„So gewinnen Sie qualifizierte Mitarbeitende, die Ihnen über Jahre die Treue halten“

René Anderegg
„Klassische Rekrutierungs-verfahren haben ausgedient. Heute zählen Effizienz und Qualiät. So sparen Sie viel Zeit und Geld.”

Wer weiss, wie man psychologische Eignungs-tests verwendet und mit klassischen Methoden kombiniert, der stellt nie mehr unpassende Leute ein. So geht’s....

Guten Tag

Bestimmt kennen Sie das Problem klassischer Rekrutierungsverfahren:
Sie sind zeitaufwändig, kompliziert und qualitativ mässig. Zudem sind sie teuer, wenn man die Arbeitsstunden der involvierten Personalfachleute aufrechnet.

Was bisher geschah

Mein Name ist René Anderegg. Ich erinnere mich noch gut an die Zeit, als ich als junger Personalchef zusammen mit meinen beiden Mitarbeitenden jeweils Bewerbungsunterlagen nach dem ABC-Prinzip durchkämmte.

Immer auf der Suche nach dem Topkandidat, *quasi der Nadel im Heuhaufen!*

Zahlreiche Bewerberdossiers mussten gesichtet werden, Absagen erstellt, Termine vereinbart und zu guter Letzt gar noch verschoben werden.

Eine aufwändige und zeitraubende Sache. Toll, wenn dann der Wunschkandidat bei Terminanfrage erklärte, er hätte inzwischen anderswo zugesagt.
Kennen Sie das auch?

Und wie läuft es heute?

Heute kommt hinzu, dass sich Bewerber über das Internet auf *zig Stellen* gleichzeitig bewerben. Dies geht leicht und schnell und führt dazu, dass sich Kandidaten auf mehr Stellen bewerben als bisher auf konventionellem Weg.

Ebenso trägt die Arbeitslosigkeit zu Vielfachbewerbungen bei, weil Arbeits-ämter Bewerbungsnachweise verlangen. Die Bewerberflut und die Selektions-verfahren sind für Personalexperten sehr arbeitsintensiv geworden.

Als HR-Experte weiss ich, dass ein Auswahlverfahren zeitlich und qualitativ verbessert wird, wenn man entsprechende Tools einsetzt.

Der optimierte Rekrutierungsprozess, so sieht die Lösung aus

Time to hire is money! Je schneller Sie passende und über hohes Potenzial verfügende Mitarbeitende gewinnen, desto höher die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens.

Das lässt sich damit bewerkstelligen, dass dem klassischen HR-Rekrutierungsprozess ***zwei elektronische Fragenkataloge vorgeschaltet*** werden.

Damit prüfen Sie schon vorab, ob die Grundvoraussetzungen für die offene Vakanz erfüllt sind und falls ja, ob der Kandidat das gewünschte Potenzial mitbringt oder nicht.

Nur wer die Kriterien erfüllt (Top 10-20%), bitten Sie, die Bewerbungsunterlagen einzureichen. Anschliessend prüfen Sie die wenigen CVs und laden zum Gespräch ein. Siehe hier Grafik optimierte Personalauswahl

Dank diesem Filter sparen Sie viel Leerlauf und Arbeitszeit. Er stellt zudem in Aussicht, schneller die Besten zu finden, bevor diese bei einem anderen Unternehmen zugesagt haben.

Sie wollen die Perlen, nicht die Eier

So können repetitive Aufgaben einfach standardisiert werden. Das schafft mehr Freiraum für Bewerbungsgespräche, die Sie mit den *Perlen* – sprich den gewünschten Bewerbern – führen können.

> Die richtige Person am richtigen Ort,
> spart viel Geld und manch böses Wort.
>
> *René Anderegg*

Der Rekrutierungsprozess kann also durch *computergestützte Tools* stark vereinfacht werden. Die Effizienz nimmt zu, die Qualität wird gesteigert und das Potenzial der Kandidaten wird ***schon vor der Bewerbung*** offen gelegt.

Geld sparen und Kunden glücklich machen

Unpassende Mitarbeitende einzustellen ist immer heikel. Für die Personalverantwortlichen, für das Image der Firma und letztlich für das Budget, das man wieder für neue Kandidaten aufstocken muss.

Mehr passende Mitarbeitende einstellen ist ein klarer Mehrwert für die Firma. Das gibt Konstanz im Betrieb und das Know-how wird gestärkt. Ein Vorteil, der nicht nur die Geschäftsleitung freut, sondern auch die Kunden.

Als ich selbst Personalchef war, konnte ich gut erkennen, wie sich Top-Mitarbeitende vom grossen Durchschnitt unterscheiden:

Top-Leute haben ein anderes Rollenverständnis und eine ganz andere Grundhaltung zur Arbeit und sogar zum Leben.

Hier sind sechs Punkte, die Sie sicher auch schon beobachtet haben:

Ein Top-Mitarbeiter…

1. **Verhält sich mitarbeiterorientiert**
2. **Trägt zum Team bei**
3. **Verhält sich gegenüber Vorgesetzten loyal**
4. **Geht mit Fehlern anderer konstruktiv um**
5. **Geht mit eigenen Fehlern souverän um**
6. **Weiss um die Wirkung auf andere**

Vielen Dank, dass Sie diese Zeilen lesen. Wie Sie das Erfolgspotenzial einer Person erkennen, erfahren Sie im 2. Teil dieses Mini-Reports.

Natürlich gibt es noch viele andere funktionsspezifische Erfolgsfaktoren, beispielsweise für Fach-, Verkaufs- oder Managementaufgaben.

Wenn Sie folglich über die Erfolgspotenziale Ihrer Mitarbeitenden Bescheid wissen, können Sie Ihre Nachfolgeplanung auch potenzialorientiert aufgleisen. Das kommt Ihnen nicht nur bei Wiederbesetzungen, sondern auch bei einer Personalaufstockung oder einem unerwarteten Personalabbau entgegen.

All das und mehr kann mit *psychologischen Testverfahren* evaluiert und optimiert werden. Talentmanagement ist der entscheidende Faktor, wenn es darum geht, eine Firma nach vorne zu bringen.

Sie wollen mehr wissen? Dann lesen Sie bitte den zweiten Teil. Staunen Sie, an welchen Fallstricken Ihre Konkurrenz darbt. *Es ist kaum zu fassen…*

Freundliche Grüsse

Ihr René Anderegg

lic.oec.HSG
Experte für Eignungsdiagnostik
und HR-Prozessoptimierungen

>> Teil 2 - Die 7 Fallstricke, die Sie beachten sollten

© Copyright by DialogService

HRM Tools GmbH
René Anderegg · Breitfeldstrasse 9 · CH-4702 Oensingen
Telefon +41 (0)62 544 71 44 · Fax +41 (0)62 544 71 45 · info@hrm-tools.ch · www.hrm-tools.ch

Lesen Sie hier über die 7 Fallstricke, die über Erfolg und Misserfolg entscheiden

René Anderegg
„Klassische Rekrutierungs-verfahren haben ausgedient. Heute zählen Effizienz und Qualiät. So sparen Sie viel Zeit und Geld."

Wer diese Hinweise befolgt, hat schon einige Sorgen weniger. Aus langjähriger Erfahrung stelle ich hier einige Fallstricke vor, auf die Sie bei ***Eignungsbeurteilungen*** unbedingt achten sollten:

Fallstrick Nr. 1 – Gefühlsbetont

Biographische Anforderungen werden oft aus dem Bauch heraus definiert

...anstatt diese systematisch, anforderungs- und funktions-orientiert festzulegen (Alter, Ausbildung, Kompetenzen, etc.).

Fallstrick Nr. 2 – Inkonsequent

Biographische Anforderungen werden zwar festgelegt, aber anschliessend inkonsequent angewendet

...anstatt bspw. einen Lebenslauf hinsichtlich der erzielten Erfolge zu überprüfen oder Fragenkataloge einzusetzen, welche auch die festgelegten biographischen Erfahrungen abfragen.

Fallstrick Nr. 3 – Unstrukturiert

Bewerbergespräche und Interviews werden unstrukturiert geführt und nach Gefühl ausgewertet

...anstatt einen auf einer Potentzialeinschätzung basierenden Interviewleitfaden zu nutzen, der das gezielte Abklären von besonders interessierenden Fragestellungen ermöglicht.

Fallstrick Nr. 4 – Teuer

Teure und aufwändige Assessment Center werden eingesetzt, ohne überprüft zu haben, ob die eingesetzten Instrumente die Trefferquote für geeignete Kandidaten tatsächlich erhöhen

... anstatt Bewerber bei realitätsnahen, erfolgskritischen und zukünftigen Aufgaben zu beobachten und deren Erfolgspotenzial zu überprüfen.

Fallstrick Nr. 5 – Ungenügend

Assessment Center werden mit ungenügend ausgebildeten Assessoren durchgeführt

... anstatt die im Rahmen eines AC gezeigten Leistungen durch mehrere psychologisch und in der Beobachtung geschulte Assessoren systematisch zu bewerten.

Fallstrick Nr. 6 – Harmoniebetont

Aus falsch verstandenem Harmoniebedürfnis werden Tests eingesetzt, die zu allgemein, nicht nachvollziehbar, zu geschönt und damit nicht passend sind (bspw. Typologien)

... anstatt Tests zu verwenden, die anforderungsbezogene Stärken und Schwächen klar aufzeigen, relevante Entwicklungs-potenziale benennen und deren Hersteller die Validität, Reliabilität und Praxisnähe der Instrumente nachweisen können.

Fallstrick Nr. 7 – Bezugsfremd

Es werden eigenschaftsdiagnostische Instrumente eingesetzt, deren Dimensionen nicht anforderungsbezogen sind

... anstatt die konkreten Anforderungen einer Position mit den Kompetenzen des Bewerbers durch Selbst- und Fremdbeurteilungen abzugleichen.

Fazit:

Nicht alles ist Gold was glänzt. Nutzen Sie valide psychologische Testverfahren. Diese liefern innerhalb kürzester Zeit wichtige Zusatzinformationen über einen Bewerber oder Stelleninhaber und leisten einen enormen Beitrag zur Absicherung von Personalentscheiden.

Nicht die Präsentation oder das erstbeste Produkt sollte den Zuschlag erhalten, entscheidender sind vielmehr Praxisnähe und nachvollziehbare Gütekriterien.

Anforderungsorientierte Testverfahren helfen Ihnen dabei, die wahre Leistungsfähigkeit und das Erfolgspotenzial einer Person zu erkennen.

Sie interessieren sich für Potenzialanalysen? Klicken Sie für eine Beispielauswertung auf den Download-Link.

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- wirtschaftlicher Rekrutierungsprozess (einfacher, schneller, besser, günstiger)
- erhöhte Entscheidungssicherheit und reduzierte Fehlinvestitionen
- gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität (bessere Mitarbeitende)
- Imagevorteil als fortschrittlicher Arbeitgeber

Was ist zu tun?

Wenn Sie mehr Transparenz und bessere Bewerber wünschen und Zeit und Geld sparen möchten, dann sollten wir uns kennenlernen.

Melden Sie sich bitte bei mir und wir reden darüber.

Freundliche Grüsse

Ihr René Anderegg

lic.oec.HSG
Experte für Eignungsdiagnostik
und HR-Prozessoptimierungen

DialogService

Telefon 062 544 71 44 oder anderegg@hrm-tools.ch

© Copyright by

HRM Tools GmbH
René Anderegg · Breitfeldstrasse 9 · CH-4702 Oensingen
Telefon +41 (0)62 544 71 44 · Fax +41 (0)62 544 71 45 · info@hrm-tools.ch · www.hrm-tools.ch