

## Arbeitsfeld Personalauswahl und -entwicklung



### 1. Auswahl neuer Mitarbeiter

#### **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 zielgerichteten 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**

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.