



# MITARBEITER FINDEN

## Die richtigen Mitarbeiter gewinnen (können)

Neben der Qualifikation sind auch die Engagementfaktoren wichtig

### Auswahlkriterien verändern sich

Wenn neue Bewerber beurteilt werden, ging der erste Blick immer auf die fachliche Qualifikation, die Ausbildung und die Erfahrung. Das kein Problem, wenn es für die gesuchten Positionen auch vergleichbare Bewerber gibt. Das ist aber nicht mehr der Fall.

Die Möglichkeit, aus einer Gruppe von geeigneten Bewerbern, den oder die richtigen herauszusuchen, ist sehr selten geworden. Wegen fehlender Vergleichbarkeit der Bewerbungen, werden im Auswahlprozess viele Fehler gemacht.

- 5% beziehen sich auf die fachliche Qualifikation
- 45% beziehen sich auf die SoftSkills / Eigenschaften
- 50% sind Beurteilungsfehler bei der Auswahl

Das liegt nicht zuletzt darin, dass man sich nicht die Mühe macht, die zukünftigen Anforderungen zu benennen, es liegt aber auch daran, dass die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nicht realisiert werden. Der WAR FOR TALENTS ist entschieden — zugunsten der Bewerber.

**HARRISON ASSESSMENTS** ermöglicht Ihnen über tausende bereits vorformulierte Anforderungsprofile den Auswahlprozess in wenigen Wochen auf ein bisher unerreichbares Niveau zu heben. Zusätzliche, über die Qualifikation hinausgehende Engagement-Kriterien ermöglichen zudem, das Potenzial der Kandidaten früh zu erkennen.

### Der Beschäftigungsmarkt wird zum Verkäufermarkt

Bisher wurden Bewerber aussortiert: „Sind Sie auch wirklich gut genug für uns?“ Die Besten, hinter denen alle her sind, finden diese Fragestellung vielleicht unangemessen. Sie können wählen und suchen einen Arbeitgeber, der ihre Bedürfnissen entspricht. Sie müssen sie früh erkennen können!



### Nobody is perfect — Im Ausbildungsweg abwerben

Die Fälle, in denen Sie jemanden finden, der ganz genau passt, werden seltener. Definieren sie Ihren internen Ausbildungsweg und bilden Sie die vorhandenen Defizite transparent intern weiter. Mit **HARRISON Job Success Formulas** haben Sie volle Transparenz und Sicherheit.

## Die wirklich kritischen Faktoren wurden in den meisten Bewerbungen bisher gar nicht geprüft

Kritische Erfolgs-Faktoren (in Kriterien-Gruppen)		BEWERBUNG CV, Zeugnisse & Anschreiben	INTERVIEW (un)strukturierte Bewerbungs- gespräche	HARRISON Spezifisches Job Soll-Profil prüft:	PROBEZEIT 1. sechs Monate (> 100 000€) Kosten	KÜNDIGUNG Auflösungs- gründe
1	Arbeitszeugnisse	✓		✓		
2	Zertifikate & Kursnachweise	✓		✓		
3	Spezifisches Fachwissen		✓	✓	✓	✗
4	Ausbildungswege	✓		✓		
5	Fachliche Studienrichtung	✓		✓		
6	Schulische und/oder Universitäre Noten	✓		✓		
7	Praktische Erfahrungen im Sachgebiet	✓		✓	✓	
8	Eigene Einsätze im Ausland	✓		✓		
9	Praktische Fertigkeiten und Fähigkeiten	✓	✓		✓	✗
10	Soziale Herkunft / Soziale Kontakte		✓	✓	✓	
11	Relevante berufliche Kontakte		✓		✓	
12	Nachgewiesene Kompetenz und Nutzen				✓	✗
13	Passung zum Vorgesetzten		✓	✓	✓	✗
14	Passung zum Team			✓	✓	✗
15	Sprachkenntnisse	✓	✓	✓	✓	
16	Ausdrucksfähigkeit & Wirkung		✓	✓	✓	✗
17	Motivation für den Job		✓	✓		✗
18	Einstellungen / Priorisierungsregeln			✓	✓	✗
19	Interessen und Tätigkeitsschwerpunkte		✓	✓	✓	✗
20	Bedürfnisse am Arbeitsplatz, Engagement			✓		✗
21	Arbeitspräferenzen (wie, wann, wo)			✓	✓	✗
22	gelebte Wertvorstellungen / Werte			✓	✓	✗
23	Passung zum Kompetenzmodell			✓	✓	✗
24	entspanntes Kommunikationsverhalten		✓	✓	✓	
25	Kommunikationsverhalten unter Druck		✓	✓	✓	✗
26	Umgang mit Widerstand			✓	✓	✗
27	Umgang mit persönlicher Kritik			✓	✓	✗
28	Umgang mit sachlicher Kritik		✓	✓	✓	✗
29	Interpersonelle Fähigkeiten		✓	✓	✓	✗
30	Umgang mit Druck (z.B. Termine, Erfolg)		✓	✓	✓	✗
31	Umgang mit Veränderung			✓	✓	✗
32	Reisebereitschaft / Umzugsbereitschaft	✓		✓	✓	✗
33	körperliche Grenzen / Beschränkungen		✓		✓	