promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor

Wertebasierte Personalgewinnung

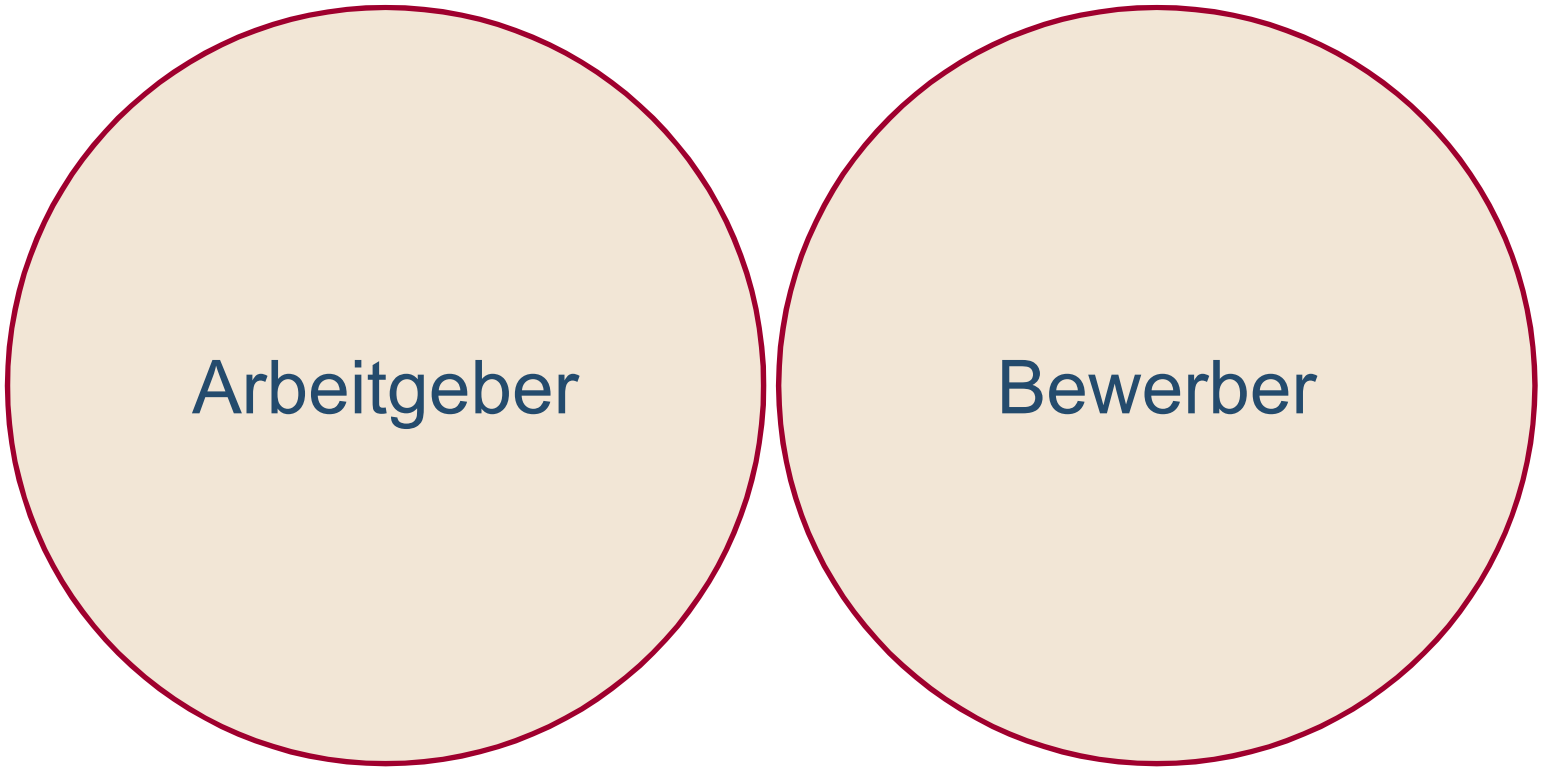
Workshop

Potsdam, 30. Mai 2017

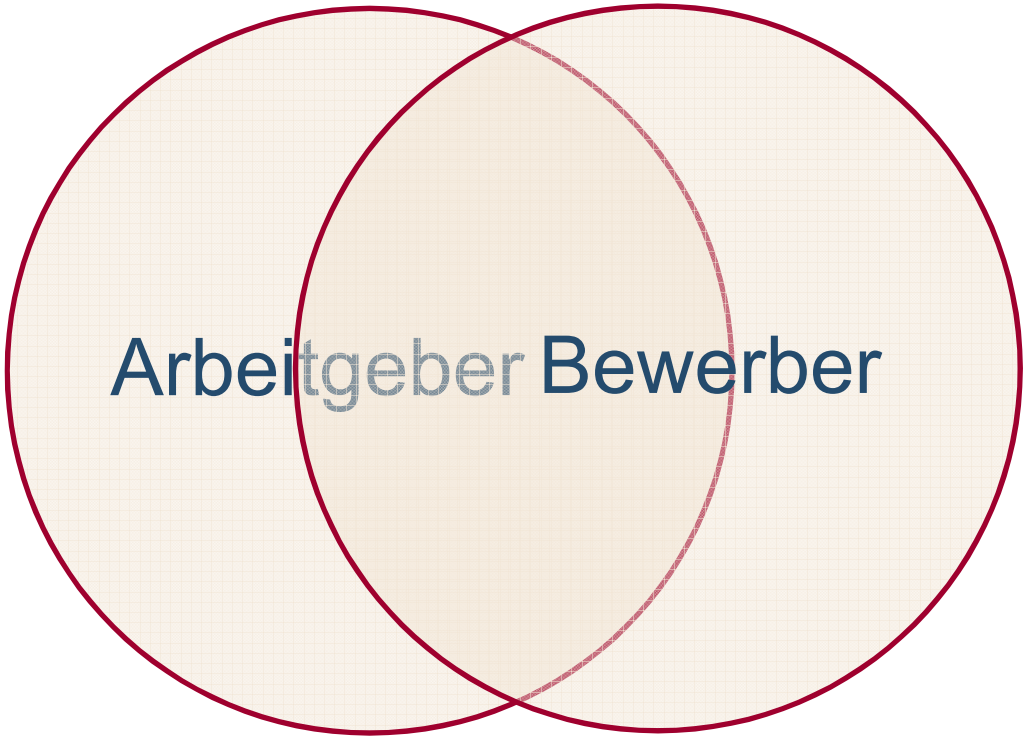
Katharina Oberschelp

- Geschäftsführerin promotus
- Beratung und Servicedienstleister für das Personalmanagement
- Seit 2007 am Markt aktiv
- Seit 1994 im Personalbereich tätig, Schwerpunkt: Personalgewinnung und – entwicklung)
- Allein in den letzten 24 Monaten:
  - 60 Stellen besetzt (Marketing, Vertrieb, Buchhaltung, HR, Einkauf….)
  - Mehr als 5.000 Bewerbungen gesichtet
  - Mehr als 300 Bewerbungsgespräche geführt

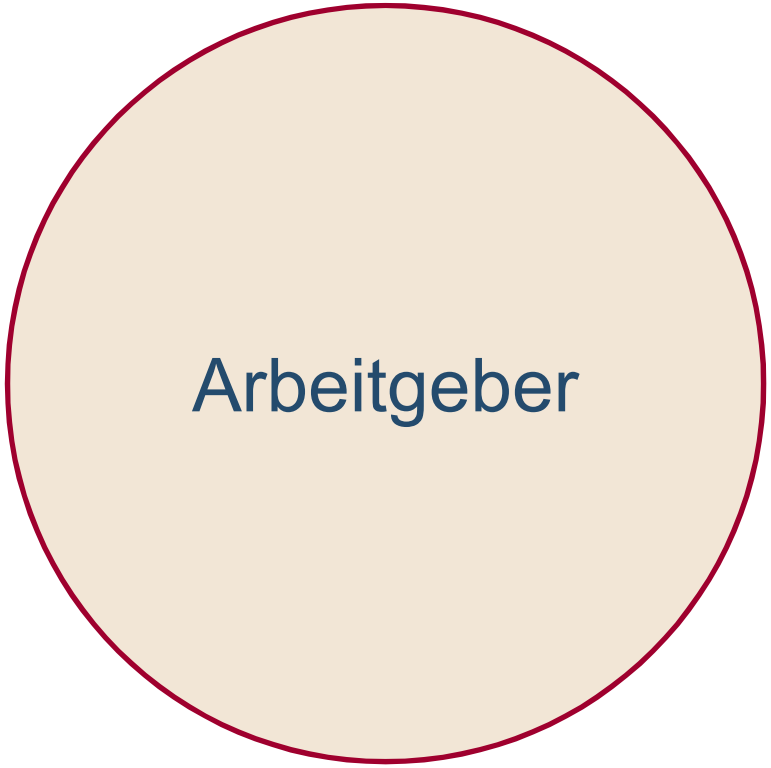
Wertebasierte Personalgewinnung?



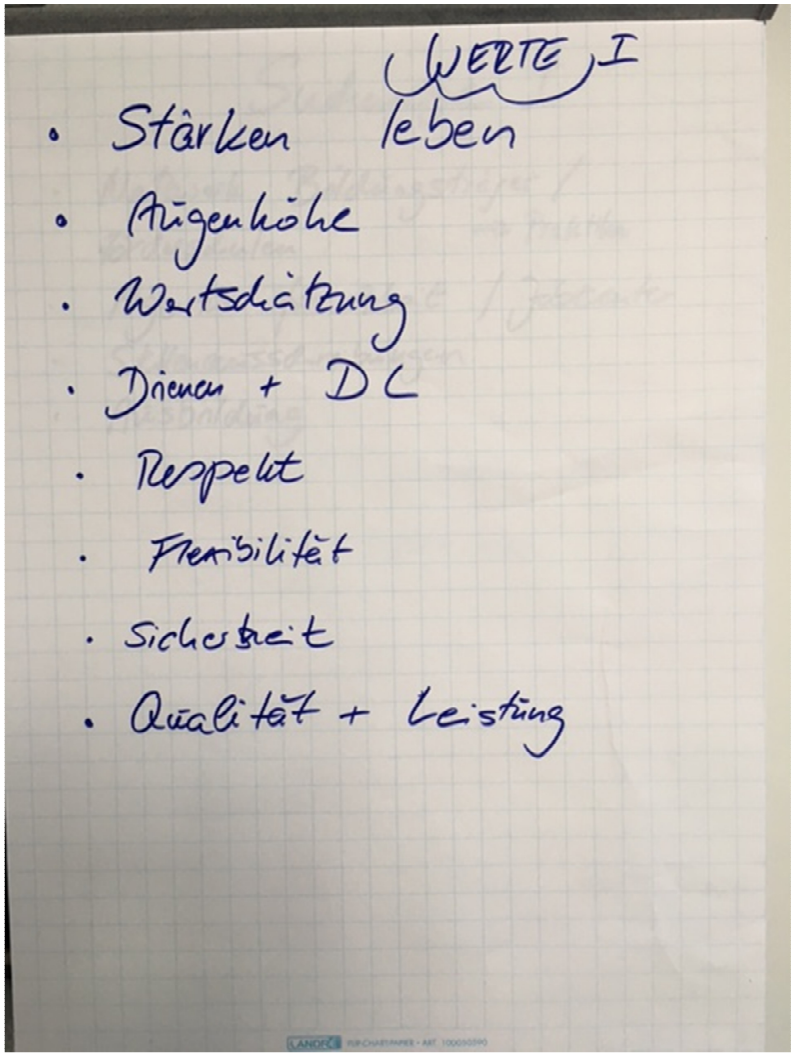
promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor

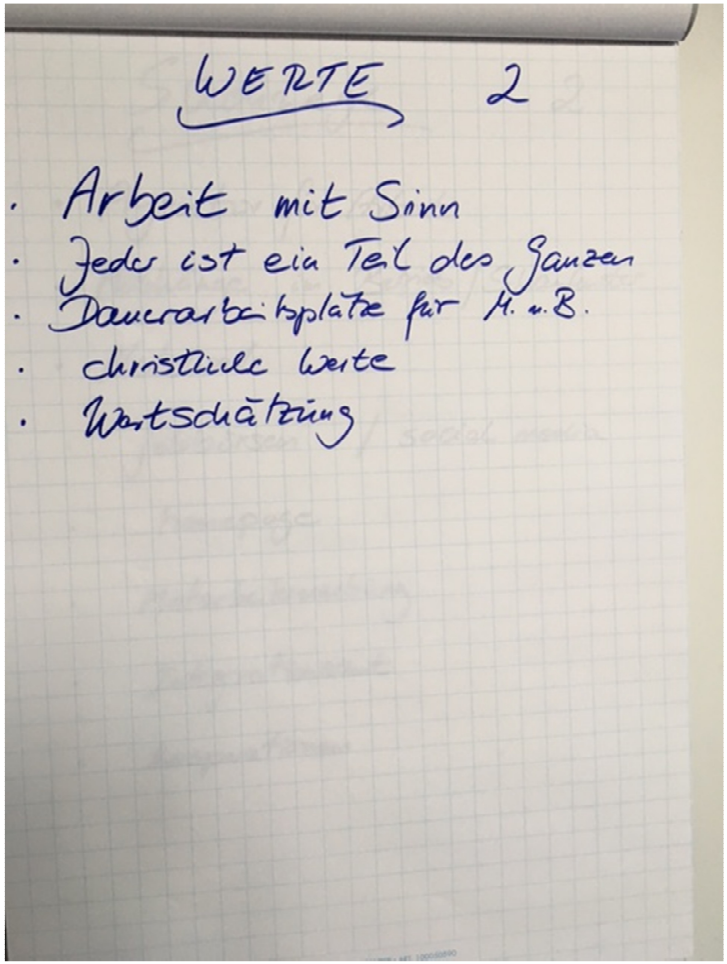


promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor


Arbeitgeber

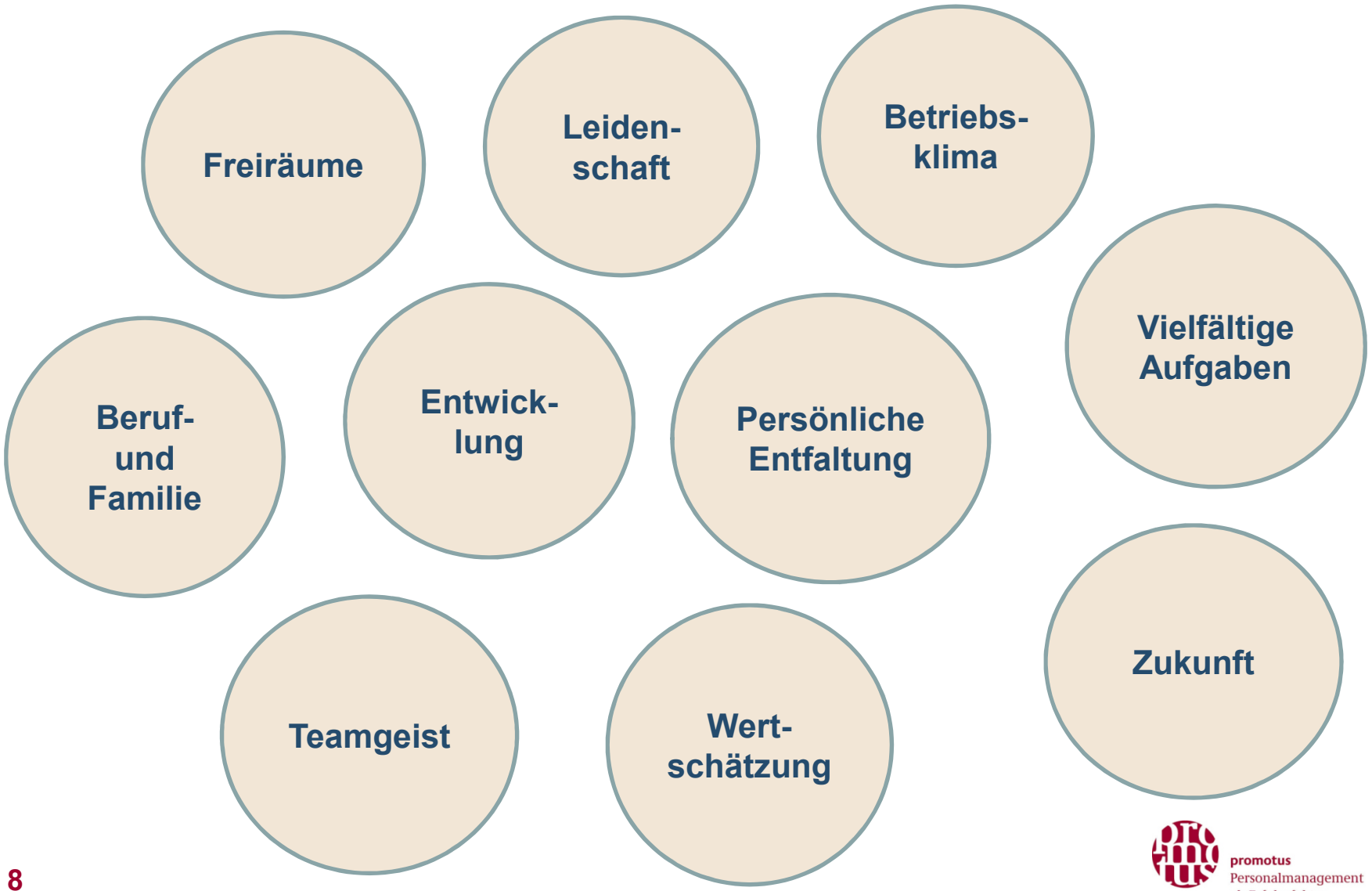
Was macht Ihr Unternehmen besonders?





promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor

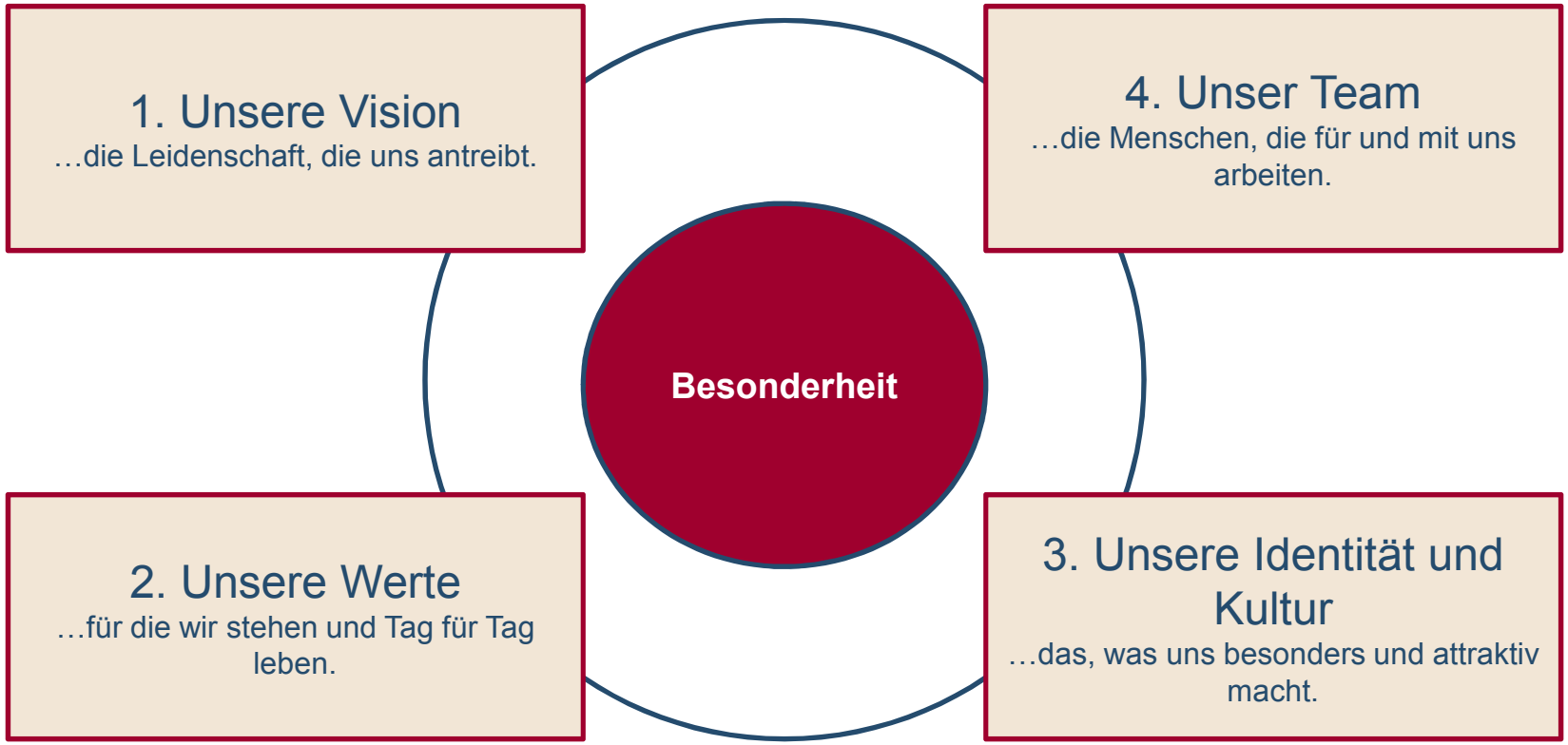
Was sind die beliebtesten Themen der deutschen Personalwerbung?



Quelle: Deutsche Employer Branding Akademie GmbH

promotus Personalmanagement als Erfolgsfaktor

Was macht Ihr Unternehmen besonders?



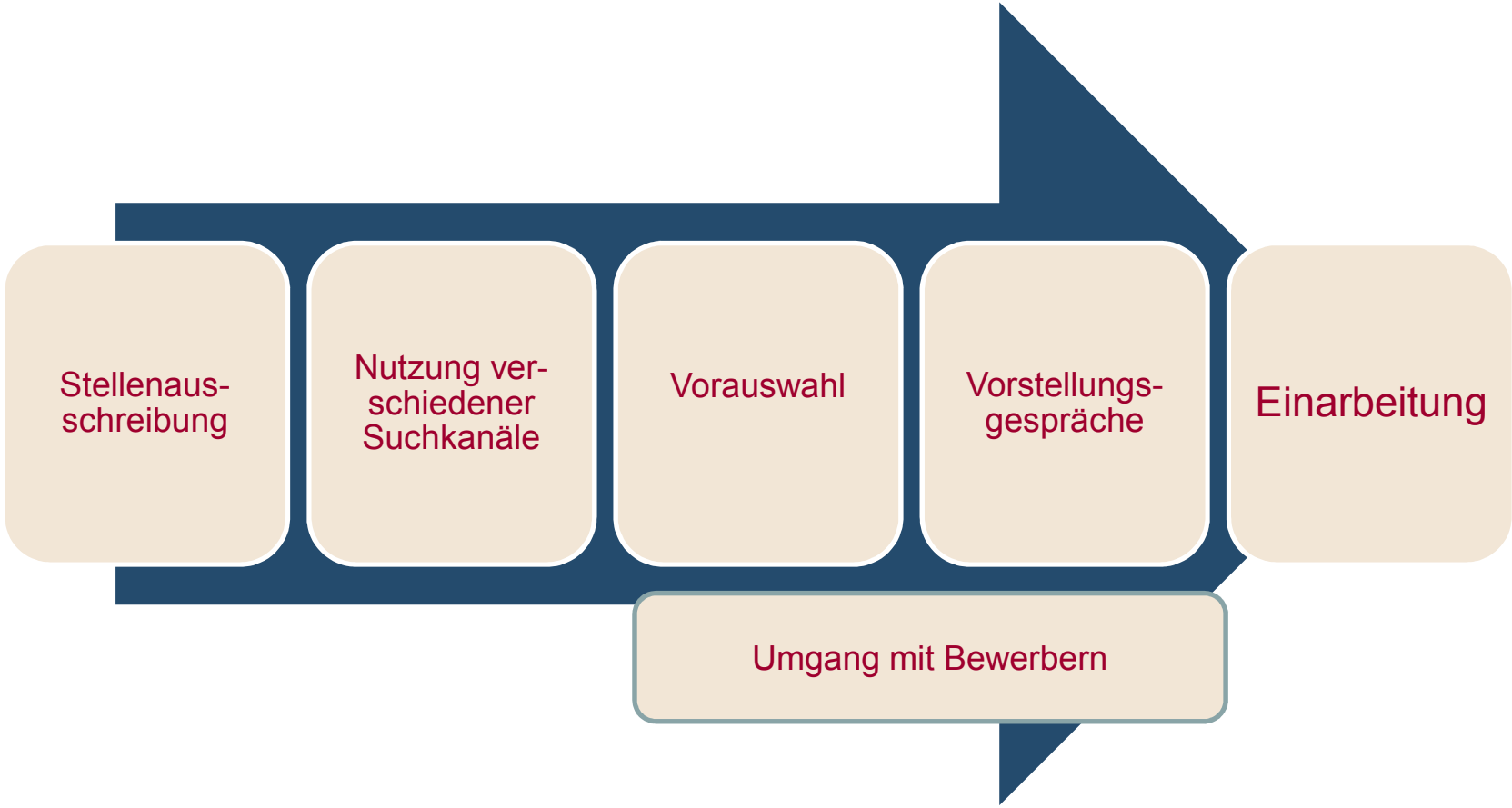
promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor

Was macht Ihr Unternehmen besonders?

Fragen Sie Ihre Mitarbeiter:

- Aus welchen Gründen haben Sie sich im Bewerbungsprozess dazu entschieden, die Stelle bei XY anzunehmen?
- Was unterschied XY damals für Sie von anderen möglichen Arbeitgebern im Prozess?
- Kennen Sie die Vision von XY? Wenn ja, wie sieht diese aus?
- Für welche Werte steht XY?
- Werden diese Werte im Alltag gelebt? Wenn ja, wie sieht das konkret aus?
- Was motiviert Sie, jeden Tag zur Arbeit bei XY zu kommen?
- U.A.

Prozess der Personalgewinnung



promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor

Stellenausschreibung

Trennen Sie sich von dem klassischen Aufbau einer Stellenanzeige!

1.) Informationen über das Unternehmen
2.) Positionsbeschreibung
3.) Anforderungen an die Kandidaten
4.) Was bieten Sie

Neu:

1.) Informationen über das Unternehmen
2.) Wofür steht Ihr Unternehmen, was macht Sie besonders
3.) Was bekommt ein Mitarbeiter bei Ihnen
4.) Was sind die Aufgaben der Stelle
5.) Welche Anforderungen sind gefragt

Stellen Sie Ihre Werte, Ihre Identität stärker in den Mittelpunkt!

Nutzung verschiedener Suchwege

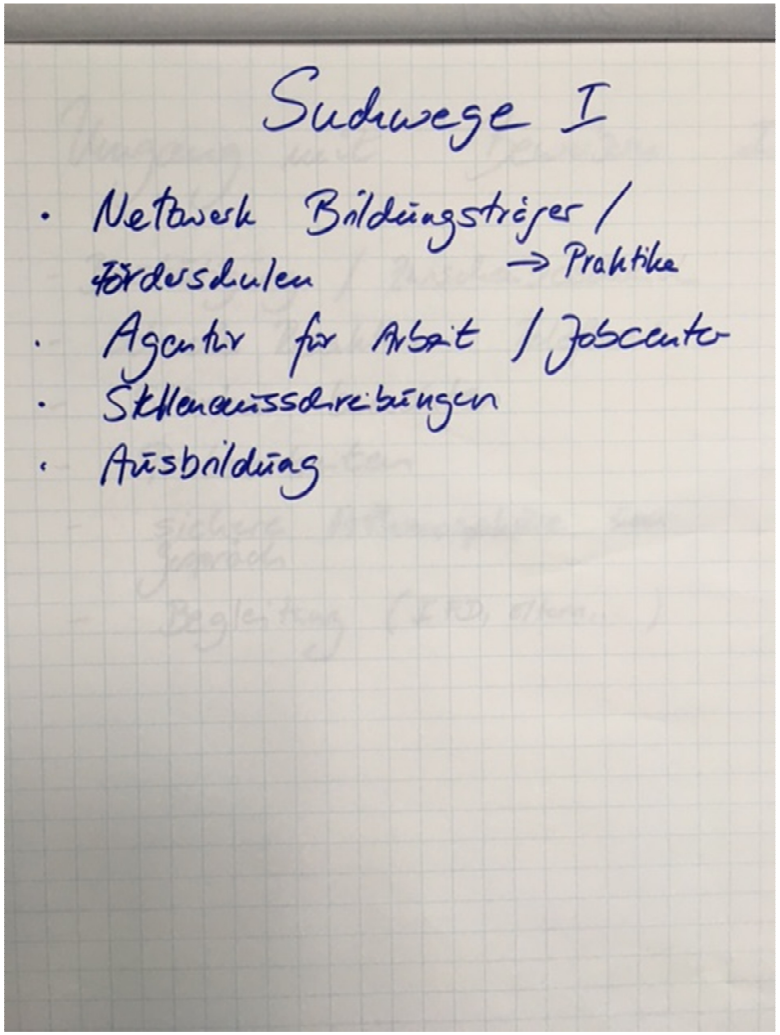
Traditionelle Suchkanäle

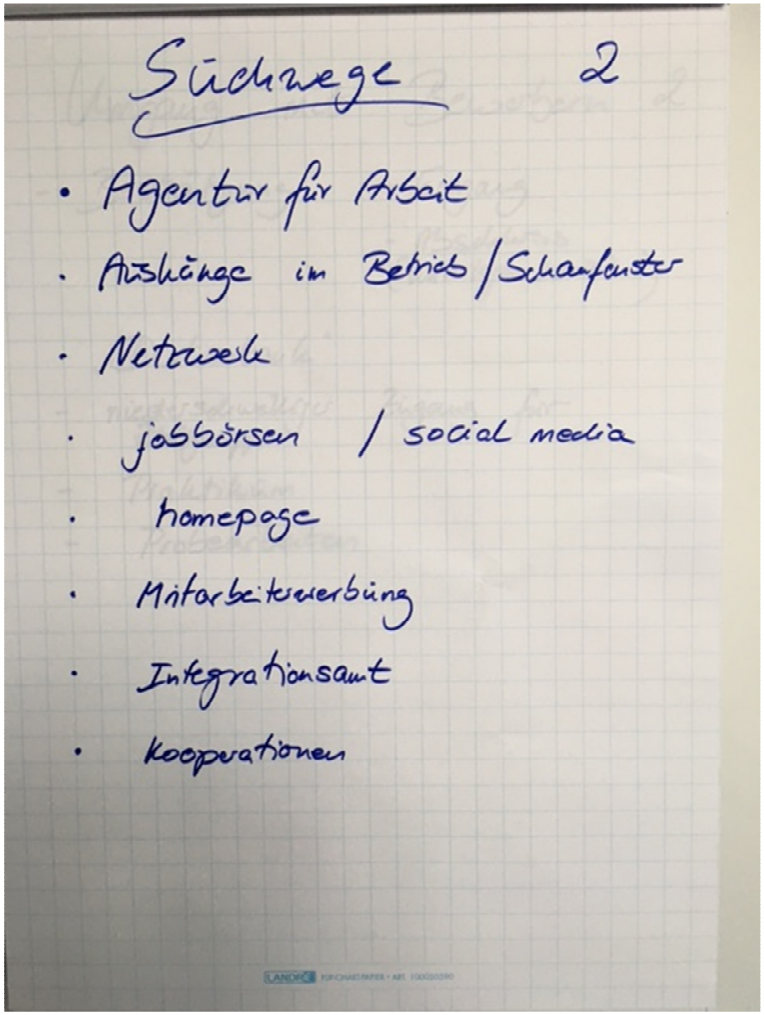
- Interne Ausschreibung
- Mitarbeiterempfehlung
- Netzwerk nutzen
- Datenbank mit Kandidaten anlegen
- Eigene Karriereseite
- Jobbörsen (Monster, Stepstone)
- Printmedien
- Fachmessen
- Beauftragung Personalberater

Erweiterte Suchkanäle

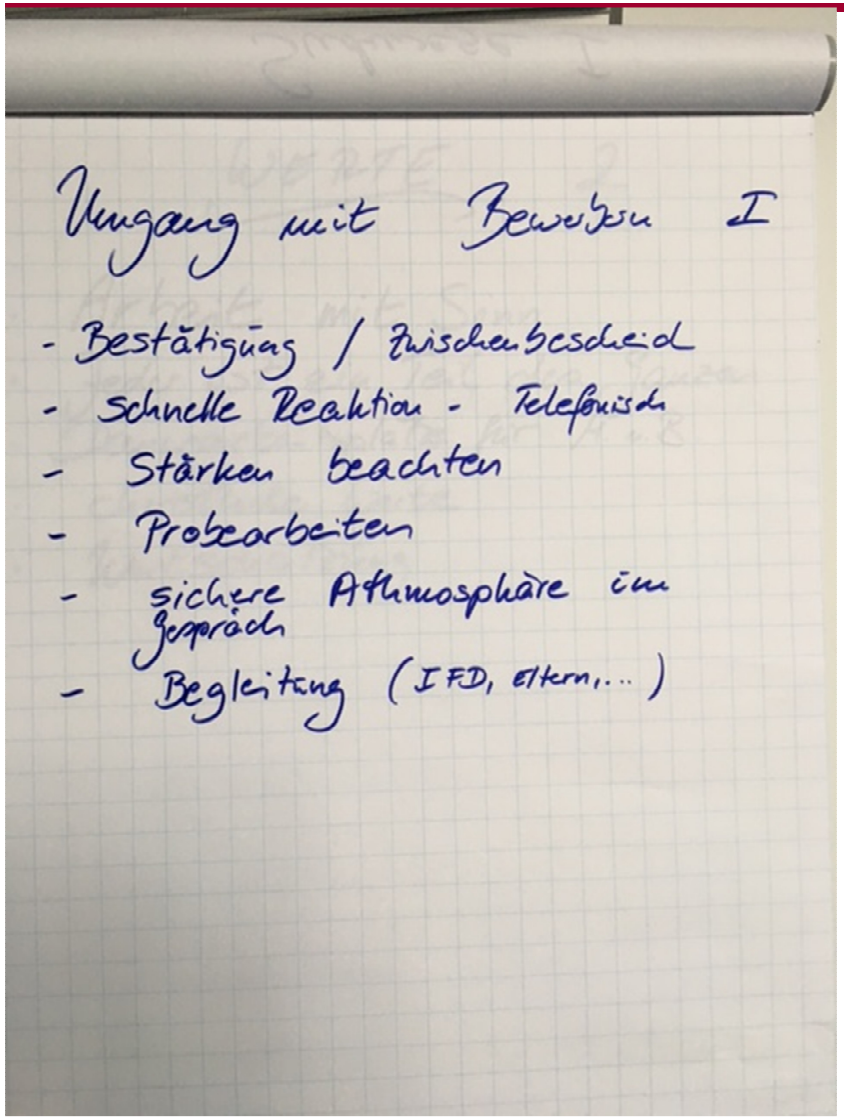
- Präsents in Social Media
- Ausschreibungen in Social Media (XING, Linked In, Facebook)
- Active Sourcing in Datenbanken (z.B. XING, Linked In, Stepstone, Monster)

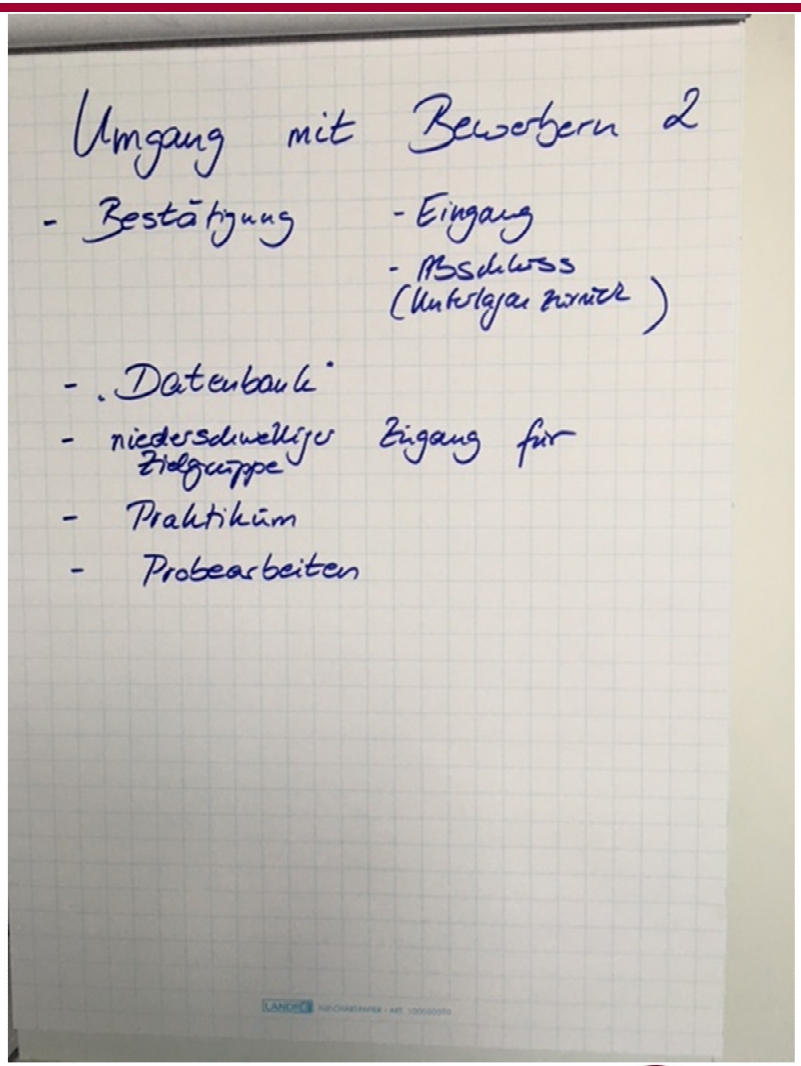
→ Auswahlkriterien: Reichweite, **Zielgruppe,** Kosten


Suchwege I
• Netzwerk Bildungsträger / Förderschulen → Praktika
• Agentur für Arbeit / Jobcenter
• Stellenausschreibungen
• Ausbildung


Suchwege 2
• Agentur für Arbeit
• Aushänge im Betrieb / Schaufenster
• Netzwerk
• jobbörsen / social media
• homepage
• Mitarbeiterwerbung
• Integrationsamt
• Kooperationen

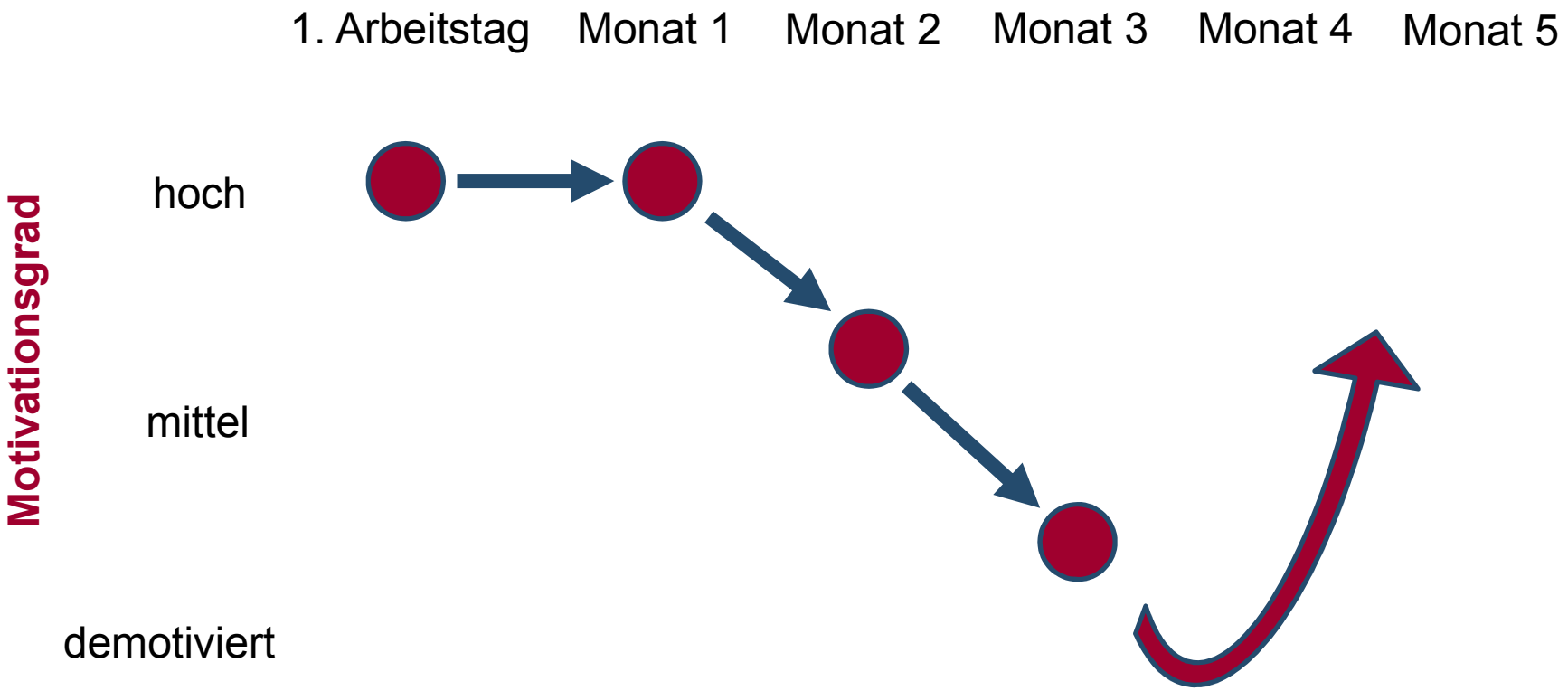
Umgang mit Bewerbern





promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor

Einarbeitung - Motivationskurve zu Arbeitsbeginn



promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor

Einarbeitung - Gefahren im Einarbeitungsprozess

1

Unbekannte Erwartungshaltungen

Nur wer Erwartungen kennt, kann sie übertreffen und damit auch begeistern!

2

Unvorbereitet sein

Nichts ist enttäuschender für einen Mitarbeiter, als neu in ein Unternehmen zu kommen, das ihn nicht erwartet.

3

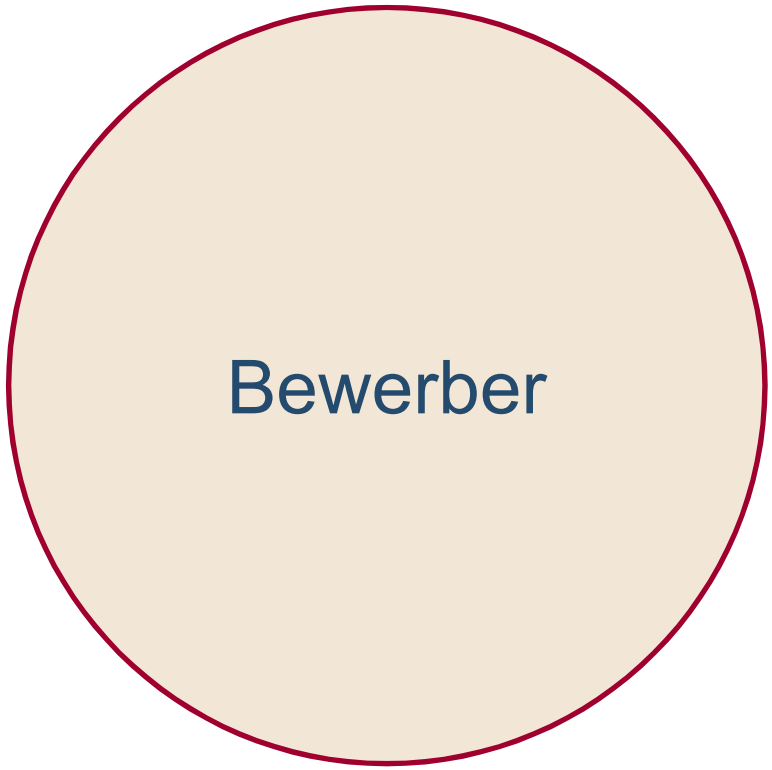
Keiner ist verantwortlich

Die Verantwortung für einen neuen Kollegen muss klar geregelt sein.

4

Fehlender Fahrplan

Wenn der Mitarbeiter nach zwei Wochen noch immer mit Beschäftigungsmaßnahmen bei Laune gehalten wird, kann er davon ausgehen, dass es weder eine detaillierte Arbeitsbeschreibung noch einen Einarbeitungsplan gibt.


Bewerber

Wie „messe“ ich Werte?

Werteorientierungen sind verhaltensbestimmend und messbar!

Definieren Sie, welche Werte Ihre neuen Mitarbeiter mitbringen sollen.

Messen von Werten im Auswahlprozess

- Lebenslauf schildern lassen

- Abfragen der Werte
- Situative Fragen
- Situational Judgement Tests
- Biografische Fragen

- Assessment-Center
- (Persönlichkeits („test“) verfahren)

Abbildung 1

Zentrale Werte im Arbeitsleben (adaptiert nach Cable und Edwards, 2004, S. 834)

Schwartzs konzeptionelle Dimensionen	Schwartzs universelle Werte	Werte im Arbeitskontext	Spezifische Items zur Messung
Selbst-Transzendenz	Universalismus	Altruismus	• Die Welt zu einem besseren Platz machen • Der Allgemeinheit dienen • Zu mehr Menschlichkeit beitragen
	Wohlwollen	Beziehung zu anderen	• Mitarbeiterbeziehungen aufbauen • Mitarbeiter besser kennen lernen • Freundschaftliche Beziehung zum Mitarbeiter aufbauen
Selbst-Erhöhung	Leistung/Hedonismus	Gehalt	• Gehaltslevel • Gesamtvergütung • Gehaltssumme
	Macht	Prestige	• Respekt verdienen • Status erhalten • Von anderen respektvoll betrachtet werden
Konservatismus	Sicherheit	Sicherheit	• Jobsicherheit • Sicherheit, dass ich immer einen Job haben werde • Sicherheit, dass mein Job bestehen bleibt
	Angepasstheit/Tradition	Autorität	• Umfassendes Berichtsverhältnis • Klare Hierarchie • Definierte Berichtswege
Offenheit für Veränderungen	Stimulierung	Vielseitigkeit	• Verschiedene Arbeiten verrichten • Jeden Tag etwas anderes zu tun zu haben • Jobvielfalt vorfinden
	Selbstausrichtung	Autonomie	• Erledige die Arbeit auf meine Art • Festlegen, wie meine Arbeit zu machen ist • Eigene Entscheidungen treffen

Messen von Werten im Auswahlprozess

Abfragen der Werte:

Welche Werte sind Ihnen besonders wichtig und warum?

Wie leben Sie diese Werte im Berufsalltag

Beispiel Umgang mit Kunden/Gästen:

Situative Fragen:

Stellen Sie sich vor, ein Gast beschwert sich, dass die Suppe zu sehr gesalzen ist. Wie würden Sie sich verhalten?

Messen von Werten im Auswahlprozess

Situational Judgement:

- Ich entschuldige mich und bringe die Suppe zurück in die Küche
- Ich entschuldige mich und frage, ob der Gast etwas anderes essen möchte
- Ich bin erstaunt, da sich bisher noch keiner beschwert hat und teile das dem Gast mit.

Biografische Fragen:

Erzählen Sie uns bitte von einem für Sie herausfordernden Beispiel im Umgang mit einem Gast/Kunden. Wieso war es herausfordernd, was haben Sie genau gemacht?

Messen von Werten im Auswahlprozess

Typische Fehler:

- Schlechte Vorbereitung des Interviewers
- Zu starke Wirkung des „ersten Eindrucks“
- Die zu schnelle Suche nach einem abgerundeten Bild wobei wichtige Infos übersehen werden
- Jedem Bewerber werden andere Fragen gestellt -> keine Vergleichbarkeit der Kandidaten
- Es wird keine einheitliche Bewertungsskala verwendet
- Fragen haben kein/ kaum Bezug zu den geforderten Anforderungen
- Die Antworten vom Bewerber werden vom Interviewer falsch interpretiert

promotus
Personalmanagement
als Erfolgsfaktor

promotus Seffner Oberschelp GbR

www.pro-motus.de
Hohenzollerndamm 152
D-14199 Berlin
Fon 030/22 500 660
Fax 030/22 500 663

k.oberschelp@pro-motus.de

Ihr Ansprechpartner: Katharina Oberschelp