

ASSESSMENTS - Die Suche und Auswahl der richtigen Mitarbeiter für wichtige Schlüsselpositionen in KMU hat hohe Priorität. Nach den folgenden Aspekten können Sie sich richten.

Mit Test Risiken minimieren



Kosten einer Fehlbesetzung können zwischen 40 bis 60 Prozent eines Jahresgehaltes der zu besetzenden Stelle ausmachen. Mit Assessments wird dieses Risiko massgeblich reduziert.

Es lassen sich für erfolgreiche Stellenbesetzungen drei entscheidende Fragen identifizieren: 1. Wie konkret sollen die speziellen Kriterien zur Auswahl beschrieben sein, 2. Wer oder was unterstützt den Erfolg beim professionellen Auswahlprozess und vor allem, 3. Wie lassen sich teure Fehlbesetzungen vermeiden?

Die erste wichtige Klärung ist, ob das dem Anforderungsprofil zugrunde liegende Aufgabengebiet klar definiert ist, und ob die erfolgskritischen Faktoren für die Vakanz im Detail formuliert und in sogenannten Muss-Kriterien beschrieben sind. Der weitere Check betrifft die Klarheit der notwendigen fachlichen Kompetenzen. Weiter die Frage, ob die Anforderungen in Bezug auf die sozialen Kompetenzen, dem gewünschtem Führungsverhalten und der Durchsetzungs- oder Innovationskraft klar erkennbar sind.

Kompetenzen überprüfen

Der nächste Fragenkreis in der Checkliste betrifft die methodischen Kompetenzen, wie Projektmanagement, Arbeitsstil und Problemlösungsverhalten. Die vierte Säule der Anforderungen betrifft die Persönlichkeitsmerkmale, wie Zuverlässigkeit, Dienstleistungsbereitschaft, Durchsetzungsstärke und hohe Frustrationstoleranz.

Um den Einstellungsentscheid durch objektive Kriterien zu untermauern, suchen sich viele Entscheider in den KMU kompetente Berater. Diese unterstützen sie von der Erstellung des Anforderungsprofils bis zur Durchführung des Auswahlprozesses. Aufgrund der formulierten Kompetenzen, Fähigkeiten und gewünschtem Verhalten wird im besten Falle ein massgeschneidertes Assessment konzipiert. Damit ist sichergestellt, dass die unternehmensspezifischen As-

pekte berücksichtigt werden. Alle eingesetzten Diagnoseinstrumente, wie Tests, Übungen und Rollenspiele sollten auf die Zielposition hin ausgewählt sein und darauf ausgerichtet, die Wirkung des Verhaltens der Kandidaten sichtbar und dadurch auch messbar und beschreibbar zu machen.

Je besser das Assessment, desto kleiner der Aufwand

Gute Assessments haben die Anforderungen der Zielposition erfasst, die Ausgangslage rundum geklärt und haben nach der guten Vorbereitung alle Fragestellungen und zukünftigen Herausforderungen miteinbezogen. In keinem anderen Auswahlverfahren werden die Kompetenzen und Potenziale des Bewerbers so beobachtbar und messbar wie in einem Assessment. Im Vergleich zu den potenziellen Kosten einer Fehlbeset-

zung, die zwischen 40 bis 60 Prozent eines Jahresgehaltes der zu besetzenden Stelle ausmachen können, sind die finanziellen Aufwendungen für ein qualitativ fundiertes Assessment gering.

Die steigende Nachfrage nach professionellen Kandidateneinschätzungen mittels Assessment hat auch in der professionellen Begleitung von stellensuchenden Fach- und Führungskräften an Stellenwert gewonnen. Zudem schätzen auch die Kandidaten das Training und die Anforderungen, die an sie gestellt werden und damit die Auseinandersetzung mit sich selbst. Sie erhalten ein persönliches und differenziertes Feedback, das sie in der Stellensuche einbringen können. Somit sind sie auf ein Rekrutierungsassessment vorbereitet und können ihre Potenziale und Kompetenzen klarer formulieren. Gerade das ist für Bewerbungen im Bereich der KMU sehr hilfreich und nützlich.

Stellensuchende gehen so mit einem klaren Spiegel ihrer Kompetenzen auf den Stellenmarkt und können sich gezielter bewerben. Davon profitiert der potenzielle Arbeitgeber. Er erhält eine grössere Sicherheit bei der Auswahl und eine gute Entscheidungsgrundlage für die Stellenbesetzung. Damit wird ein grosser Beitrag zur Vermeidung von Fehlbesetzungen geleistet.

LINK

www.kadertraining.ch

WISSENSWERTES

Das Netzwerk Kadertraining

Das Experten-Netzwerk Kadertraining ist für KMU und Verwaltung in Organisations- und Personalentwicklung tätig und begleitet in den Kantonen Aargau und Bern stellensuchende Fach- und Führungskräfte mit dem innovativen Ansatz des Job Hunting.