

➡ «Wenn ein Cowboy jemanden für seine Truppe sucht» oder passen Unternehmung, Aufgabe und Bewerber zusammen! ⬅

(Auflösung Titel am Schluss)

Genau das festzustellen ist die Aufgabe des Rekrutierungsprozesses.

Unternehmen haben Bedürfnisse, Anforderungen und Erwartungen an einen neuen Mitarbeiter!
Mitarbeiter haben Bedürfnisse, Anforderungen und Erwartungen an eine neue Unternehmung!

👉 Erst wenn auf beiden Seiten eine grösstmögliche Übereinstimmung vorhanden ist, wird das Arbeitsverhältnis erfolgreich sein. 👈

📦 das wäre eine Möglichkeit. Eine andere ist ein eignungsdiagnostisches Verfahren, welches das Ziel verfolgt, dass beide Seiten feststellen können, wie gut sie zusammenpassen, wo Differenzen bestehen und wie stark diese Differenzen die Zusammenarbeit gefährden.

Genau das ist das Ziel des Einstellungsprozesses.

Detailliertes Anforderungsprofil erstellen (Formale-Kriterien, Muss-Kriterien, «wäre ideal» Kriterien, Ziele der Funktion, Erwartungen der Vorgesetzten).

Sichtung und Bewertung der Unterlagen und Abgleich mit dem Anforderungsprofil. Muss-Kriterien überprüfen. Danach möglichst vielen Kandidaten eine Chance für ein Erstgespräch geben. Welche Kompetenzen könnten entwickelt werden? Das Resultat der Sichtung wurde schon viele Male korrigiert.

Passt die Persönlichkeit des Bewerbers zum Vorgesetzten und in die Kultur der Unternehmung.

Über 80% aller Trennungen erfolgen aufgrund der Persönlichkeit, nicht aufgrund fehlenden Fachwissens!

Überprüfung der Eindrücke Erstgespräch im Assessment-Center 📝:

- Persönlichkeitsgutachten
- Intelligenzstrukturtest
- Persönlicher Fragebogen
- Interview 📎 – Überprüfung der Resultate der Tests
- Referenzauskunft einholen (nur Vorgesetzte, wenn möglich zwei Auskünfte)

Zusammenfassung aller Ergebnisse mit einem Abgleich des Anforderungsprofils. Danach Beantwortung der Eingangsfrage mit dem Vorgesetzten. Vergleich der Resultate mit erfolgreichen Stelleninhabern.

Im 2. Gespräch mit den Schlusskandidaten werden alle Punkte, auch die kritischen Punkte, gemeinsam besprochen. Wo werden Anforderungen 100% erfüllt und wo bestehen Differenzen. Können die Differenzen beseitigt werden oder sind sie nicht relevant. Allenfalls konkrete Massnahmen definieren, damit Differenzen beseitigt werden können.

Innerhalb eines Einstellungsprozesses sind alle Aufgaben, Prüfungen/Überprüfungen, Interviews immer nur ein ➡ Mosaiksteinchen, welches uns ein komplettes Bild, als Basis für einen richtigen Entscheid, geben sollten.

Und hier die Auflösung zum Titel dieses Posts:

«Wenn ein Cowboy jemanden für seine Truppe sucht, lässt er ihn a) auf Flaschen schiessen, b) reiten. Wenn das klappt, ist er dabei. Wir jedoch testen noch, ob er auch die Waffe im Schlaf auseinander nehmen und wieder zusammensetzen kann (analytische Kompetenz), ob er Mitleid mit der Flasche empfindet (soziale Kompetenz) und ob er ein Natural Horsemanship-Zertifikat besitzt (zusätzliches Engagement)». *(HR-Bloggerin Anne Engelshowe)*