

DAS ERFOLGSGEHEIMNIS IM RECRUITING

Entscheidend ist der Teamfit des Kandidaten

Was läuft in der Personalauswahl verkehrt, dass es nach wie vor zu hohen Fehlbesetzungsquoten bei Besetzungen kommt? Ein Kandidat entscheidet sich wegen des Unternehmens für eine Position und kündigt wegen seines Chefs oder des Teams. Doch es gibt Methoden, die Besetzungsqualität mit vertretbarem Zeitaufwand zu steigern und dadurch die Fehlbesetzungskosten zu reduzieren.

Die Wissenschaft bietet hierfür doch eine Vielzahl an Möglichkeiten an. Theoretisch müsste es durch Einsatz dieser Verfahren doch gelingen, die „Trefferquote“ deutlich zu erhöhen. In der Praxis zeigt sich jedoch ein anderes Bild. Schon eine Kienbaum-Studie aus dem Jahr 2005 kommt zu dem Ergebnis, dass bis zu 40 Prozent aller Personalentscheidungen die Erwartungen der Unternehmen beziehungsweise der Vorgesetzten nicht erfüllen.

Ein wesentlicher Grund liegt im Betrachtungsfokus der meisten Personalauswahlverfahren: In der Regel wird der einzelne Kandidat hinsichtlich aller As-

pekte seiner Persönlichkeit und seiner Fähigkeiten isoliert betrachtet, jedoch selten unter Berücksichtigung des zukünftigen Teams oder Umfelds, mit dem er zusammenarbeiten soll.

Diese Passung mit dem Umfeld – der sogenannte Teamfit – ist das entscheidende Kriterium mit der höchsten Relevanz

GASTBEITRAG



Thomas K. Heiden,
Partner,
Heiden Associates

bezüglich des Erfolgs oder Misserfolgs einer Stellenbesetzung oder Teamergänzung. Anschaulich lässt sich diese Herausforderung mittels der Analogie Schlüssel (Kandidat) und Schloss (Team) beschreiben. Um zu erkennen, welcher Schlüssel am besten in ein bestimmtes Schloss passt, ist der erste Schritt, den

Aufbau (Zusammensetzung) und die Mechanik (Eigenschaften) des jeweiligen Schlosses zu verstehen. Im ersten Schritt wird hierfür eine zeit- und kostengünstige Teamanalyse durchgeführt, die das Kompetenzprofil des Teams liefert sowie die weißen Flecken, die durch das neue Mitglied abgedeckt werden sollen. Erfolgsentscheidend ist neben der Abdeckung der weißen Flecken auch das Teilen der gemeinsamen Eigenschaften (Werte, Kommunikations- und Arbeitsstil, etc.) mit den vorhandenen Teammitgliedern.

Der Aufwand in Form einer Online-Befragung beispielsweise beträgt pro Teammitglied einmalig nur 20 Minuten. Die verschiedenen Teamkonstellationen mit den unterschiedlichen Bewerbern können anschließend simuliert und verglichen werden. Langjährige Erfahrungen zeigen, dass der Teamfit eines Bewerbers neben der fachlichen Kompetenz und den Erkenntnissen aus dem Interview ein wichtiger Aspekt bei der Personalauswahl für HR-Entscheider ist.

Das Erfolgsgeheimnis im Recruiting ist, den passenden Schlüssel zum jeweiligen Schloss zu finden.

Anzeige

Egbert Deekeling / Susanne Arndt / Dr. Dirk Barghop

Change-Kommunikation

DEUTSCHE PRESSEAKADEMIE
STUDIUM • SEMINARE • TAGUNGEN

NEU
BAND 7

EGBERT DEEKELING / SUSANNE ARNDT / DIRK BARGHOP
Change-Kommunikation



Jetzt erhältlich
24,90
EURO

Veränderung erfolgreich kommunizieren

Change-Kommunikation hat sich in den letzten 20 Jahren als eigenständige Kommunikationsdisziplin herausgebildet und stetig weiterentwickelt. Ihre Wurzeln liegen im Change Management und in der innerbetrieblichen Kommunikation. Heute handelt es sich um eine anerkannte Managementpraxis, die aus dem Unternehmensalltag gerade in Zeiten permanenter Veränderungsprozesse nicht mehr wegzudenken ist.

Der 7. Band der PR-Bibliothek der Deutschen Presseakademie versteht sich als Handbuch und Grundlagenwerk. Er bündelt die Erkenntnisse der Autoren, die sie als Geschäftsführer der Kommunikationsberatung Deekeling Arndt Advisors seit den 1990er Jahren in der Begleitung von Change-Prozessen sammeln konnten.



Egbert Deekeling
Managing Partner
Deekeling Arndt
Advisors



Susanne Arndt
Managing Partner
Deekeling Arndt
Advisors



Dr. Dirk Barghop
Senior Partner
Deekeling Arndt
Advisors