

Wenn der Beste doch der Falsche ist ...

Die Erkenntnis, dass bei Personalentscheidungen der/die fachlich gesehene Beste oft dann doch nicht der/die Richtige ist, hat vielen Organisationen schon sehr viel Geld und Energie gekostet.

Die Fehlbesetzung einer Position bedeutet tatsächlich enorme Kosten, insbesondere wenn es sich um eine Führungsposition handelt. Der vermutete Schaden erreicht oft ein Vielfaches des Jahresgehaltes, Folgekosten (wie zum Beispiel Imageprobleme) sind hier noch unberücksichtigt.

Jährlich werden durchschnittlich rund 1,3 Mio. Dienstverträge in Österreich (laut Angaben des Wifo) gekündigt. Brisantes Detail am Rande: ca. 70% davon dauerten weniger als ein Jahr.

Der Schluss liegt nahe, dass hier in der Auswahl und der Integration der neuen MitarbeiterInnen falsche Entscheidungen getroffen wurden.

Kann es sein, dass Personen trotz ihrer hohen fachlichen und persönlichen Qualifikation für eine Position in der Organisation scheitern? Wenn ja, woran?

In Gesprächen mit veränderungsbereiten Menschen erfahren wir immer wieder, dass es die in Organisationen bzw. Teams manifestierten Mentalitäten, Denkmuster, Gewohnheiten und Handlungsmaximen sind, die über den erfolgreichen

Verbleib oder dem baldigen Ausscheiden neuer Mitglieder entscheiden.

Vor einer Personalentscheidung muss ich daher herausfinden, was die wesentlichen, erfolgsentscheidenden Elemente dieser Welten sind. Eine schwierige Aufgabe, denn die Verschiedenheit und Individualität der Menschen und Systeme macht es unmöglich, hier allgemein gültige Antworten zu finden.

Unsere bewährte mehrdimensionale Vorgehensweise beleuchtet aus verschiedenen Blickwinkeln das Potenzial eines positiven und erfolgreichen Zusammenspiels zwischen der Person und dem zukünftigen Arbeitgeber.

Ziel dieses Verfahrens ist es, die kulturelle Passung („Cultural Fit“) zwischen der Person und der Organisation möglichst umfassend auszuleuchten und mögliche Gefahren- und Chancenpotenziale zu erkennen. Hier gewonnene Erkenntnisse werden sowohl in der Auswahlentscheidung als auch in der Phase der MitarbeiterInnenintegration wertvolle Hilfestellungen bieten.

Bewährt hat sich diese Vorgehensweise nicht nur bei Neueinstellungen – auch für Entscheidungen der Personalentwicklung, der MitarbeiterInnenförderung, eignet sie sich hervorragend.

Wir informieren Sie gerne ausführlich – kontaktieren Sie uns!

Mag. Ruth Arrich

System- und Umfeldanalyse der Organisation

- > Anforderungen und Möglichkeiten der konkreten Position
- > Aufgaben und Ziele der Position
- > Erforderliche Kernkompetenzen
- > Kultur, Werte, Motive, Mission, Vision



Eignungsanalyse der Person

- > Strukturiertes Interview zur Biografie, Motivations- und Wertestruktur
- > Potenzialanalyse
 - Testung (Persönlichkeitsstruktur, Kognitive Leistungsfähigkeit)
 - Simulation
 - Fallstudie
 - Assessment
- > Analyse- und Beratungsgespräch

inhalt

motivator

- > 1 leitartikel Wenn der Beste doch der Falsche ist ...
- > 2 top on job Wir haben die Top-Bewerber!
- > 3 report Die Zukunft als Herausforderung - Entwicklungen am Arbeitsmarkt



Wir haben die Top-Bewerber!

In dieser Rubrik stellen wir Ihnen regelmäßig Menschen vor, die über einen profunden Werdegang verfügen und eine hohe soziale Kompetenz haben. Nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf, wenn Sie ein Profil anspricht. Wir stellen Ihnen gerne den Kontakt zu unseren BewerberInnen her.

**Kfm. Geschäftsführung/
Leiter Vertrieb & Marketing** Chiffre 5597

41 Jahre, männlich, Mag. rer. soc. oec.

Erfahrung im internationalen Vertrieb bei namhaften Unternehmen, seit ca. 11 Jahren in leitender Position

Erfahrung in folgenden Positionen:
Leiter Vertrieb & Marketing im Markenartikelbereich (u.a. Sport, Verpackungsindustrie)
Management auf Zeit für Vertriebs-, Marketing-, und Kommunikationsaufgaben

Vertriebserfahrung in folgenden Gebieten:
Österreich, Deutschland, Italien, Schweiz, Frankreich, Skandinavien, USA, Japan, Tschechien, Polen, Slowakei

persönlicher Eindruck:
globale Denkweise, hohe Kultursensibilität, Strategie mit gutem Controlling-Hintergrund, ziel- und umsetzungsorientierte Persönlichkeit, hohe Einsatzbereitschaft

Change Manager Chiffre 9520

32 Jahre, männlich, Mag., Dr., HTL, BWL

Zusatzausbildung in General Management

Erfahrung in folgenden Positionen:
Selbständiger Berater (Marketing, Organisation)
General Manager

persönlicher Eindruck:
durchsetzungsstark, innovativ, umfassende Betriebsführungserfahrung, Sanierungs- und Management-professionalität

Exportleiter/Marketingmanager Chiffre 9518

38 Jahre, männlich, Mag. rer. soc. oec.

Zusatzausbildung Controlling

Erfahrung in folgenden Positionen:
Projektmanagement
Export- und Marketingmanager
Profit-Center-Leiter

persönlicher Eindruck:
ehrgeizige, verhandlungsstarke Persönlichkeit, leistungsfähig und belastbar (Marathonläufer), gute Rhetorik und gutes Auftreten

Logistik- und Einkaufsprofi Chiffre 9347

37 Jahre, männlich

Kaufmännische Grundausbildung und zahlreiche betriebswirtschaftliche Zusatzausbildungen

Erfahrung in folgenden Positionen:
Leitung Einkauf und Logistik
Beschaffung aus Europa und Übersee (Taiwan, Hongkong, China)

persönlicher Eindruck:
sehr gutes, professionelles Auftreten, erfahrener und begeisterter Projektmanager, der gerne interdisziplinär arbeitet, zielorientiert und konsequent

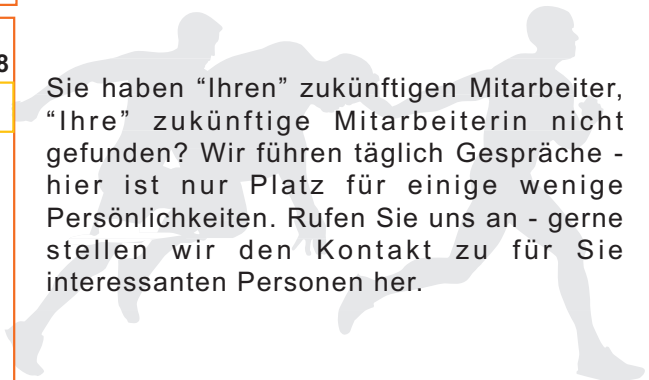
Vertriebs- und Marketingleiter Chiffre 9552

40 Jahre, männlich, HAK

Zahlreiche Zusatzausbildungen im Management (z.B. Produktmanagement, Export und internationales Management)

Erfahrung in folgenden Positionen:
Vertriebs- und Marketingleiter
Geschäftsfeldleiter
Geschäftsführer

persönlicher Eindruck:
hohe soziale Kompetenz, repräsentative Persönlichkeit, breiter Vertriebs- und Marketingbackground, moderate, integre Persönlichkeit, umfassende Auslandserfahrung



Sie haben "Ihren" zukünftigen Mitarbeiter, "Ihre" zukünftige Mitarbeiterin nicht gefunden? Wir führen täglich Gespräche - hier ist nur Platz für einige wenige Persönlichkeiten. Rufen Sie uns an - gerne stellen wir den Kontakt zu für Sie interessanten Personen her.

Die Zukunft als Herausforderung - Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Zur Zeit ist auf dem Arbeitsmarkt eine Spaltung zu beobachten. Einerseits sehen sich viele Organisationen mit einem **latenten Fach- und Führungskräftemangel** konfrontiert, andererseits ist in gewissen Bereichen das Echo auf ausgeschriebene Stellen enorm. Letzteres lässt die Personalabteilungen mit der Bewältigung der Bewerberflut kämpfen und an Strategien arbeiten, um dieser vorzubeugen.

Der Grund für diesen **Bewerberboom** ist einerseits die nach wie vor schwierige konjunkturelle Lage, andererseits die demografische Situation.

Wer allerdings den Blick in die Zukunft wagt, wird unweigerlich feststellen, dass einschneidende Veränderungen absehbar sind. Der bereits jetzt in einzelnen Bereichen bestehende Arbeitskräftemangel wird sich noch zuspitzen. Der Wettbewerb um die besten Potenziale wird noch intensiver und auch Qualifikationsniveaus erfassen, die jetzt als problemlos angesehen werden.

Die **strategische Komponente der Personalplanung und Personalentwicklung** gewinnt unter diesen Voraussetzungen an Bedeutung. Denn die Tatsache, dass der Erfolg einer Organisation zu einem großen Teil von den handelnden Personen abhängt, führt unweigerlich zu der Erkenntnis, dass hier Handlungsbedarf besteht.

Mittel- und langfristig werden jene Organisationen die Nase vorne haben, denen es gelingt, sich am relevanten Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Dazu benötigt es einerseits innerorganisatorisch das Schaffen eines zeitgemäßen Umfeldes und andererseits das Vermarkten desselben.

Strategisch ausgerichtetes Personalmarketing als Schlüssel zum Erfolg.

Rufen Sie uns an, wir stellen Ihnen gerne unsere Ideen, unser Know-How dazu vor und erarbeiten mit Ihnen die für Ihre Organisation maßgeschneiderte Vorgehensweise.

Bevölkerungspyramide 2001 - Österreich

