

Inhouse-Training mit Schwerpunkt Einstellungsinterview

Professionelle Personalauswahl

Maßgeschneidert
für Ihre Anforderungen



Foto: FemmeCurieuse / photobase.de

Spotlight auf die Kandidaten: Demografische Veränderungen und die Digitalisierung der Arbeitswelt stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen bei der Personalsuche und -auswahl.

- Ganzheitliche Betrachtung des Personalauswahlprozesses mit Schwerpunkt Einstellungsinterview
- Anpassung der Seminarinhalte an unternehmensspezifische Anforderungen

- 1,5 Tage Inhouse-Seminar für Führungskräfte und HR-Mitarbeiter
- plus individueller Vorbereitungstermin
- 8 bis 12 Teilnehmer

Die Zahlen sind erschreckend: Deutsche Unternehmen sind Studien zufolge in bis zu 40 Prozent aller Personaleinstellungen mit den von ihnen getroffenen Entscheidungen nicht zufrieden. Zwischen 5 und 25 Prozent der Personaleinstellungen werden innerhalb der ersten beiden Jahre korrigiert und weitere 10 bis 15 Prozent werden nur aus „Kontinuitätsgründen“ beibehalten.

>> Hohe direkte und indirekte Kosten für die Korrektur von Fehleinstellungen

Die direkten und indirekten Kosten für die Korrektur bzw. die Beibehaltung solcher Fehlbesetzungen summieren sich schnell auf das zwei- bis vierfache eines Jahreszielgehalts. Überlegen Sie doch bitte einmal, wie viel Zeit in Ihrem Unternehmen dafür aufgewendet wird, um eine Investition von € 50.000 zu genehmigen und vergleichen Sie das Ergebnis mit dem Aufwand für die ungleich teurere Einstellung bzw. Freisetzung eines Mitarbeiters.

>> Sinkende Zahl immer anspruchsvoller werdender qualifizierter Arbeitskräfte

Dabei sind weder die Ressourcen Zeit und Geld im Unternehmen noch ist die Zahl der Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt unendlich. Im Gegenteil! Die demografische Entwicklung und die Digitalisierung der Arbeitswelt haben den Wettbewerb der Unternehmen um eine sin-



Foto: sör alex / photocase.de

Ein professioneller Personalauswahlprozess erleichtert es, den passenden Kandidaten zu finden und für das Unternehmen zu gewinnen.

kende Zahl immer anspruchsvoller werdender qualifizierter Arbeitskräfte intensiviert. Wenn man überhaupt noch von Bewerbern sprechen kann, dann sind es eher die Unternehmen, die sich bei den Menschen bewerben.

Ein effizienter, systematischer und unternehmensweit einheitlicher Personalauswahlprozess ist deshalb heute und mit Blick auf die Zukunft ein entscheidendes Kriterium für den Unternehmenserfolg. In diesem Prozess spielt das Einstellungsinterview eine besondere Rolle, ist aber bei weitem nicht das einzige wichtige Element. Ein Perspektivwechsel offenbart: Die Wahrnehmung eines Unternehmens durch die Kandidaten beginnt bereits

lange vor dem Einstellungsinterview, sei es in Stellenanzeigen oder in sozialen Medien. Und natürlich ist ein professionell geführtes Einstellungsinterview für eine fundierte Entscheidung wichtig. Aber damit endet der Prozess nicht: Ob ein einmal gewonnener Mitarbeiter längere Zeit im Unternehmen bleibt, hängt nicht zuletzt an einem reibungslosen Integrationsprozess.

>> Professioneller Personalauswahlprozess ist entscheidendes Kriterium für den Unternehmenserfolg

Im Aufbau und in den Inhalten des Trainings „Professionelle Personalauswahl“ spiegelt sich diese ganzheitliche Betrachtung des Personalauswahlprozesses von Anfang bis Ende wider. Der Wichtigkeit des Themas im Gesamtprozess entsprechend liegt ein Schwerpunkt auf praktischen Übungen des Einstellungsinterviews – mit Rollenspielen, Reflektionsphasen und Arbeit in Kleingruppen.

++ Kein Trainingsangebot „von der Stange“ – unternehmensspezifisch zugeschnittene Lösung

Was dieses Training von anderen Angeboten abhebt, ist der Zuschnitt auf Ihre unternehmensspezifischen Anforderungen. Was bedeutet das konkret? In einem Vorbereitungstermin werden die unternehmensspezifischen Systematiken Ihres Personalauswahlprozesses beleuchtet und in den Trainingsablauf integriert. So werden nicht nur die Interviewfragen, sondern das gesamte Zusammenspiel von Fachabteilung und Human Resources im Einstellungsinterview entsprechend des im Unternehmen vorhandenen Kompetenzmodells gestaltet. Ein Vergleich der Darstellung der Arbeitgebermarke in Stellenanzeigen des Unternehmens und ihre Wahrnehmung in sozialen Medien liefert weitere Einsichten für eine Professionalisierung des Personalauswahlprozesses.

Falls dieser noch nicht vorhanden ist, kann auf Wunsch zudem gemeinsam ein Leitfaden zu Personalauswahl erarbeitet werden, der später als Standard im Unternehmen eingesetzt wird.

Themen

- Welche Rolle spielt die richtige Personalauswahl für den Unternehmenserfolg?
- Die Arbeitgebermarke und der einheitliche Personalauswahlprozess – von Anfang bis Ende gedacht
- Anforderungsanalyse und Critical Incident Technique
- Zur (berechtigten) Rolle der Intuition im Personalauswahlprozess
- Welche Rolle spielt der Cultural Fit in der Personalauswahl?
- Die unterschiedlichen Phasen und die Fallstricke im Einstellungsinterview
- Fragetechniken: Auf die richtigen Fragen und deren Formulierung kommt es an
- Beobachtungs- und Beurteilungsfehler – und was ich dagegen tun kann

plus speziell auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Inhalte

Inhouse-Training „Professionelle Personalauswahl“

Dauer: 1,5 Tage pro Veranstaltung plus Vorbereitungstermin bei erstmaliger Durchführung

Teilnehmer: 8 bis 12 Personen; Führungskräfte und HR-Mitarbeiter, die in Personalauswahlprozesse eingebunden sind

Kontakt: +49 89 55294940
info@gemeinsamanders.de

Mit „Bewerber“, „Kandidat“ und „Mitarbeiter“ meinen wir natürlich sowohl Frauen als auch Männer.

Referent



Thomas Heckler

Thomas Heckler ist geschäftsführender Gesellschafter der Managementberatung gemeinsam&anders gmbh. Der Experte für Human Resources ist diplomierte Psychologe mit Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie und verfügt über mehr als 25 Jahre Erfahrung in Personalfunktionen verschiedener Unternehmen, davon mehr als 20 Jahre als Führungskraft und Personalleiter. Dabei war er sowohl in DAX- und MDAX-Unternehmen als auch in Private-Equity- und inhabergeführten oder Konzernunternehmen aktiv.

Er hat in diesen Positionen nicht nur mehrere tausend Einstellungsinterviews geführt und die passenden Kandidaten mittels Assessment-Center oder Persönlichkeitstests gefunden, sondern auch mehrfach erfolgreich Personalauswahlprozesse in Unternehmen verändert sowie seine HR-Mitarbeiter und Führungskräfte entsprechend geschult. Er ist zertifizierter Systemischer Business Coach und verfügt über eine Ausbildung in Changemanagement.

MANAGEMENTBERATUNG

gemeinsam&anders
MEHR ERREICHEN