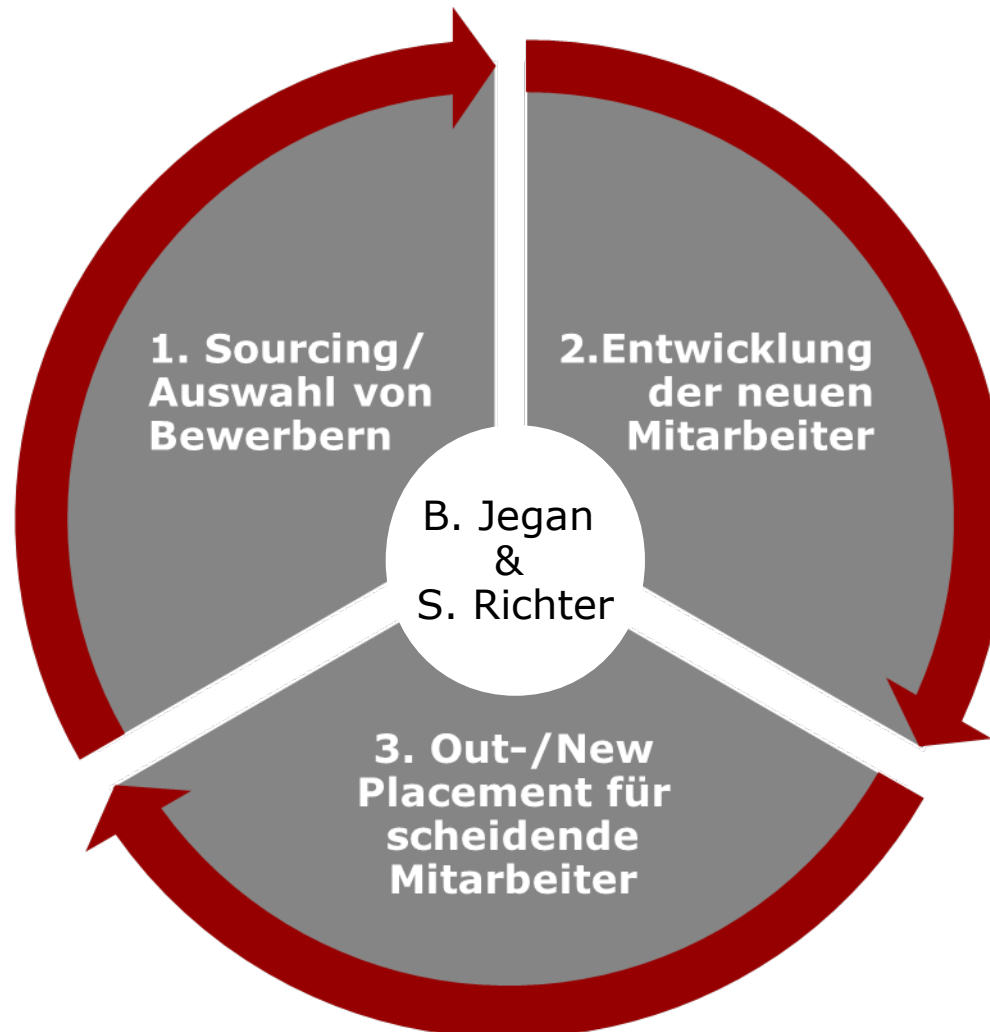


Der geeignetste Mitarbeiter für den zu besetzenden Arbeitsplatz - wir unterstützen Sie als Arbeitgeber





1. Auswahl neuer Mitarbeiter

- 🌐 Überprüfung des Stellenprofils und abgeleiteter Zielkriterien
- 🌐 Optimierung der passiven und aktiven Sourcing-Strategie
- 🌐 Unterstützung beim eigentlichen Interview- bzw. Assessment-Verfahren

Sourcing/Auswahl von Bewerbern



Überprüfung des Stellenprofils und abgeleiteter Zielkriterien

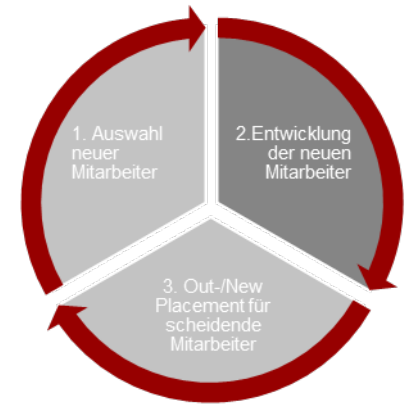
Um die richtigen Mitarbeiter auswählen zu können, müssen zunächst präzise Anforderungskriterien definiert werden: Welchen Ansprüchen muss ein idealer Bewerber (fachlich, sozial, motivational) genau entsprechen? Welcher „Typ Mensch“ passt am besten in das entsprechende Team bzw. Arbeitsumfeld?

Optimierung der passiven und aktiven Sourcing-Strategie

Oftmals ist es sinnvoll, die verwendeten Akquise-Strategien zu überprüfen bzw. zu ergänzen. Wie effektiv wird mit „herkömmlichen Mitteln“ (Anzeigen, Personalberater) nach Kandidaten gesucht? Welche zusätzlichen zielgerichtet-aufsuchenden Strategien („active sourcing“) bieten sich an?

Unterstützung beim eigentlichen Interview- bzw. Assessment-Verfahren

Auswahlverfahren müssen eine genaue Eignungsprognose erlauben – gleichzeitig sollten Bewerber bereits während der ersten Kontakte einen möglichst positiven Eindruck des potenziellen Arbeitgebers erhalten. Welche Auswahlverfahren erlauben die verlässlichste Eignungs-Prognose? Wie sind diese konkret durchzuführen? Wie können (attraktive) Bewerber bereits während des Auswahlverfahrens begeistert und damit ans Unternehmen gebunden werden?



2. Entwicklung der neuen Mitarbeiter

- 🌀 Coaching zur schnellen Integration in den Arbeitskontext
- 🌀 Kick-off Workshops für neue Teams
- 🌀 Training von Kommunikations- und Führungsfertigkeiten

Entwicklung der neuen Mitarbeiter



Coaching zur schnellen Integration in den Arbeitskontext

Um möglichst schnell möglichst voll arbeitsfähig zu werden, muss ein neuer Mitarbeiter viele Hürden überspringen. Was erwarten mein neuer Vorgesetzter und meine Kollegen von mir? Welches Erbe trete ich an? Wie kann ich verhindern, dass ich in der neuen Kultur in Fettnäpfchen trete? Ein Coach kann in dieser wichtigen Anfangsphase ein wertvoller Begleiter sein.

Kick-off Workshops für neue Teams

Wie wollen und werden wir mit unserem neuen Kollegen / unserem neuen Chef künftig zusammenarbeiten? Wie können wir einander kennenlernen? Welche Dinge müssen wir klären und vereinbaren?

Training von Kommunikations- und Führungsfertigkeiten

Insbesondere wenn der neue Mitarbeiter zum ersten Mal eine Führungsaufgabe übernimmt, muss er darauf systematisch vorbereitet werden. Erfolgreiche Führungskräfte beherrschen einige wichtige kommunikative Methoden, kennen ihre Stärken und Schwächen und können ihre Wertvorstellungen klar benennen.



3. Outplacement / New Placement für scheidende Mitarbeiter

- 🌐 Coaching des Mitarbeiters, um neue Zielperspektiven zu entwickeln
- 🌐 Mediation, um eine „saubere“ Trennung zu ermöglichen
- 🌐 Auf Wunsch: Vermittlung des Mitarbeiters an mögliche neue Arbeitgeber

Outplacement / New Placement für scheidende Mitarbeiter

Coaching des Mitarbeiters, um neue Zielperspektiven zu entwickeln

Wird Mitarbeitern vom Arbeitgeber eine Trennung nahegelegt oder kündigt der Arbeitgeber sogar aktiv, so türmt sich für viele Mitarbeiter erst einmal ein Berg vor Ihnen auf. Wie soll es mit mir weitergehen? Was kann ich richtig gut? Was möchte ich künftig arbeiten? Wo und wie kann ich mich bewerben? Ein Coach kann wichtige Unterstützung bieten, um diese Fragen systematisch zu bearbeiten.

Mediation, um eine „saubere“ Trennung zu ermöglichen

Gekündigt zu werden, ist für die meisten Menschen ein traumatisches Erlebnis. Viele reagieren „automatisch“, indem sie vors Arbeitsgericht ziehen. Die oft monatelange juristische Auseinandersetzung bringt keine Erleichterung, sondern verschärft die Situation sogar noch.

Für den Arbeitgeber hingegen droht eine erhebliche Rufschädigung, wenn es zu einer „gerichtlichen Trennung“ kommt. Eine professionelle Mediation bietet eine ernstzunehmende und dabei auch kostensparende Alternative. Wie können die beidseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden?

Auf Wunsch: Vermittlung des Mitarbeiters an mögliche neue Arbeitgeber

Eine mögliche Vereinbarung des o.g. Prozesses könnte sein, dass der Arbeitgeber dem Noch-Mitarbeiter professionelle Unterstützung anbietet, um möglichst nahtlos eine neue Beschäftigung zu finden.



Die Akteure



Dipl. Sozpäd. Bernhard Jegan

Trainiert und unterstützt seit mehr als 20 Jahren Recruiter und Personalentwickler großer Industrieunternehmen bei den Themenbereichen Personalgewinnung und -entwicklung.

Sein Schwerpunkt liegt dabei auf der Ausbildung von Interviewern und der Entwicklung und Umsetzung wirksamer Konzepte für die Personalentwicklung.

Dipl. Psych. Stefan Richter

Arbeitete bereits während des Studiums im Rahmen umfangreicher Outplacement-Maßnahmen mit technisch-gewerblichen Langzeitarbeitslosen und Akademikern.

Wechselte Mitte der 90er Jahre die Seiten und berät seitdem Recruiting-Spezialisten, Fach- und Führungskräfte aus dem Mittelstand und der Industrie bei der Gewinnung, Auswahl und Integration neuer Mitarbeiter. Sein besonderes Augenmerk gilt der Konzeption, dem Training und der Weiterentwicklung multimodaler Interviewverfahren.