



## Checkliste: Wie du die richtigen Mitarbeiter findest!

BEVOR ES LOSGEHT: WICHTIGE INFORMATIONEN ZUM UMGANG MIT DIESEM PDF

- ✓ Bitte lade dir das PDF herunter, wenn du es nicht bereits getan hast. Stell zudem sicher, dass du einen PDF-Reader z. B. den Acrobat-Reader auf deinem Computer installiert hast. Eine kostenfreie Version kannst du dir unter folgendem Link herunterladen <https://get.adobe.com/de/reader/>.
  - ✓ Dieses PDF-Dokument kannst du digital bearbeiten. Bitte stell dazu jedoch zunächst sicher, dass du eine Kopie dieses Dokumentes auf deinem Computer gespeichert hast, da es andernfalls passieren kann, dass Änderungen nicht angenommen werden. Um unnötige Frustration auf deiner Seite zu vermeiden, teste bitte durch das Eintippen von ein paar Zeilen, ob deine Änderungen auch tatsächlich gespeichert werden, bevor du das gesamte Dokument ausfüllst.  
Um die Zeile innerhalb der Ausfüllfelder zu wechseln benutze ENTER oder ENTER+Strg.
  - ✓ Selbstverständlich kannst du dieses Dokument auch ausdrucken und es per Hand ausfüllen.
- 

Um die richtigen Mitarbeiter für die Aufgaben zu finden, empfiehlt es sich, dir folgende Fragen zu stellen:

1. Welche Stärken sollte mein Mitarbeiter für die von mir zu besetzende Aufgabe mitbringen?

Beantworte dir die Fragen nicht danach, welche Stärken du gerne magst, sondern danach, welche Stärken diese Aufgabe erfordert!!!

Beispiel: Wenn du einen Social Media Manager benötigst, dann solltest du darauf achten, dass die Person neben einem grafischen Verständnis ein gutes Verständnis für Struktur und Zahlen besitzt. Andernfalls besteht die Gefahr, dass diese Person nicht die Ergebnisse der Werbung auswertet, sondern einfach schöne Posts macht, die dir im Ergebnis keinen Mehrwert bringen.

Aufgabe: Welche Stärken sollte die Person für die Position, die du besetzen möchtest, mitbringen? Schreibe dir diese Stärken im ersten Schritt auf:

Frage dich nun, woran du erkennen könntest, dass diese Person genau diese Stärken besitzt. Du kannst beispielsweise nach Referenzprojekten fragen oder darauf achten, wie sich die Person im Gespräch präsentiert.



Beispiel: Ein strukturierter Mensch wird dir strukturierte Unterlagen zukommen lassen und auch im Gespräch auf eine klare Struktur achten. Nutze deine Wahrnehmung und auch deine Intuition in Bezug auf die Stärken der Person!

Schreibe nun auf, an welchem konkreten Verhalten du diese Stärken erkennen könntest.

Bleibe im Gespräch für andere Anzeichen dieser Stärke offen!

2. Hat die Person Leidenschaft für Aufgabe, die du besetzen möchtest?

Achte bewusst darauf, dass die Energie deines potenziellen Mitarbeiters, wenn er über die Position spricht, klar und fokussiert und so ausgeprägt ist, dass du den Eindruck erlangst, dass diese Person auf diese Aufgabe Lust hat!

Schreibe auf, woran du die Leidenschaft in einem Gespräch erkennen könntest.

Die Person muss nicht immer überschäumen vor Energie. Es reicht ein klarer Fokus und ein „Ja, das möchte ich gerne tun!“ Achte auf deine Resonanz, wenn die Person über die Aufgabe spricht. Du wirst merken, ob sie tatsächlich Lust darauf hat oder nur vorgibt Lust darauf zu haben!

3. Passt die Person zu dir?

Um das herauszufinden, kannst du dir die folgenden drei Fragen stellen:

1. Mag ich diese Person?
2. Vertraue ich dieser Person?
3. Respektiere ich diese Person?

In diesem Sinne wünsche ich dir ganz viel Erfolg dabei, dein Team aufzubauen!



Wie du Exzellenz als Führungskraft erreichst und dein Team zum Erfolg führst, ohne unnötig Kraft zu vergeuden, lernst du in unserem individuellen dreimonatigen Führungskräfteentwicklungsprogramm, der Führungsklasse.



Für weitere Informationen schreibe uns einfach eine E-Mail an [hello@coconut-life.de](mailto:hello@coconut-life.de)