

WARUM EIGNUNGSDIAGNOSTIK GERADE IN ZEITEN DES FACHKRÄFTEMANGELS WICHTIG IST

Talentsuche 2023 grenzt an die Suche der berühmten Nadel im Heuhaufen: Fachkräftemangel, Phänomene wie „Cancel Culture“ und dem Wunsch der GenZ selbstbestimmt zu arbeiten, machen es aktuell vielen Unternehmen schwer, die passenden Talente zu finden. Der Aufwand ist groß, die Suche ist aufwändig und teuer.



Nicole Neubauer, CEO, metaBeratung GmbH,
nicole.neubauer@metaberatung.com, www.metaberatung.com

Die aktuelle Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit listet über 50 verschiedene Positionen auf, die bereits von einem Engpass in der Stellenbesetzung betroffen sind. Tendenz steigend. Viele Headhunter und Talent Sourcer sind daher damit beschäftigt, Unternehmen bei der Suche nach Talenten unter die Arme zu greifen. Sie versuchen, Talente auf allen (Social Media)-Kanälen zu identifizieren, um sie bestmöglich in Unternehmen zu platzieren.

Es reicht aber eben nicht einen passenden Bewerber oder eine geeignete Bewerberin zu identifizieren, sondern es müssen auch die Kriterien identifiziert werden, welche dafür entscheidend sind, ob jemand für die Position geeignet ist und zum Unternehmen passt.

Oft fehlen dazu objektive Auswahlkriterien oder Anforderungsprofile, sind zu wenig „trennscharf“ oder beschreiben eine eierlegende Wollmilchsau, die es so nicht gibt. Auf den Einsatz von Persönlichkeitsassessments wird häufig verzichtet: Schließlich möchte man Bewerber nicht gänzlich abschrecken.

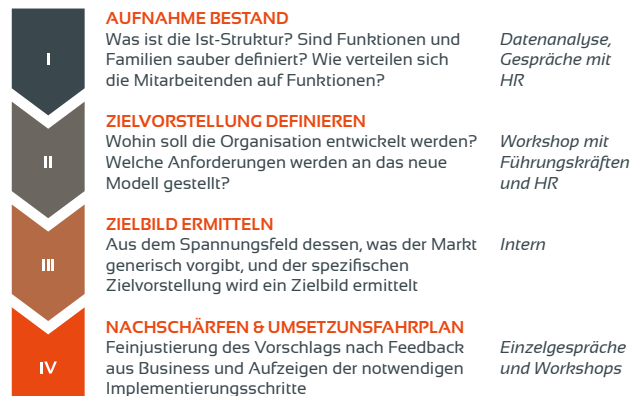
WAS BRAUCHT ES, DAMIT JEMAND DAS RICHTIGE PROFIL HAT UND ZUM UNTERNEHMEN PASST?

Step 1: Ein klar strukturiertes Karrieremodell, das dem Bewerber oder der Bewerberin aufzeigt, wo die gesuchte Position im Unternehmen angesiedelt ist und welche Möglichkeiten jemand hat, sich weiterzuentwickeln – immer ein großer Pluspunkt für das Employer Branding. Eine Vielfalt an Karriereoptionen macht es möglich, dass Talente auch langfristig an das Unternehmen gebunden werden können.

Step 2: Ein klar definierter Kompetenzkatalog mit Beschreibung der Position, den Erwartungen und Anforderungen – hard und soft skills – der als Vorlage der Stellenbeschreibung dient.

Step 3: Der Einsatz von Persönlichkeitsassessments im Vorfeld bietet die Möglichkeit, die Übereinstimmung des Persönlichkeitsprofils mit dem Jobprofil zu überprüfen. Dabei geht es nicht um gut oder schlecht, sondern, ob die Person zur Position passt.

Hogan Persönlichkeitsassessments leisten hier einen wichtigen Beitrag. Je höher die Wertschöpfung der Position – insbesondere bei Führungspositionen –, desto unerlässlicher ist es, die Ergebnisse aus Persönlichkeitsdiagnostik mit einzubeziehen.



Aus den Anforderungen wird unter Berücksichtigung der Ist-Organisation ein Zielbild entwickelt, welches üblicherweise folgende Inhalte hat:

1. **Die benötigten Funktionen und ihre Gliederungen in Jobfamilien**
Die Funktionen werden in Schritt IV in enger Zusammenarbeit mit HR und den relevanten Führungskräften eindeutig beschrieben
2. **Die Anzahl und Ausgestaltung der Laufbahnen**
3. **Die Anzahl und Definition der Level**
4. **Aus (1) bis (3): Ableitung von Karrierewegen**
Im Zuge der Feinjustierung in Schritt IV werden diese angereichert um Milestones, Performance KPIs, etc.
5. **Übersetzungsmöglichkeit der eigenen Architektur in den Marktvergleich**
Je nach Zielvorgabe kann dies die selektive Übernahme existierender Funktionen von Benchmark-Anbietern sein oder die Anwendung einer übersetzbaren Grading-Methodologie

© Copyright 2023 metaBeratung GmbH

Stärken, Risiken unter Stress und Werte und Antreiber können einen Einblick geben, ob der Kandidat oder die Kandidatin auch unter Stress die gewünschte Aufgabe erfüllen kann. So können die Ergebnisse auch für das Onboarding des neuen Mitarbeiters genutzt werden – durch die Ableitung von konkreten Entwicklungszielen, die in den ersten 90 Tagen umgesetzt werden sollen. Last but not least: Recruiter sollten im Führen von Bewerbungsgesprächen geschult sein.

Unsere Checkliste für die geeignete Bewerberauswahl:

1. **Karrieremodell und Rollenbeschreibungen, die Erwartungen auf beiden Seiten und Karriereoptionen von Beginn an transparent machen**
2. **Attraktive Benefits. Oft zählen die kleinen Dinge wie z. B. Vertrauensurlaub oder aber der Zuschuss zum Mittagessen oder eine Prämie für gute Leistungen im Projekt**
3. **Klar definierte Anforderungsprofile und Rollenbeschreibungen**
4. **Einsatz von Eignungsdiagnostik**
5. **Interviewtraining für Recruiter**

Stattdessen hübschen die Unternehmen sich auf und investieren viel Geld in ihr Employer Branding, um eben „attraktiv“ zu sein und möglichst viele Bewerber anzulocken. ■

meta
BERATUNG
personality matters