

# Die Einstellung zählt

Wie es mit den Kollegen läuft, ist High Potentials wichtig. Wer sie schon während der Bewerbung ins Unternehmen reinschnuppern lässt, kriegt eher eine Zusage

**M**it wem er künftig zusammenarbeiten würde, das wusste Christoph Maier schon vor dem Vorstellungsgespräch. Denn bei Deutsche Post DHL Inhouse Consulting treffen sich Bewerber und Mitarbeiter vor dem Auswahltag in lockerer Runde. „Das fand ich toll“, sagt der 31 Jahre alte MBA-Absolvent. Weil er die meisten der möglichen Kollegen sympathisch fand und die Karriereaussichten stimmten, hat Maier den Job beim hauseigenen Consulting der Post angenommen.

Clever von der Post, dieses lockere Treffen. Denn die Kollegen sind für 90 Prozent der Bewerber ein wichtiger oder gar ausschlaggebender Grund, sich für oder gegen einen Job zu entscheiden. Das zeigt eine Umfrage der Beratung QX-Consulting gemeinsam mit der TU München unter Spitztalentent.

Maier konnte während des Auswahltags mit Partnern und Projektmanagern der Beratung zusammenarbeiten. Sie haben Fallstudien durchgesprochen und nebenbei auch übers Leben geplaudert, etwa darüber, wie Job und Familie zusammenpassen. Maier: „Die sind da, wo ich in fünf bis zehn Jahren sein möchte.“

Bei einer anderen Firma konnte er keine Kollegen kennenlernen. „Das war mir zu unsicher“, sagt er. Einem dritten Unternehmen habe er abgesehen, weil er sich zwischen den Kollegen nicht wohlfühlte. Da lässt sich auch mit Gehaltsaufschlag oder größerem Dienstwagen nicht gegensteuern.

Diese Erkenntnis dämmert allmählich auch den deutschen Unternehmen. Sie müssen lernen: Nicht sie suchen die besten Bewerber aus – die besten Bewerber suchen sich den Arbeitgeber aus. Und achten eben nicht nur auf Geld und Statussymbole, sondern darauf, ob es passt – arbeiten soll auch Spaß machen.

Trotzdem finden es viele Firmen (noch) übertrieben, Bewerber mal für einen Probetag im eigenen Unterneh-

men mitlaufen zu lassen. Damit delegieren sie die Verantwortung an diejenigen, die das Einstellungsgespräch führen: Sie müssen die Arbeitgebermarke vermitteln und werden zum Botschafter der Firma.

„Die Persönlichkeit des Recruiters beeinflusst die Entscheidung des Kandidaten stärker als der Bewerbungsprozess“, sagt Isabella Neisinger von QX-Quarterly Crossing. Der Prozess muss natürlich reibungslos und möglichst fix ablaufen. Aber flinkes Verfahren hin oder her, fast die Hälfte der Befragten würde sich gegen einen Job entscheiden, wenn der Gesprächspartner ihnen unsympathisch ist. Andersherum sagen Bewerber am schnellsten zu, wenn ihnen das Gegenüber in einem Vieraugengespräch sympathisch war.

Für nur 29 Prozent der Befragten hingegen ist ausschlaggebend, was die Freunde sagen. Auf die Meinung des Partners verlassen sich immerhin 37 Prozent. Was Freunde und Unternehmen selbst auf Facebook schreiben, interessiert Toptalente weniger. Dabei empfehlen insbesondere Führungskräfte ihre Firma gern. Die fleißigsten Werber sitzen in der Geschäftsleitung: Rund ein Drittel von ihnen empfiehlt seinen Arbeitgeber.

**Alle Tipps und Anregungen** helfen nicht mehr, wenn das erste Treffen ansteht. Dann wird es persönlich, dann muss der Recruiter überzeugen.

„Unternehmen sollten Interviewer mit Charisma und einem beispielhaften Karriereweg wählen und sie entsprechend schulen“, sagt Neisinger. Weil junge Talente oft Großes vorhaben, sollten sie im Bewerbungsgespräch mit Leuten sprechen, in deren Karriereweg sie sich wiederfinden können. So können sie sich mit dem Beispiel des anderen vor Augen vorstellen, wie die eigene Karriere verlaufen könnte.

Den befragten High Potentials sind daher gute Kontakte zum Topmanagement wichtig. 43 Prozent wollen,

dass ihr zukünftiger Job sie inhaltlich herausfordert, 37 Prozent wünschen sich vielseitige Aufgaben. Der künftige Arbeitgeber muss also sowohl mit der Jobbeschreibung als auch mit dem Arbeitsumfeld punkten.

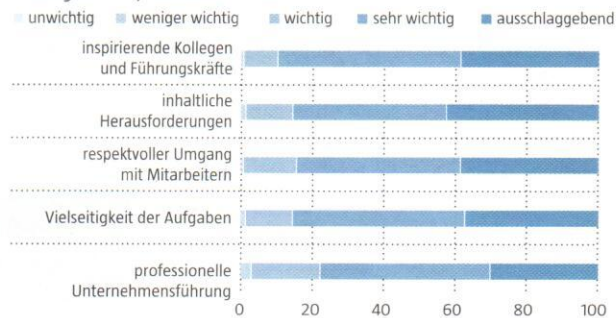
Ist der Vertrag unterzeichnet, wollen Toptalente vom ersten Tag an mitarbeiten können. Mehr als 90 Prozent finden es wichtig, am ersten Tag mit den Vorgesetzten zu sprechen. Rund 80 Prozent wollen dann wissen, was von ihnen erwartet wird.

Schon Wochen vor seinem ersten Arbeitstag bekam Christoph Maier einen Anruf von seinem „Buddy“: einer Kollegin, die dem Neuen bei organisatorischen Fragen hilft. „Am ersten Tag konnte ich direkt loslegen“, sagt er. Die Kollegen kannte er ja schon.

Wiebke Harms □

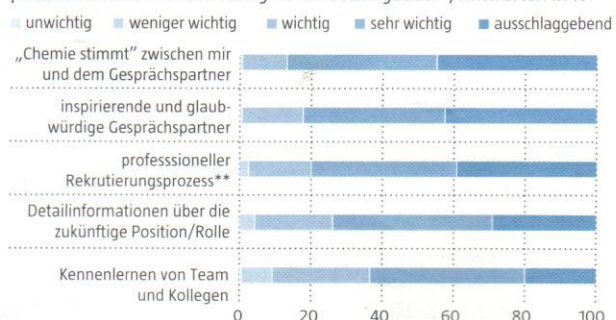
## Der Mensch macht's

„Was sind für dich die wichtigsten Merkmale eines idealen Arbeitgebers?“, Antworten in %\*



## Der Recruiter muss überzeugen

„Wie wichtig sind für dich folgende Elemente des Rekrutierungsprozesses bei der Entscheidung für ein Jobangebot?“, Antworten in %\*



\* Umfrage im März 2012 in Deutschland unter 588 Befragten

\*\* z. B. Vorbereitung der Interviewer, respektvoller Umgang etc.

FTD/ms; Quelle: QX-Consulting