

Wer ist der »Perfect Match«?

Wenn Ressourcen knapp werden, kommt es auf die richtige Auswahl an. Im »War for Talents« ist daher die treffsichere Bewerberauswahl maßgebend, um Fehlentscheidungen zu vermeiden.

Immer lauter wird derzeit der Ruf nach Spitzenkräften. Doch gerade jetzt scheint der Personalmarkt wie leer gefegt. Umso sorgfältiger müssen Personalentscheider bei der Suche nach guten Leuten mit den knappen Ressourcen umgehen. Der präzisen Auswahl des »Perfect Match« kommt daher große Bedeutung zu – auch wenn mancher vielleicht geneigt ist, kritiklos jeden einzustellen, der zu bekommen ist. »Bei dieser Knappheit können wir kaum noch Ansprüche stellen«, heißt es dann entschuldigend.

Warum ist gerade jetzt eine professionelle Bewerberauswahl gefragt? Erstens: Geben die internen Personalentscheider in Vorstellungsgesprächen ein schlechtes Bild ab, schaden sie damit nachhaltig dem Unternehmen. Schnell spricht sich im Personalmarkt herum, wie unqualifiziert oder arrogant man mit den Bewerbern umgegangen ist. Zweitens: Eine falsche Platzierungsentscheidung kann leicht zigtausend Euro kosten. Wirtschaftlicher Schaden für den Betrieb entsteht. Umgekehrt wird der richtig ausgewählte Mitarbeiter in seiner neuen Funktion einen messbaren Mehrwert erbringen. Und genau diesen Mehrwert gilt es im Auswahlprozess sicherzustellen.

Untersuchungen bestätigen immer wieder, dass die Prognosekraft einer qualifiziert geführten Bewerberauswahl im Vergleich zur Rekrutierung »nach Bauch und Nasenfaktor« am oberen Ende der Skala liegt. Manche Personalentscheider denken sehr analytisch und sind auf Genauigkeit bedacht. Andere wiederum sind Machertypen, Bauch gesteuert; manche konfliktbereit, andere wiederum ausgleichend. Diese Verhaltensvarianten lassen sich kaum verändern. Für Führungskräfte, die hier keine Fehler machen wollen, bedeutet das: Wenn Sie Ihre Mitarbeiterauswahl nicht mit dem selbst entschuldigenden Grundsatz fällen »Schauen wir mal – zur Not haben wir ja noch die Probezeit, um uns wieder vom Mitarbeiter zu trennen«, trauen Sie sich ruhig, die Unterstützung von externen Profis in Anspruch zu nehmen. Der Kostenaufwand rechnet sich schnell, weil Sie dadurch eine erhöhte Entscheidungssicherheit erreichen. Wenn Sie den Auswahlprozess in professionelle und vertrauenswürdige Hände legen, signalisieren Sie im Arbeitsmarkt und auch gegenüber Ihren Mitarbeitern: »Wir nehmen die richtige Auswahl unserer Mitstreiter so wichtig, dass wir sie durch Profis absichern lassen«. Suchen Sie sich also einen neutralen Partner, zum Beispiel einen erfahrenen und methodisch geschulten Personalberater, der Ihren Auswahlprozess objektiv unterstützt. Bei wichtigen Entscheidungen wie der Wahl interner oder externer Bewerber ist das eine sinnvolle Investition. Für ihn ist nicht entscheidend, woher der Kandidat kommt, sondern, dass der Richtige für die Vakanz ausgewählt wird. Der Berater erkennt



Mit etwas Hilfe ist der passende Mitarbeiter schnell gefunden

schnell, wie Sie selbst als Entscheider »gestrickt« sind, welche Intentionen Sie mit der Entscheidung verfolgen und kann Ihnen raten, welcher der Bewerber am besten zu Ihnen passt.

Ein Beispiel aus Ihrer täglichen Rekrutierungspraxis: Unabhängig von einem externen Suchauftrag haben Sie eine oder mehrere vielversprechende Bewerbungen für eine wichtige Schlüsselposition vorliegen. Jetzt brauchen Sie ein Höchstmaß an Entscheidungssicherheit. Der erste Schuss muss ein Treffer werden. Abgesichert durch die Diagnoseverfahren Ihres Personalberaters vermeiden Sie teure Risiken und Kosten personeller Fehlentscheidungen. In der Regel stehen Ihnen beim Consultant mehrere Bausteine zur Verfügung wie persönliche, strukturierte Interviews, psychodiagnostisches Profiling mit computergestützten Testverfahren, Potenzialanalysen oder Assessment Center. Damit Sie beim Entscheidungsprozess keine Zeit verlieren, startet der Berater sofort nach Erhalt der zu evaluierenden schriftlichen Bewerbungen, einem detaillierten Briefing und Ihrem Anforderungsprofil. Er führt das objektive Auswahlverfahren gemäß Auftrag durch. Anschließend erhalten Sie ein schriftliches Gutachten mit Einsatz- oder Förderempfehlung.

»Warum so viel Aufwand«, fragen Sie. »Ich habe doch so viel Erfahrung. Ich weiß, wie es geht. Ich treffe immer die richtigen Entscheidungen. Mein Bauch hat mich noch nie getäuscht«. Wer so denkt, blendet vermutlich alle seine falsch getroffenen Personalentscheidungen aus. Der Externen-Status des Beraters garantiert dagegen unvoreingenommene Bewertung mit Fairness, aber ohne Betriebsblindheit. Durch sein objektives Feedback erhalten Sie und der Bewerber wichtige Entscheidungshilfen. Ungeeigneten Kandidaten bleibt dadurch das »Verlierersyndrom« erspart. Und das setzt positive Signale für Ihr Employer Branding. **TH**



Albrecht von Bonin ist Geschäftsführer der VON BONIN PERSONALBERATUNG GmbH mit Sitz in Gelnhausen. Er beantwortet Leserfragen direkt unter 06051-48280 oder per E-Mail an: info@von-bonin.de. Info: www.von-bonin.de