



ENDLICH DIE **RICHTIGEN** MITARBEITER EINSTELLEN

DIE CHECKLISTE FÜR DEINE BEWERBUNGSGESPRÄCHE
IM BEREICH HAUSTÜREN

Exklusiv für Haustüren

Finde deine Fachkräfte

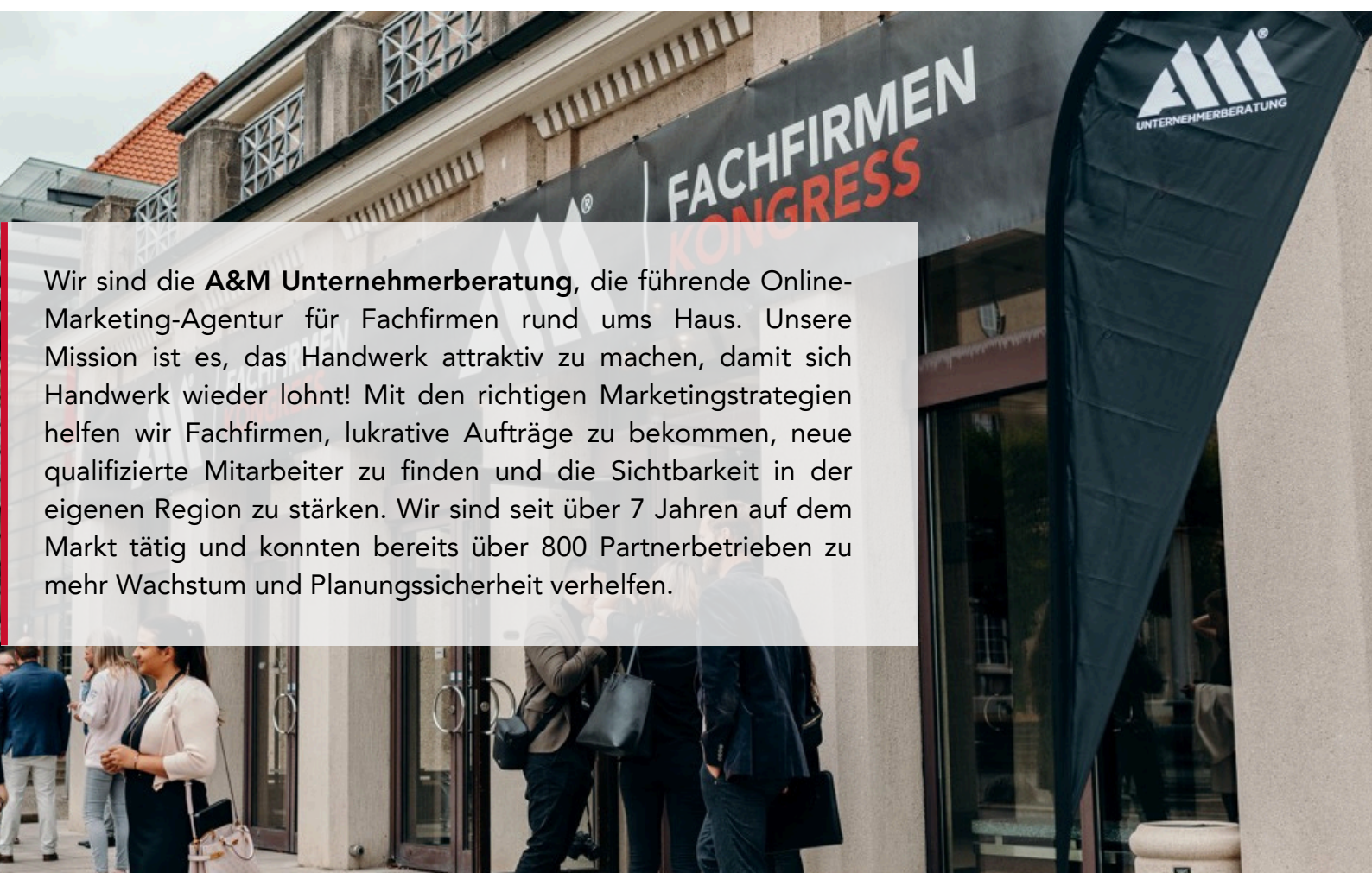
Gute Mitarbeiter bringen dir Millionen, schlechte Mitarbeiter kosten dich Millionen – zumindest über die nächsten Jahre gesehen. Deshalb ist es auch so wichtig, dass du gute und schlechte Mitarbeiter schon im Bewerbungsgespräch unterscheiden kannst.

Worauf kommt es bei einem Bewerbungsgespräch eigentlich an und wie findest du heraus, welche Bewerber **wirklich** zu dir passen?

“ **Besser KEIN Mitarbeiter, als ein schlechter.** ”

Genau das ist der Inhalt dieses Dokuments. Nachdem du es gelesen hast, wirst du sehr genau wissen, wie du die wirklich guten Mitarbeiter erkennst und die, die nur Zeit und Geld kosten, direkt ablehnst.

Diese Ausgabe ist auf den Haustürenbereich zugeschnitten: Prüfpunkte, Probearbeits-Aufgaben, Fachfragen und Warnsignale sind auf euer Gewerk gemünzt.



Wir sind die **A&M Unternehmerberatung**, die führende Online-Marketing-Agentur für Fachfirmen rund ums Haus. Unsere Mission ist es, das Handwerk attraktiv zu machen, damit sich Handwerk wieder lohnt! Mit den richtigen Marketingstrategien helfen wir Fachfirmen, lukrative Aufträge zu bekommen, neue qualifizierte Mitarbeiter zu finden und die Sichtbarkeit in der eigenen Region zu stärken. Wir sind seit über 7 Jahren auf dem Markt tätig und konnten bereits über 800 Partnerbetrieben zu mehr Wachstum und Planungssicherheit verhelfen.

Was für einen Mitarbeiter willst du eigentlich?

Bevor du ein Bewerbungsgespräch führst, sollte klar sein, wen du eigentlich willst. Wer das Ziel nicht sieht, kann es nicht treffen oder trifft es nur zufällig. Es geht auch nicht nur darum, einen guten Mitarbeiter zu erkennen, sondern vor allem auch, diesen an dich zu binden und einen erneuten Wechsel vorweg zu vermeiden. Egal für welchen Bereich du suchst: Diese Faktoren solltest du immer klären.

Kann er überhaupt langfristig zufrieden bei dir sein?

- Was sind seine Bedingungen für die Zufriedenheit?
- Warum will er wechseln?
- Kannst du ihm wirklich etwas anderes bieten als sein alter Arbeitgeber?
- Bietest du ihm wirklich die Konditionen (Gehalt, Urlaubstage etc.) nach denen er arbeiten will?

Diese Fragen sind sehr wichtig, damit der Mitarbeiter langfristig bei dir bleibt und nicht nach einer intensiven Einlernzeit mit vielen Lehrgängen nach 3 bis 6 Monaten erneut das Handtuch wirft. Sei hier wirklich ehrlich zu dir und ihm.

Kann er das, was du brauchst?

- Erledigt er seine Arbeit gewissenhaft - und sind dafür alle Bedingungen erfüllt?
- Ist er fachlich fähig und lernwillig genug, sich in neue Bereiche einzuarbeiten?
- Kann er Strukturen folgen oder will er immer sein Ding durchziehen?

Wenn er das, was er kostet, nicht einbringt, dann ist er keine Investition, sondern nur ein erneuter Kostenpunkt.

Am Ende muss die Teamdynamik auch passen. Wenn er fachlich super ist, aber ständig Streit sucht, gibt es Probleme. Folgende Fragen helfen dir dabei:

Passt er ins Team?

- Ist er kritikfähig?
- Nimmt er sich zurück, wenn es um ein Teamergebnis geht?
- Sucht er Streit?
- Ist er beleidigend oder unangemessen gegenüber anderen?
- Würdest du mit ihm nach Feierabend etwas trinken gehen? (Wenn nein, passt er wahrscheinlich nicht ins Team bzw. zu deiner Kultur)

Bei diesem Punkt ist jedes Unternehmen natürlich anders und es gibt keinen „perfekten Mitarbeiter“, der in jedes Team passt. Finde also für dich heraus, was er mitbringen muss, um zu euch zu passen. Es kann übrigens auch Stellen geben, in denen dieser Punkt nicht so wichtig ist. Beispielsweise, wenn die Leute den ganzen Tag alleine unterwegs sind und einfach nur ihre Arbeit machen müssen, aber nicht mit anderen Kontakt haben. In so einem Fall kannst du die Teamfähigkeit ausklammern.



Die Leitlinien für deinen Bewerbungsprozess

Um genau diese drei Punkte abzuklären, empfehlen wir folgenden Prozess:

1. **Geschwindigkeit ist alles:**

Wenn du den Prozess schnellstmöglich durchziehst und dem Bewerber bereits wenige Tage nach Bewerbung eine Zu- oder Absage geben kannst, erhöhst du die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung enorm. Die meisten Bewerber bei uns sind überrascht, dass sie im Schnitt sechs Tage nach Eingang der Bewerbung bereits eine Zusage bekommen - wenn sie geeignet sind. Wartest du lange, bewirbt er sich parallel bei anderen und die Chance sinkt drastisch.

2. **Mach es so einfach wie möglich:**

Verlange von dem Bewerber gerade in den ersten Schritten so wenig Zeitinvestment wie möglich ab. Gerade im Haustürenbereich werden dringend Leute gesucht und jede unnötige Hürde reduziert die Zahl der ohnehin wenigen Bewerber. Verlange zum Beispiel kein Anschreiben und keinen Lebenslauf: Du erfährst damit zwar mehr, kannst das aber genauso in einem kurzen Gespräch klären - und das ist für den klassischen Handwerker deutlich angenehmer als bürokratische Unterlagen.

3. **Hire Slow – fire fast:**

Auch wenn es um Geschwindigkeit geht, solltest du nur dann jemanden einstellen, wenn du zu 100 % überzeugt bist. Gute Mitarbeiter bringen Millionen, schlechte kosten Millionen. Wenn er sich dagegen im Nachgang doch als ungeeignet erweist, dann trenne dich schnell und wirf keine gute Zeit schlechter hinterher. Ich erlebe es viel zu oft, dass Handwerker es andersherum machen. Schnell einstellen, Hauptsache jemand macht die Arbeit und auch wenn sich der Mitarbeiter als unpassend herausstellt, wird viel zu lange gewartet, bevor man sich trennt.

4. Geh nicht hungrig einkaufen:

Wenn du einen großen Personalmangel hast, dann neigst du dazu, Leute einzustellen, die du eigentlich nie nehmen würdest. Selbst offensichtlich unpassende Bewerber werden dann schöngeredet. Mache dir vor jedem Gespräch klar, **dass du lieber keinen als einen Ungeeigneten einstellst**, weil deine aktuellen Mitarbeiter sonst noch unzufriedener werden und du danach nicht 0, sondern -1 hast, weil noch einer kündigt.

5. Der Prozess läuft für alle gleich ab:

Egal ob Empfehlung, guter Bekannter oder zufälliger Bewerber: Weich den Prozess nicht auf. Das ist zum einen nur fair, zum anderen wirst du ansonsten auch hier schnell eine Fehlentscheidung treffen, die dich danach viel mehr kostet, als du vorne an Zeit gespart hast. Die einzige Ausnahme sind Mitarbeiter, mit denen du bereits gearbeitet hast und bei denen du genau weißt, wie sie arbeiten und die sich seitdem auch menschlich nicht geändert haben.

Der ideale Ablauf hat nun 3 Bestandteile:

1.

Der erste Anruf: kurz vorstellen, die wesentlichen Themen klären und direkt einen Termin für das Erstgespräch vereinbaren.

2.

Das Erstgespräch: hier trennst du die Spreu vom Weizen und klärst alle grundlegenden Dinge. Diesen und den ersten Schritt musst du nicht selbst übernehmen.

3.

Das Zweitgespräch vor Ort plus Probearbeiten: zwei bis vier Stunden mit dem Bewerber, auf Herz und Nieren geprüft und beim Probearbeiten beobachtet. Danach solltest du zu- oder absagen können.

Der erste Anruf

Der erste Anruf sollte schnellstmöglich nach Bewerbungseingang erfolgen. Viel wichtiger als Lebenslauf und Anschreiben ist deshalb die Telefonnummer des Bewerbers. Hier prüfst du folgende Dinge:

- Passen die Deutschkenntnisse?
- Hat er die nötige Qualifikation - zumindest auf dem Papier?
- Wohnt er maximal 40 Minuten entfernt? Ansonsten wird er schnell wieder woanders hingehen, wenn er nicht vorhat, umzuziehen.
- Passt die allgemeine Umgangsart?

Fachliche Mindestanforderungen im Haustürenbereich

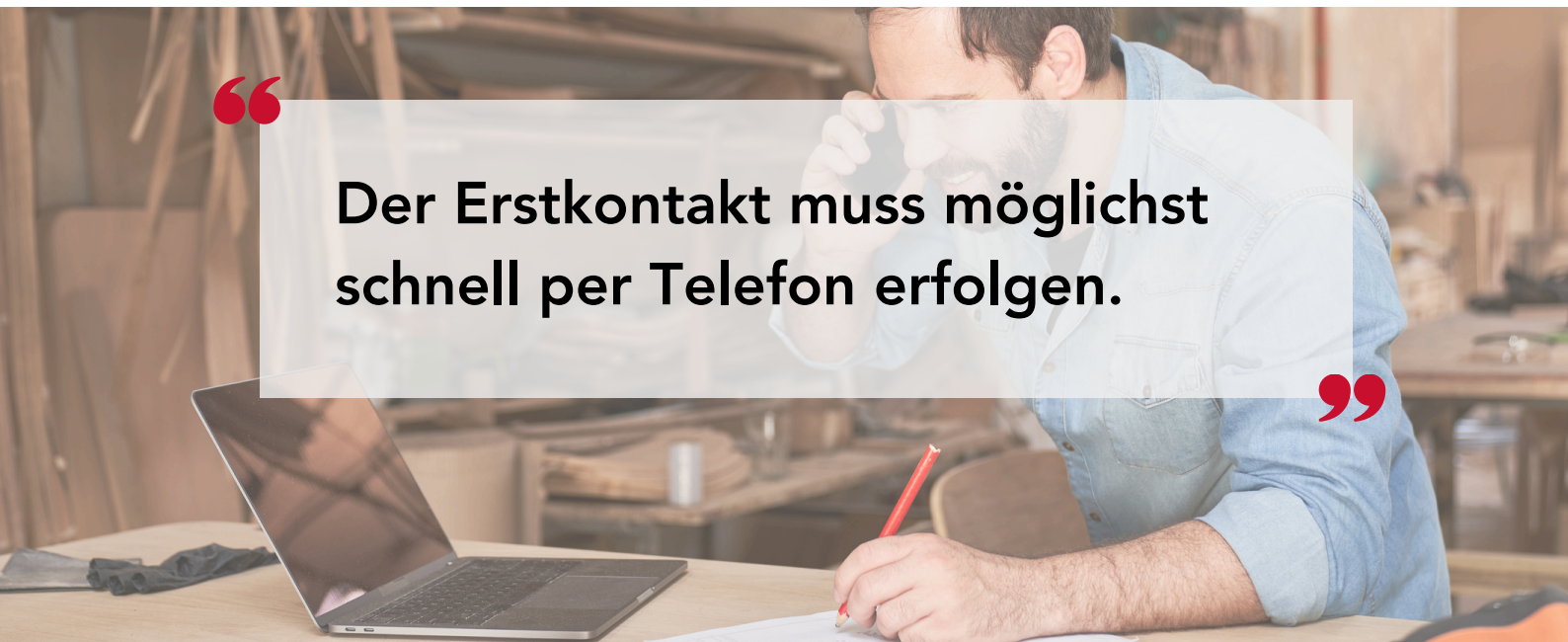
- Erfahrung in der Montage von Türen oder Bauelementen
- Führerschein Klasse B, ggf. BE
- Kenntnisse in Befestigungs- und RC2-Montage
- Grundkenntnisse Elektrik für Motorschloss und Zutrittstechnik

Sollte alles passen, wird direkt ein Termin für das Erstgespräch vereinbart - am besten **per Video**.

“

Der Erstkontakt muss möglichst schnell per Telefon erfolgen.

”



Das Erstgespräch

Wir empfehlen, dieses Gespräch per Video zu führen und nicht vor Ort, weil eine Anreise für den Bewerber wieder mehr Aufwand bedeutet. Die Videooption wird gerne angenommen, weil heute jeder ein Handy hat.

Der Videocall ermöglicht es dir außerdem, das Gespräch an einen Mitarbeiter abzugeben und über die Aufzeichnung trotzdem einen eigenen Eindruck vom Bewerber zu bekommen. Will der Bewerber vor Ort kommen, ist das natürlich auch in Ordnung, wird aber selten passieren. Hier klärst du folgende Dinge:

- Passt der Bewerber seinen eigenen Aussagen nach fachlich zur Stelle?
- Wie tritt der Bewerber auf?
Achte darauf, ob er pünktlich ist, verständlich spricht und Fachfragen konkret beantworten kann.
- Passt die Arbeitszeit?
- Passt das Gehalt?
- Was ist seine Wechselmotivation?
- Wie ist der menschliche erste Eindruck?

Wenn diese Dinge alle passen und auch von Seite des Bewerbers alles passt, kann das Zweitgespräch vereinbart werden. Daran wird direkt das Probearbeiten angeschlossen, damit der Bewerber nur einmal vor Ort erscheinen muss. Bereite außerdem alles so vor, dass du ihm danach direkt eine Zu- oder Absage geben kannst.



Das Zweitgespräch und Probearbeiten

Im Zweitgespräch und vor dem Probearbeiten klärst du folgende Dinge:

- Was ist seine Motivation?
An der Motivation erkennst du gut, ob er langfristig ins Unternehmen passt. Typisch sind Flexibilität für die Familie, Aufstiegschancen, Weiterentwicklung, ein gutes Team und natürlich das Gehalt.
- Warum will er den Arbeitgeber wechseln?
Wichtig ist, dass er den alten Arbeitgeber nicht schlechtredet, egal was passiert ist. Sonst macht er das später bei dir genauso, wenn einmal etwas nicht passt.
- Welche Hobbys hat er?
Hobbys sagen viel über Menschen aus - frag hier gerne nach.
- Wo will er in zwei bis drei Jahren stehen?
Gerade die Perspektive ist wichtig, um zu schauen, ob er bei dir zufrieden sein kann.

Typische Motivationen im Haustürenbereich

- Montage im Zweier-Team
- Türlift und Transporthilfen
- geplante Kundentermine statt Baustellenchaos
- regionale Aufträge - abends zu Hause
- bezahlte Hersteller- und RC2-Schulungen

Das Probearbeiten im Haustürenbereich

Beim Probearbeiten solltest du direkt vorbereiten, was du wissen willst. Wenn er beispielsweise mit neuen Situationen umgehen muss, dann baue eine Situation ein, die neu ist. Wenn er nur Dienst nach Vorschrift machen soll, dann beachte vor allem, wie präzise er sich an die Vorgaben hält.

Probearbeits-Aufgaben, die sich bewährt haben

- ein Türelement ausrichten, verkeilen und befestigen
- Beschlag und Schließblech einstellen, bis die Tür sauber schließt
- ein Motorschloss oder einen Fingerprint anschließen und einlernen
- die Anschlussfuge fachgerecht abdichten

Fachfragen für Haustüren

- Wie befestigst du eine Haustür in Mauerwerk und wie in Beton?
- Was ist beim Einbau nach RC2 zu beachten?
- Wie stellst du eine Tür ein, die schleift?
- Wie gehst du vor, wenn die Öffnung nicht zum gelieferten Element passt?

Warnsignale, bei denen du hellhörig werden solltest

- schraubt ohne Blick auf Befestigungspunkte und Statik
- verzichtet auf Schutz von Boden und Zarge
- kann Beschlagseinstellungen nicht erklären

Hol dir auch Feedback von deinem Team, ob er wirklich passt. Dein Team hat eine hohe Motivation, einen schlechten Kollegen abzulehnen, weil er nur mehr Arbeit verursacht - nutze das.

Wenn er den Prozess gut durchlaufen hat, kannst du davon ausgehen, dass er vermutlich geeignet ist. Ganz genau weißt du es erst nach einigen Monaten, aber so vermeidest du die offensichtlichen Fehler.



Wenn du dir jetzt denkst: ok, das ist super und ergibt alles Sinn - aber wenn ich so vorgehe, habe ich keinen mehr für Gespräche übrig, dann hast du einfach zu wenig Bewerber.

**Wenn du mehr Bewerber im Haustürenbereich brauchst,
melde dich gerne bei uns!**

www.am-beratung.de



0511/94050526



kontakt@am-beratung.de



 **Meta**
Business Partner

 ★ ★ ★ ★ ★
4,8 von 5 auf Google