

Grundanforderungen an Mitarbeitende aus Sicht eines HR-Verantwortlichen

Hohe Flexibilität und Lust auf Leistung

*Walter Fliessati

Noch stehen die Zeichen nicht auf grün. Aber die Rezession scheint zumindest vorläufig gebannt. Die Auktionsbücher vieler Unternehmen sind gut gefüllt. Die HR-Abteilungen haben die Hände voll zu tun, um geeignete Mitarbeitende für ihre Unternehmen zu finden. Nur die Besten erhalten die Chance auf eine Festanstellung. Die wesentlichen Grundvoraussetzungen dafür sind lösungsorientiertes Denken und Handeln, Flexibilität und grundsätzliche Lust auf Leistung.

Lösungsorientiertes Denken und ...
Im Wirtschaftsleben ist manches Verhalten ähnlich wie im Privatleben. Mitarbeitende und Vorgesetzte wälzen Probleme, suchen nach Erklärungen, warum ein Ziel nicht erreicht, eine Massnahme nicht umgesetzt wurde.

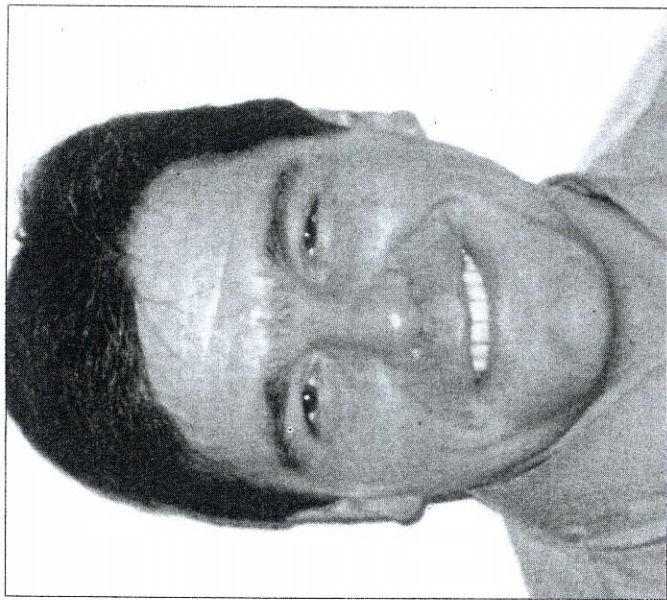
In der heutigen Zeit wird eine andere Denkweise erwartet. Anstatt Probleme zu erläutern, wird Lösungsorientierung verlangt. Bereits beim Vorstellungsgespräch wird deshalb vermehrt auf diese Eigenschaft geachtet. Die Frage: «Wie sind Sie in Ihrer bisherigen Funktion mit einer anspruchsvollen Situation umgegangen?» dient dazu, die Denkweise des Bewerbers, der Bewerberin kennen zu lernen und dabei sowohl die Fähigkeit zur Lösungsorientierung sowie die Flexibilität des Kandidaten zu erkennen. Diese Grundanforderungen sind wichtige Kernkompetenzen für die meisten Funktionen.

... Flexibilität verlangt

Flexibilität wird in zweierlei Hinsicht verlangt. Einerseits besteht die Forderung nach Übernahme von unterschiedlichen, wechselnden Aufgaben in unterschiedlichen (Projekt-)Teams und Arbeitsgruppen, andererseits die Forderung nach geografischer Mobilität. Menschen mit diesen Fähigkeiten haben die grösere Auswahl bei der Stellensuche und zusätzliche Karrierechancen in den Unternehmen. Nebst der geforderten Flexibilität ist es lohnend, lösungsorientiertes Denken und Handeln zu trainieren. Diese Fähigkeit ist hilfreich bei der Erledigung der vielfältigen Aufgaben im Unternehmen und auch im Privatleben nützlich.

Lust auf Leistung

Bleibt noch die Lust auf Leistung: eine «Grundfähigkeit», die bereits bei der Geburt entwickelt wird. Es ist eine



Walter Fliessati (li)

menschliche Basiseigenschaft, die im Verlauf des Lebens bei einigen etwas in den Hintergrund geraten ist. Sie muss demnach wieder aktiviert werden, wenn eine erfolgreiche Stellenfindung möglich werden soll.

Lust auf Leistung bedeutet nichts anderes, als ein menschliches Grundbedürfnis befriedigen. Wenn dies gelingt, der hat nicht nur bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern erlebt auch bedeutend mehr glückliche, aufgestellte Tage als andere.

Situativ führen

Im Führungsalltag heben sich zwei Grundströmungen etwas stärker hervor. Vorgesetzte treten autoritär auf, sind überkritisch und verbieten mit diesem Verhalten teilweise Unsicherheit. Die Gegenströmung: Vorgesetzte sind freundlich, zuvorkommend und unkritisch. Das Harmoniebedürfnis ist in diesen Fällen oft stärker als das Bedürfnis nach klaren Regeln und nach Leistungsorientierung. Das Resultat: Ein Teil der

zen. Diese können in Richtung Instruktion, Schulung, Tipp gehen, aber auch eine Abmahnung für den Mitarbeitenden bedeuten. Menschen brauchen Regeln und Klarheit darüber, was sie zu tun haben. Mit Vorgesetzten, konkretem Feedback schaffen strukturierte und erfolgreiche Zusammenarbeit. Bei der Rekrutierung und Beförderung von Vorgesetzten ist es deshalb

wichtig, die sozialen Kompetenzen stärker zu gewichten als die fachlichen Anforderungen. Schliesslich sind gute Handballspieler nicht zwingend auch gute Trainer.

*Walter Fliessati ist Senior Consultant bei Recher Personalarbeitung AG, Gübelstrasse 6, 8050 Zürich (www.repech) und CEO der COSB AG, Winterthurerstrasse 18, 8610 Uster (www.cosb.ch), Telefon 044 940 30 00, Mobile 079 770 01 36, E-Mail walter.fliessati@cosb.ch.

Buchtipps

Die clevere Suche nach dem besseren Job

67 Prozent der deutschen Arbeitnehmer fühlen sich laut dem Gallup Engagement Index kaum noch an ihr Unternehmen gebunden und machen lediglich Dienst nach Vorschrift. 20 Prozent gaben an, sie hätten bereits innerlich gekündigt. Nur 13 Prozent arbeiten nach eigener Aussage hoch engagiert. Obwohl die Erhebung unter deutschen Arbeitnehmern gemacht wurde, in der Schweiz könnte das Resultat ähnlich ausfallen.

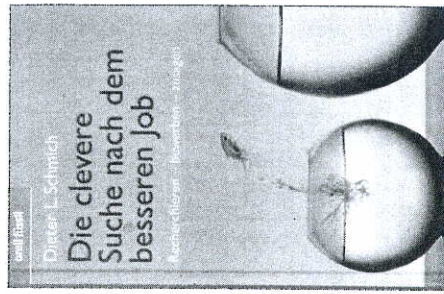
Zeit für einen Jobwechsel?

Wer nicht zu denjenigen gehört, die mit hohem Engagement arbeiten, für den ist das ein Signal, sein Arbeitsverhältnis zu überdenken. Ist allenfalls ein Stellenwechsel angesagt?

Oft weiss man nicht recht, auf welchen Wegen geeignete Job-Alternativen gefunden werden können. Zudem werden heute nur noch 30 bis 50 Prozent aller freien Stellen offiziell ausgeschrieben. Mehr denn je sind neue Suchmethoden und Wege gefragt, um vakante Stellen zu finden und sich erfolgreich zu bewerben. Das Arbeitsbuch «Die clevere Suche nach dem besseren Job» von Dieter L. Schimich «bietet eine detaillierte, praxisbezogene und praxiserprobte Anleitung für die Suche nach nicht ausgeschriebenen Jobs» (Klappentext).

Mit Arbeitsblättern und Leitfäden

In acht Kapiteln wird man durch den gesamten Prozess der Standortbestimmung, Suche nach vakanten Arbeitsstel-



len, Bewerbung bis hin zum Bewerbungsmanagement geführt. In einem zweiten, kürzeren Teil findet man Arbeitsblätter und Leitfäden, um die in den einzelnen Kapiteln aufgeführten Arbeitsschritte optimal umzusetzen. Ein Buch nicht nur für Stellensuchende, sondern auch für solche, die sich beruflich weiterentwickeln wollen. (gs)

Schimich, Dieter L.: Die clevere Suche nach dem besseren Job – Recherchieren – Bewerben – Zusage. Orell Füssli Verlag AG, Zürich, 2009; ISBN 978-3-300-05328-7; CHF 35.90.