



### CNT Impuls: Aus der Praxis für die Praxis

CNT entwickelt seit über 25 Jahren Instrumente zur Mitarbeiterauswahl, -führung und -entwicklung und berät Unternehmen in Personalfragen. Im CNT Impuls berichten wir über unsere Erfahrungen aus der Praxis und geben Ihnen Tipps und Anregungen für Ihre eigene Personalarbeit. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen.

Mai 2019

Egal ob Fachkräftemangel, demografischer Wandel oder War for Talents, es ist und bleibt eine Herausforderung, am Arbeitsmarkt neue Mitarbeitende zu rekrutieren. Den Arbeitsmarkt können Sie nicht ändern. Was Sie tun können, haben wir Ihnen in 5 Schritten zusammengestellt.

#### **Erfolgsstory: Vorreiter-Unternehmen aus der Schweiz**

Herr Fiorio, CEO bei [Synchrotech SA](#), beklagte hohe Fluktuationsraten und hatte Schwierigkeiten die richtigen Mitarbeiter zu finden. Mithilfe des Unternehmens- und Prozessberaters Herrn Keßler, CEO bei [InnovationLeaders GmbH](#), gelang es unter anderem auch den Geschäftsprozess der Mitarbeitergewinnung zu optimieren.

Gilles Fiorio - CEO bei Synchrotech SA: *"Synchrotech ist mittlerweile in der Lage einen Berater binnen 2 Wochen einzustellen und in nur wenigen Tagen mit diesem erfolgreich zusammen zu arbeiten. Unser ausgereifter Einstellungsprozess hebt sich von der Masse ab: Wir duplizieren nicht das was andere tun, sondern beschäftigen uns mit der Sicht des Kandidaten. Wir drehen den Prozess um und betrachten den Kandidaten eher als Kunden, bei dem wir uns bewerben. Wir sind es, die dafür arbeiten müssen, dass der Kandidat bei uns arbeiten möchte. Zudem sehen wir den Arbeitsvertrag mehr als ein Zwischenergebnis des Prozesses und ganz sicher nicht als das Ende. Unser transparenter Prozess sorgt für eine klare und logische Abfolge von Handlungen, welche dann als Leitfaden für alle internen Funktionen dienen. Wir nutzen automatisierte Prozesse (web testing, workflow), wo immer es möglich ist, um auf moderne Weise Zeit zu sparen sowie die Prozesseffizienz zu ermöglichen."*

#### **Beschreibung der 5 Prozessschritte**

##### **1. Step: Den Personalauswahlprozess strukturieren**

Machen Sie sich klar, wie die Prozesse im Bereich der Personalauswahl bei Ihnen aussehen. Gibt es bereits ein strukturiertes Vorgehen oder bearbeiten Sie den Bedarf eher adhoc. Nur mit einem klar definierten Ablauf können Sie reaktionsschnell agieren. Sie sparen dann Zeit und Ressourcen, weil Sie auf bestehende Abläufe zugreifen können. Sie setzen hohe Qualitätsstandards um und sind damit erst in der Lage, diese Prozesse auch auf Erfolge hin zu evaluieren und zu optimieren.

##### **2. Step: Job Description & Anforderungen entwickeln**

Ein wichtiger Schritt Ihres Prozesses: Was brauchen und wollen Sie von den neuen Mitarbeitenden? Verabschieden Sie sich von Standardformulierungen in Stellenanzeigen und konzentrieren Sie sich auf die erfolgskritischen Merkmale. Definieren Sie die anfallenden Aufgaben und Aktivitäten. Welches sind die konkreten Erwartungen an die zu besetzende Position?

### 3. Step: Schnell in Kontakt treten

Interessanter Kandidat gesichtet? Lassen Sie ihn oder sie nicht in einem langwierigen Prozess versauern. Der Erstkontakt mit den Bewerbern muss in Ihrem Prozess eine zentrale Rolle einnehmen. Ihre Wertschätzung zeigen Sie dadurch, dass beispielsweise zuerst ein Telefoninterview mit dem Entscheidenden erfolgt. So verlieren Sie keine Zeit mit langen Vorauswahlprozessen. Diese können parallel laufen. High Potentials werden direkt angesprochen.

### 4. Step: Das Erfolgs-Tool CAPTain Test® einsetzen

Gewinnen Sie mehr Sicherheit bei Ihren Personalentscheidungen und vermeiden Sie kostspielige Fehlentscheidungen! Mit unserem wissenschaftlich fundierten und Jahrzehnte lang praktisch erprobten Potenzialanalyse-Werkzeugen können Sie den Arbeitswill der Bewerber valide erfassen und sicher erkennen, ob Ihre Kandidaten die Anforderungen, die Sie berechnen stellen, auch erfüllen können.

*“Der CAPTain Test® ist ein mächtiges Instrument, weil es die Potenziale des Kandidaten offenbart. Es basiert auf starken Algorithmen und schließt daher menschliche Subjektivität in Entscheidungsprozessen bis dahin aus. Wir haben uns dazu entschieden, die Testresultate dem Kandidaten gegenüber so transparent, wie möglich zu machen. Die Kandidaten erhalten also die CAPTain Test® Ergebnisse ohne Vorbehalte. Wir bekommen sehr häufig die Rückmeldung von Kandidaten, dass Sie sich gut mit dem Profil identifizieren können. Letztendlich geht es nicht um gute oder schlechte Antworten, sondern um die Einschätzung der menschlichen Entwicklungsmöglichkeiten, so dass der Kandidat und wir als Arbeitgeber das volle Potenzial des Menschen ausschöpfen können.” - Gilles Fiorio- CEO Synchrotech SA.*

### 5. Step: Das Onboarding strukturieren

Nutzen Sie die Ergebnisse aus der Bewerbungsphase und dem CAPTain Test®, um den neuen Mitarbeitenden einen optimalen Einstieg zu ermöglichen. Sie kennen die Stärken und Schwächen der neuen Mitarbeitenden. Nutzen Sie diese Erkenntnisse und geben Sie die Informationen an die Personalentwicklung weiter. So können Sie gleich bei der Einstellung konkrete Entwicklungsziele und -maßnahmen vereinbaren.

#### Lernen Sie von den Erfolgreichen:



SYNCHROTECH  
Genève - Martigny - Mauritius

**Fred Keßler, M.Bc., Geschäftsführer der InnovationLeaders GmbH**, ist Senior Consultant und Experte für Mitarbeiterführung, sowie Strategie-, Transformations-, Innovations-, Marketing-, und Verkaufsprozesse. Er gründete die *InnovationLeaders Akademie & Business Consulting GmbH* 2003. Er hat seitdem weltweit über 15.000 Menschen in mehr als 700 Firmen aus der IT Branche und dem Maschinenwesen beraten und trainiert. Unter anderem betreut er Firmen wie Microsoft und Oracle. Fred Keßler verbringt 30% seiner Arbeitszeit mit akademischen Studien und 70% mit der Beratung zu Transformationsprozessen. Er spielt Gitarre und und liebt es Geschäftsprozesse zu rocken.

**Gilles Fiorio, Vorstand bei Synchrotech SA**, ist Senior Business- & Managementconsultant. Er arbeitet seit 1998 im Bereich von Management IT-Systemen. Es gelang ihm bereits die Wettbewerbsfähigkeit vieler Firmen durch eine Kombination aus strategischer Beratung und neuen Technologien zu steigern. Gilles Fiorio trat 2014 *Synchrotech SA* bei und entwickelte das Unternehmen zu einem höchst produktiven Dienstleister, der seinen Kunden dazu verhilft, die Unternehmensleistung durch Innovationen, Betriebsführung und Controlling zu steigern - basierend auf den neusten IT-Prozessen. Er befähigt seine Mitarbeiter zu einer hervorragenden Kommunikation mit den Kunden, wodurch *Synchrotech SA* eine unübertroffene Wettbewerbsfähigkeit erhält. Gilles befasst sich leidenschaftlich gerne mit den Prinzipien des Prozessmanagements und trainiert in seiner Freizeit Kung-Fu.

Möchten Sie mehr dazu erfahren?

Jetzt Kontakt aufnehmen!

Teilen Sie die Inhalte gerne mit Ihren Kolleginnen und Kollegen.

[Jetzt zum Newsletter anmelden!](#)

Freundliche Grüße aus Hamburg  
Ihr CNT Team

**CAPTain System - Tools für Potenziale: [www.captain-system.de](http://www.captain-system.de)**

CNT Gesellschaft für Personal- und Unternehmensentwicklung mbH

Kleine Johannisstraße 20, 20457 Hamburg

Tel.: +49 40/369 882-0

Fax: +49 40/369 882-33

[office@cnt-gesellschaften.com](mailto:office@cnt-gesellschaften.com)

[www.cnt-gesellschaften.com](http://www.cnt-gesellschaften.com)

Handelsregister Hamburg HRB 62 657

Geschäftsführung: Sigrid Turba