

Recruit & develop

# Vermehrt auf Potenziale setzen

Ein veränderter Personalmarkt erfordert  
angepasste Strategien

# Ver mehrt auf Potenziale setzen

Gemeinsam mit unseren Kunden haben wir die Perspektive geändert – weg von überhöhten Ansprüchen der „Bestenauslese“ und dem perfekten Fit hin zum Fokus auf den Menschen und einer individuellen Standortbestimmung zu seinen Stärken, Entwicklungsfeldern und vor allem auf das Potenzial, sich weiterzuentwickeln.

## Ein veränderter Personalmarkt erfordert angepasste Strategien

Themen wie Fachkräftemangel, demografischer Wandel und fortschreitende Digitalisierung bestimmen den Arbeitsmarkt von heute und morgen. Die Zeiten, in denen Unternehmen aus zahlreichen passenden Bewerbenden frei wählen können, sind an vielen Stellen vorbei. Und das nicht nur im IT-Bereich oder bei Führungspositionen, sondern über alle Funktionen bis zur Besetzung von Ausbildungsplätzen hinweg – es ist ein Arbeitnehmermarkt. Die Angst, interessierte Bewerbende oder aktuelle Mitarbeitende zu verlieren, ist folglich groß.

Die Bewerbenden stehen im Fokus: Unternehmen bemühen sich um sie, achten auf eine gute Candidate

Experience und das zu Recht. Prozesse könnten aus Sicht von Bewerbenden sogar oft noch besser, intuitiver oder wertschätzender gestaltet sein. Tempo im Recruiting ist ohne Frage ein Wettbewerbsfaktor. Bewerbungsprozesse deshalb möglichst kurzschrittig zu gestalten, um jemanden schnell für sich zu gewinnen, birgt jedoch auch Risiken. Die Einstellung einer Person, die sich dann doch als unpassend erweist, kostet nicht nur wertvolle Zeit, sondern auch sehr viel Geld.

Gemeinsam mit unseren Kunden haben wir die Perspektive geändert – weg von überhöhten Ansprüchen der „Bestenauslese“ und dem perfekten Fit hin zum Fokus auf den Menschen und einer individuellen Standortbestimmung zu seinen Stärken, Entwicklungsfeldern und vor allem auf das Potenzial, sich weiterzuentwickeln. Im Recruiting geht es längst um die Frage: Wer hat die



höchste Übereinstimmung in persönlichen und überfachlichen Kompetenzen mit der Stelle und welche Person kann sich mit unseren Unterstützungsangeboten am schnellsten entwickeln?

Sichtbare Karrieremotivation und Eigeninitiative von Mitarbeitenden sind für interne Beförderungen ein guter Startpunkt. Allein darauf zu bauen, lässt jedoch so manches Talent unerkannt oder befördert andere zu früh mit nachteiligen Folgen für Mitarbeiter\*in und Unternehmen. Personen entsprechend aktueller Kompetenzen oder nachgewiesener Potenziale in Positionen einzusetzen, sie gezielt weiterzuentwickeln und zu fördern minimiert Fehlentscheidungen und unterstützt die Mitarbeiterbindung.

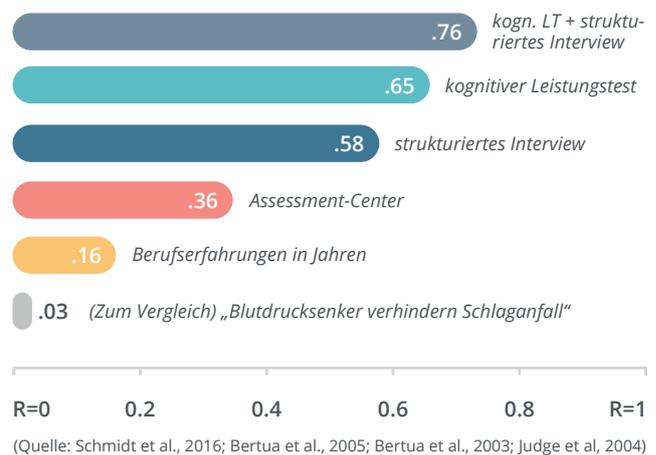
Es lohnt sich für Unternehmen immer, wenn sie für ihre Mitarbeitenden wissen – optimaler Weise bereits im Zuge der Auswahl –, welche Stärken jemand mitbringt, um auf einer Stelle erfolgreich zu wirken, und welche Entwicklungsschritte es dafür braucht. Über welches Potenzial verfügt die Person, um weiter zu wachsen? Es geht um Placement statt Selektion.

## Online-Assessment und Interview ergänzen sich ideal

Wenn es um die gezielte Einschätzung von Kompetenzen und Potenzialen geht, ist die Kombination aus Online-Assessment und Interview ein echtes Powerpaket und erlaubt eine erste Standortbestimmung. Mithilfe eines **Online-Assessments** als ersten Step lassen sich in kurzer Zeit Potenziale durch analytische Kompetenzen, relevante Motive und arbeitsrelevante Haltungen erfassen. Im PERLS®-System von ELIGO werden diese modulweise passend zur Zielposition zusammengestellt und lassen sich für ein kurzweiliges und sinnstiftendes Teilnehmererlebnis durch Attract- & Brand-Optionen ergänzen. Im zweiten Step nehmen Sie die Vertiefung der Ergebnisse unkompliziert im Zuge eines professionellen **Interviews** vor.

Diese Kombination ist nicht nur im Mittelstand erfolgreich im Einsatz, sondern auch bei einem großen Handelskonzern im Zuge von Potenzialanalysen für erstmalige und erfahrene Führungskräfte, verantwor-

tungsvolle Fachfunktionen sowie bei der Besetzung von Führungspositionen. Im öffentlichen Dienst gibt es diese Kombination als Angebot einer risikofreien Potenzialanalyse in Mentoring Programmen.



Die Grafik zeigt, dass der Methodenmix aus strukturiertem Interview und Online-Assessment eine besonders hohe Vorhersagekraft aufweist.

Interviews sind, wenn gut gemacht, aber nicht nur aussagekräftig, sondern wirken auf Bewerber\*innen transparent und sind beliebt. In Kombination mit einem Online-Assessment werden in kurzer Zeit entscheidende Informationen über die tätigkeitsrelevanten Kompetenzen der Teilnehmenden gewonnen. Es wird bequem und einfach von zu Hause durchgeführt, die Ergebnisse stehen direkt nach Abschluss bereit und werden gemeinsam reflektiert. Im Zuge einer entwicklungsoffenen Gesprächsatmosphäre ist dies erlebte Wertschätzung und ein echter Nutzen für die Teilnehmenden. In Kombination mit dem Feedback zu den beobachteten Stärken und Entwicklungsfeldern empfinden die Teilnehmenden investierte Zeit als wertvoll. Es werden Beobachtungen geteilt, die für sie neue Erkenntnisse bedeuten und ihnen bei der persönlichen Entwicklung eine große Hilfestellung bieten – damit können Menschen direkt etwas anfangen.

## Mit spannenden Add-ons echtes Verhalten beobachten

Zur Einschätzung von Kompetenzen und Potenzialen leisten ergänzende Praxisaufgaben einen zusätzlichen Mehrwert. Besonders



[Hier](#) finden Sie mehr Informationen zu unseren Lösungen.

die Durchführung eines alltagsnahen **Konflikt-, Kunden- oder Mitarbeitergesprächs** erlaubt das Verhalten und die Fähigkeiten direkt zu beobachten. Auch **Fallstudien** und **Präsentationsaufgaben**, in denen Teilnehmende ihre Lösung zu einer fachlichen oder strategisch-analytischen Aufgabenstellung präsentieren, erhöhen die Aussagekraft weiter.

### Authentizität durch Individualität erreichen

Identität mit dem Unternehmen und Vertrauen bei den Teilnehmenden sind unseren Kunden wichtig. Wir arbeiten daher im engen Austausch mit Stakeholdern und gestalten Verfahren so, dass sie transparent und auf Augenhöhe mit den Teilnehmenden gestaltet werden, einen hohen Unternehmensbezug aufweisen und sich an gültigen wissenschaftlichen Richtlinien und Normen orientieren.

### Fazit

Zur Beurteilung von Kompetenzen, Entwicklungsmöglichkeiten und Potenzialen ist die Kombination aus Online-Assessment und Interview die ideale Basis, um in kurzer Zeit in einem wertschätzenden und transparenten Setting eine persönliche Standortbestimmung vorzunehmen – sei es für bereits eingestellte Mitarbeitende oder im Zuge der Personalauswahl. Anhand der identifizierten Stärken und Entwicklungsfelder der Teilnehmenden haben Sie den aktuellen Fit zur Stelle, notwendige Schulungsbedarfe und weitere Wachstumsmöglichkeiten im Blick. Das sind wertvolle Informationen für die Führungskraft und der Startpunkt, um Mitarbeitende individuell zu fördern.

