger ist es also, dass bei der Personalauswahl beispielsweise die emotionalen und sozialen Faktoren von Kandidaten eine mindestens ebenso grosse Rolle spielen wie dessen Fachkompetenz. Es stellt sich nun jedoch die Frage: Wie können wir genau diese Persönlichkeitseigenschaften des Kandidaten ausfindig machen? Unser Bauchgefühl und unsere «Menschenkenntnisse» sind uns dabei sicherlich eine Hilfe. Doch mittlerweile gibt es diverse Analyse-Tools der Personaldiagnostik, welche uns präzise Ergebnisse zum

Persönlichkeitsprofil einer Person liefern. Sie unterstützen uns dabei, herauszufinden welche Kompetenzen und Werte ein Mensch besitzt und von welchen Persönlichkeitsmerkmalen sein Verhalten geleitet ist. Ein Beispiel eines solchen Analyse-Tools ist das Instrument INSIGHT MDI®, welches von Personal Muth verwendet wird.

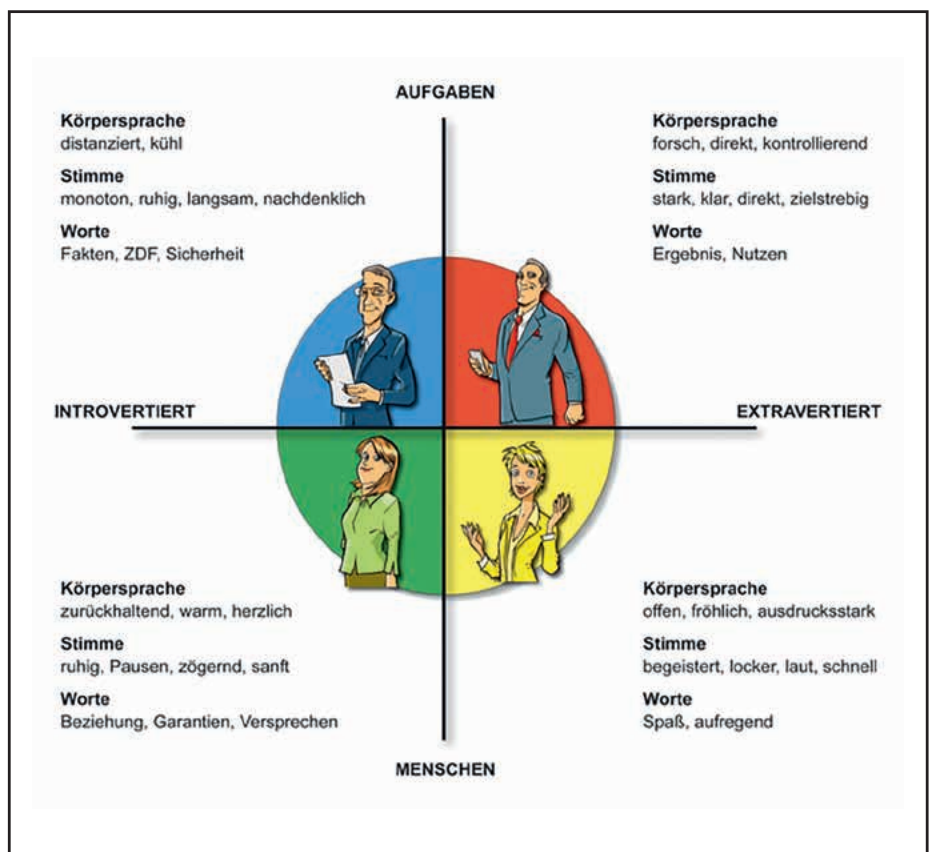
Insight MDI®

Üblicherweise werden in den Analyse-Tools der Personaldiagnostik vier verschiedene Typen von Menschen unterschieden. Das Instrument Insight MDI® ordnet dabei Menschen vier unterschiedlichen Basis-Typen zu. Die Farben rot, gelb, blau und grün

stehen dabei für die verschiedenen Typen. Jeder dieser Farbtypen hat bestimmte Eigenschaften. Aus diesen Eigenschaften ergibt sich die Empfehlung für den richtigen Umgang mit diesen Personen.

TYP ROT: Der kontrollierte Macher

Rote Menschen zeichnen sich vor allem durch Ihr Selbstbewusstsein und Ihren Ehrgeiz aus. Sie haben klar definierte Ziele, welche auch konsequent verfolgt werden. Ihnen wird beruflich sowie auch privat viel Respekt entgegengebracht. Sie sind es sich gewohnt, die Fäden in der Hand zu halten. Wer mit roten Typen verhandeln und diskutieren möchte, muss gewappnet sein. Bei



Die vier Grundtypen

Verhandlungen sind sie oft forsch, direkt und provozieren gerne. Ziel dabei ist es, das Gegenüber zu testen. Rote Mitarbeitende und Bewerbende nehmen auch vor Vorgesetzten oft kein Blatt vor den Mund.

Tipps für den richtigen Umgang:

Da rote Menschen sehr anspruchsvoll sind, empfiehlt sich beim Umgang mit ihnen kompetent und bestimmt aufzutreten. Beim Gespräch sollte man sich auf die wesentlichen Punkte beschränken. Man darf rote Typen ruhig auch herausfordern. Der rote Typ mag den Wettbewerb und das Kräfteressen, bei dem er sich vor Ihnen beweisen kann.

TYP GELB: Der erlebnisorientierte Bauchmensch

Bei den gelben Menschen handelt es sich um sehr angenehme und umgängliche Menschen. Sie sind charmant, optimistisch und haben Humor. Durch ihre kommunikative und kontaktfreudige Ader können sie relativ schnell Menschen für sich gewinnen. Jedoch kann es sein, dass ihre helle Begeisterung nicht immer ein Zeichen für eine Zusage ist, da der gelbe Typ seine Entscheidungen meistens sehr spontan und aus dem Bauch heraus trifft.

Tipps für den richtigen Umgang:

Wecken Sie die Begeisterung der gelben Kandidaten und gestalten Sie den Umgang und die Begegnungen erlebnisorientiert und möglichst angenehm. Gelingt Ihnen dies, haben Sie den Kandidaten für sich gewonnen.

TYP GRÜN: Der freundliche Zurückhalter

Auf den ersten Blick scheint der grüne Typ sehr reserviert und emotionslos zu sein. Es verbirgt sich dahinter jedoch ein sehr freundlicher und herzlicher Mensch, von derer Sozialkompetenz Sie profitieren können. Im Vorstellungsgespräch geben grüne Menschen kaum etwas von sich Preis und sie brauchen viele Informationen, um sich zu entscheiden. Jedoch mit Geduld und aufrichtigem Interesse gewinnen Sie sein Vertrauen und der grüne Typ wird sich öffnen und mehr von sich offenbaren.

Tipps für den richtigen Umgang:

Es ist wichtig, in einem ersten Schritt das Vertrauen des Bewerbers zu gewinnen. In Bewerbungsgesprächen sind grüne Kandidaten sehr verschlossen. Daher empfiehlt es sich, dem Kandidaten viele Fragen zu stellen. Nur so können Sie herausfinden, was der Kandidat genau möchte. Strahlen Sie dabei Optimismus und Zuversicht aus. Es ist zudem wichtig, verständnisvoll und geduldig auf die Bedenken des Kandidaten zu reagieren.

TYP BLAU: Der kritische Analytiker

Ein typisch blauer Charakter ist ein Rationalist. Bei Gesprächen wirkt er häufig distanziert, gewissenhaft und kritisch. Risiken und Veränderungen geht er aus dem Weg. Seine Angst, einen Fehler zu begehen, ist dabei zu gross. Smalltalk empfindet der blaue Typ als eher unangenehm und lässt sich auch nicht für eine angenehme Atmosphäre und einen gemütlichen Kaffee begeistern. Viel mehr zählen für ihn klare Informationen und die

Qualität der Dienstleistungen Ihres Unternehmens. Mit klaren Zielen und deutlichen Zahlen erlangen Sie seine Aufmerksamkeit.

Tipps für den richtigen Umgang:

Da der blaue Typ sehr faktenorientiert ist, müssen Sie davon ausgehen, dass er Ihr Angebot mit deren anderer Arbeitgeber vergleicht, welche ihm ebenfalls zusagen. Meistens sind diese Kandidaten genauestens über die Wettbewerber Ihres Marktes informiert. Gewinnen Sie den blauen Typen mit kompetentem Auftreten und genauen Informationen für sich. Bei Einwenden sollten Sie nüchtern und überlegt reagieren. Überzeugungsversuche kommen beim blauen Typ nicht sehr gut an.

Keine «reinen» Typen

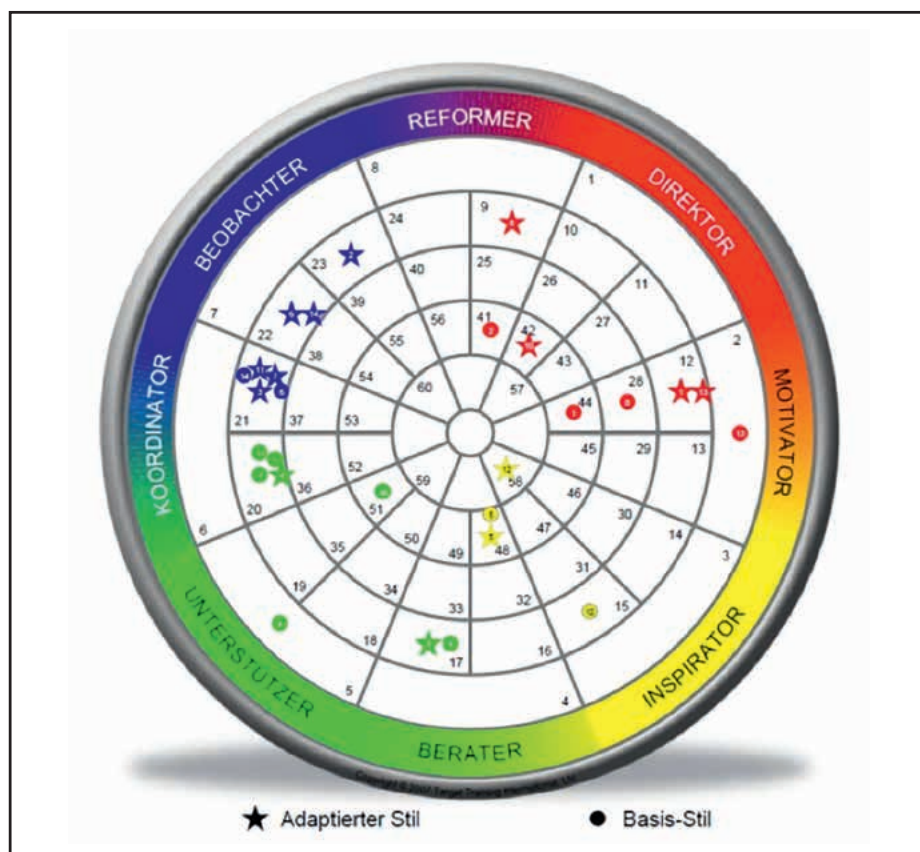
Diese vier verschiedenen Typen von Menschen kommen natürlich nie in Reinform vor. Jeder Mensch hat Verhaltensweisen aller vier Farbbereiche. Jedoch dominiert eine Farbe meistens deutlich.

Berücksichtigen Sie die Persönlichkeit des Kandidaten mit Hilfe dieses Persönlichkeitsdiagnostik-Tools und legen Sie so den Grundstein für eine lange und zufriedene Zusammenarbeit.

Seminar

Auch für bereits bestehende Teams kann die Analyse der vier verschiedenen Farbtypen sinnvoll sein. Dies dient dazu, die jeweiligen Teamkollegen besser zu verstehen und mit ihnen enger zusammenarbeiten zu können. Personal Muth bietet Seminare für solche Analysen an. Gerne stehen wir Ihnen bei Interesse für Auskünfte zur Verfügung.

**NEU FINDEN
SIE UNS
AUCH AUF
SOCIAL MEDIA!**



Auch für eine Teamanalyse kann der Leadership-Check verwendet werden