

in vivo

GmbH

Unternehmensberatung

## Mitarbeiter finden



V007/07/2019LC

## Mitarbeiter finden



### Sie wollen:

*Hilfe bei der Stellenbesetzung* auf mittleren und höheren Hierarchieebenen

*Fachliches Know-how* zur Durchführung eignungsdiagnostischer Auswahlverfahren

*Kosteneffizientere Bewerbungsprozesse*, durch weniger Fehlbesetzungen und personelle Fluktuation.



### Wir bieten:

*Vielfältige Perspektiven.* Wir sind ein multidisziplinäres Team aus Dipl.-Psychologen und M.Sc.-Betriebs- sowie Volkswirten.

*Erfahrung.* Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse sowie Best-Practices aus unserer langjährigen Erfahrung im Recruiting bilden das Fundament unserer Vorgehensweisen.

*Individualität.* Wir passen den Such- und Auswahlprozess an das jeweilige Stellenprofil und Ihre Organisation an.

*Sicherheit.* Wir sichern die Transparenz und Einhaltung wissenschaftlicher Gütekriterien in eignungsdiagnostischen Verfahren.

*Unterstützung.* Wir begleiten Sie in allen Phasen der Stellenbesetzung, von der Anforderungsanalyse bis zur Einarbeitung des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin.

### Sprechen Sie uns an!

Sandbachstraße 10,  
49134 Wallenhorst

Tel: +49 5407 / 803260  
Fax: +49 5407 / 8032666  
E-Mail: mail@in-vivo.info

in vivo 1992  
Unternehmensberatung seit

### UNSER KUNDENKREIS

#### Gesundheitswesen

- ✓ Krankenhäuser
- ✓ Rehabilitationszentren
- ✓ Niedergelassene Mediziner
- ✓ Einrichtungen der Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigungen

#### Finanzdienstleister

- ✓ Organisationen des Assekuranzwesens
- ✓ Banken

#### Industrie

#### Kammern & Verbände

#### Öffentliche Verwaltung

#### Handel

#### Handwerksbetriebe

#### Energieversorger

### Die Qual der Wahl

#### Fachkräftemangel und Fluktuation – Herausforderungen des Personalmanagements

Abnehmendes Personal und zunehmende Aufgabenkonzentration machen Unternehmen immer stärker von den Personen, speziell in Führungspositionen, abhängig. Gleichzeitig ist aber bei anstehenden Stellenbesetzungen die Beurteilung der Bewerber schwierig und die Folgen von Fehlentscheidungen im ungünstigen Fall weitreichend. Sich von ungeeigneten Mitarbeitern zu trennen, ist mit hohen Fluktuationskosten verbunden. Einschlägige Untersuchungen sprechen von Kosten in Höhe von 50-200% des Jahresgehalts.

#### So gehen Sie gut gerüstet in die Personalauswahl

Unser Know-how bei der Suche nach Schlüsselpersonen, trennt systematisch geeignete Bewerber von ungeeigneten und stützt sich dabei auf wissenschaftlich und methodisch abgesicherte Verfahren. Erfolgreiches Recruiting heißt für uns: Qualifizierte Mitarbeiter nicht nur gewinnen, sondern darüber hinaus erfolgreich in das Unternehmen integrieren. Eine gute Passung zwischen Bewerber und der zu besetzenden Stelle zu erreichen, ist daher unbedingt notwendig. Wir gewährleisten das durch ein ganzheitlich konzipierten Personalauswahlverfahrens, das Sie in drei Phasen zur erfolgreichen Stellenbesetzung führt.

### Beispiel: Abteilungsleiter/-in



### Unser Vorgehen

### In 3 Phasen zur erfolgreichen Stellenbesetzung

1



#### **Analysieren**

Ermittlung des spezifischen Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle

2



#### **Suchen**

Akquise von Bewerbern über dafür geeignete Medien (Fachpresse, fachspezifische Computernetze, Hochschulkontakte usw.)

3



#### **Auswählen**

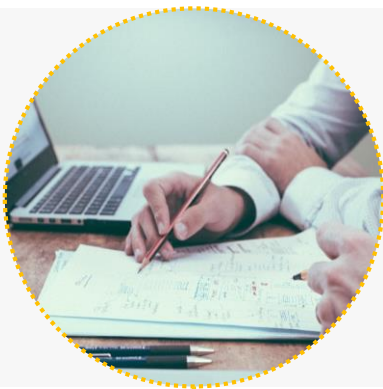
Wissenschaftlich abgesicherte Auswahlverfahren von A (wie Assessment-Center) bis Z (wie Zeugnisanalyse), Einsatz von Methoden der beruflichen Eignungsdiagnostik

#### **Einarbeiten**

Coaching und Supervision des erfolgreichen Bewerbers während der Einarbeitungszeit bis zur Festeinstellung



## Phase 1: Analysieren



### Ermittlung des spezifischen Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle

Wir widmen der Analysephase besondere Aufmerksamkeit – nur wer **richtig** sucht, der findet!

Jede Personalauswahl beginnt mit einer Bedarfsanalyse, die den derzeitigen und zukünftigen Bedarf an Mitarbeitern oder Führungskräften im Unternehmen sowohl quantitativ als auch qualitativ ermittelt.

Dabei werden im Detail folgende Faktoren berücksichtigt:

- Gegenwärtiger Personalbestand
- Gegenwärtiger & zukünftiger Stellenbestand
- Feststehende sowie voraussichtliche Zu- und Abgänge
- Zu ersetzende bzw. in Zukunft neu benötigte Qualifikationen

Auf dieser Basis wird eine, oder ggf. mehrere, zu besetzende Stelle(n) identifiziert. Anschließend ermitteln wir gemeinsam mit Ihnen die jeweils spezifischen Anforderungen an den (oder die) zukünftigen Stelleninhaber.

Zum Anforderungskatalog kann eine Vielzahl arbeitsplatzrelevanter Eigenschafts-, Verhaltens- und Aufgabenanforderungen gehören, darunter insbesondere:

- Fachwissen
- Fähigkeiten
- Persönlichkeit, Werthaltung
- Berufliche Abschlüsse & Erfahrung
- Biographische Daten
- Zusatzqualifikationen
- Sonstige Anforderungen

Die Güte und Effektivität von Auswahlverfahren ist von der Güte der Anforderungserhebung abhängig. Deshalb widmen wir der Analysephase spezielle Aufmerksamkeit.

Das Ergebnis: Ein spezifisches Anforderungsprofil eines geeigneten Bewerbers, das Ihnen als Grundlage für die gezielte Bewerberakquise dient.

## Phase 2: Suchen



### Ansprache und Akquise von Bewerbern über die dafür geeigneten Medien

Machen Sie potentielle Kandidaten auf die offene Stelle und Ihr Unternehmen aufmerksam“

#### **Der Blick nach innen**

Die interne Suche nach geeigneten Kandidaten hat im Allgemeinen Vorrang. Zum einen ist die Suche weniger zeitintensiv und besser planbar: Mittels Förderinterviews und Potentialanalysen kann das Potential Ihrer Mitarbeiter erkannt und frühzeitig gefördert werden. Über interne Kandidaten liegen bereits viel mehr arbeitsplatzrelevante Informationen vor, die bei der Neubesetzung einer Stelle eine wichtige Entscheidungshilfe sein und die Wahrscheinlichkeit einer Fehlentscheidung reduzieren können. Dazu gehört z.B.:

- das Verhalten unter Stresssituationen,
- Motivation und
- Qualität der Leistungen am bisherigen Arbeitsplatz.

#### **Der Blick nach außen**

Werden sehr spezielle, fachliche Qualifikationen benötigt, die die Möglichkeiten interner Personalentwicklung in benötigter Zeit übersteigen, unterstützen wir bei der externen Rekrutierung geeigneter Kandidaten. Welche Vorgehensweisen und Kanäle für die externe Akquise genutzt werden, orientiert sich an der Zielgruppe für die zu besetzende Stelle.

Bei Positionen auf mittleren Hierarchieebenen können es bspw. Stellenausschreibungen über Annoncen in Fachzeitschriften oder Online-Jobbörsen sein. Für die Suche nach Führungskräften hingegen empfiehlt sich die Direktansprache geeigneter Kandidaten und Nutzung fachspezifischer Netzwerken.

### Phase 3: Auswählen



### Auswahl geeigneter Kandidaten unter den Bewerbern

Auswahlverfahren prognostizieren einen späteren Berufserfolg mit unterschiedlicher Präzision.  
Wir arbeiten nach dem Credo: „Wir verfügen über die Verfahren, Sie entscheiden über deren Einsatz.“

Das Herzstück einer erfolgreichen Personalauswahl ist die eigentliche dreistufige Auswahlphase:

- 1. Vorauswahl:** Analyse schriftlicher Bewerbungsunterlagen
- 2. Hauptauswahl:** Auswahl, Durchführung und Auswertung mittels geeigneter eignungsdiagnostischer Testverfahren
- 3. Empfehlung:** Im Anschluss an die Auswahl arbeiten wir die Ergebnisse des Auswahlverfahrens anschaulich in Form von Gutachten für jeden ausgewählten Kandidaten für Sie auf. Mit dem Gutachten als Entscheidungsvorlage wählen Sie aus dem noch vorhandenen Bewerberkreis den Ihrer Meinung nach besten Kandidaten aus.

Das gesamte Auswahlverfahren erfolgt stets in enger Abstimmung mit Ihrer Organisation. Besonderen Wert legen wir auf die Akzeptanz und Transparenz des Auswahlprozesses für alle Beteiligten. Wir verwenden deshalb nur wissenschaftlich und methodisch abgesicherte Instrumente.

#### Wahrscheinlichkeit zur Prognose eines späteren Berufserfolgs

Instrument	Niedrig < 15%	Mittel 15-30%	Hoch > 30%
Lebenslauf	X		
Arbeitszeugnis	X		
Intelligenztest		X	
Persönlichkeitstest		X	
Planspiel		X	
Präsentationen und Vorträge		X	
Assessment-Center (AC)			X
Arbeitsprobe			X
Gruppendiskussion			X

## Optional: Einarbeiten



### Coaching und Betreuung des erfolgreichen Bewerbers

Mit Ihrer Entscheidung für den neuen Mitarbeiter bzw. die neue Mitarbeiterin sehen wir unseren Auftrag noch nicht als erfüllt an: Wir entwickeln in Absprache mit Ihnen einen persönlichen Einarbeitungsplan, um Sie bei der Integration Ihres Mitarbeiters in die Arbeitsabläufe Ihres Unternehmens zu unterstützen.

Wir begleiten Sie während der gesamten Einarbeitungszeit bis hin zur Festeinstellung des erfolgreichen Bewerbers.

Dabei coachen wir den neuen Mitarbeiter wahlweise in folgenden Schlüsselkompetenzen:

- Mitarbeiterführung
- Kommunikation
- Moderation
- Arbeitstechniken
- Rhetorik und Präsentation
- Projektmanagement
- etc.





Sandbachstraße 10, 49134 Wallenhorst  
Tel.: +49 5407-803260 | Fax: +49 5407-8032666 | [mail@in-vivo.info](mailto:mail@in-vivo.info)  
[www.in-vivo.info](http://www.in-vivo.info)