

Der 5-Minuten-Test: Wie gut sind Sie im Finden von Mitarbeitern?

Der folgende Test hilft Ihnen zu bestimmen, wie gut Ihr bisheriges Vorgehen dazu geeignet ist, um die besten Mitarbeiter zu finden.

Der 5-Minuten-Test funktioniert mit Noten.

Bearbeiten Sie Frage für Frage und vergeben Sie jeweils eine Note. Wenn Sie denken, dass die Aussage auf Sie zutrifft beziehungsweise dass Sie mit Blick auf den beschriebenen Aspekt ausgezeichnet sind, geben Sie sich die Note 1. Sind Sie der Auffassung, dass Sie massive Defizite haben, geben Sie sich die Note 4.

1. Unser Einstellungsprozess stellt sicher, dass personelle Fehleinstellungen vermieden werden. 1 2 3 4
2. Personalentscheidungen sind für mich wichtiger als Entscheidungen zu Sachfragen. 1 2 3 4
3. Ich kenne die Kriterien für A-, B- und C-Mitarbeiter und bin in der Lage, einen Bewerber mit hoher Treffgenauigkeit zuzuordnen. 1 2 3 4
4. Ich kann einschätzen, ob wir uns mit Blick auf die Mitarbeiterstruktur von durchschnittlichen Unternehmen unterscheiden. 1 2 3 4
5. Für Bewerbungsgespräche (auch Telefoninterviews) habe ich einen Gesprächsleitfaden. 1 2 3 4
6. Unser Unternehmen hat ein positives Image, weil wir auf angenehme Weise anders sind als unsere Mitbewerber. 1 2 3 4
7. Wir nutzen systematisch geeignete Instrumente, um A-Mitarbeiter gezielt auf uns aufmerksam zu machen. 1 2 3 4
8. Es ist sichergestellt, dass Personalentscheidungen ausschließlich von A-Mitarbeitern getroffen werden. 1 2 3 4
9. Wir haben schriftlich Kriterien festgelegt, denen ein Bewerber unabhängig von seiner Aufgabe und Position gerecht werden muss. 1 2 3 4
10. Das in Stellenausschreibungen veröffentlichte Anforderungsprofil ist so präzise, dass die Zahl ungeeigneter Bewerber sehr gering ist. 1 2 3 4

Der 5-Minuten-Test: Wie gut sind Sie im Finden von Mitarbeitern?

11. Wir verlassen uns nicht nur auf Stellenanzeigen, sondern nutzen den Kontakt zu guten Leuten (Talent Pool). 1 2 3 4
12. Bevor die interessantesten Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, klären wir die wichtigsten gegenseitigen Erwartungen bereits am Telefon. 1 2 3 4
13. Unser Rekrutierungsprozess ist mehrstufig aufgebaut. 1 2 3 4
14. Um die Personalentscheidung abzusichern, nutzen wir im Rekrutierungsprozess Instrumente wie Persönlichkeitstests (z. B. persolog Persönlichkeits-Profil, MBTI, HBDI). 1 2 3 4
15. Um umfassende Eindrücke zu gewinnen, sind bei einem Einstellungsgespräch stets mehrere Personen beteiligt. 1 2 3 4
16. Wir führen mindestens zwei Einstellungsgespräche – auch bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung. 1 2 3 4
17. Wir nutzen einen mehrstufigen Prozess, um unsere Ausbildungsplätze mit den aussichtsreichsten jungen Menschen zu besetzen. 1 2 3 4
18. Wir achten bei der Auswahl von Bewerbern nicht nur auf fachliche Kompetenzen, sondern auch darauf, dass Bewerber zur Unternehmenskultur und zur sozialen Struktur unseres Hauses passen. 1 2 3 4
19. Wir führen während der Probezeit mehrere Feedbackgespräche. 1 2 3 4
20. Wenn sich der Mitarbeiter als nicht passend erweist, trennen wir uns schnell auf faire Weise. 1 2 3 4

Auswertung

Zählen Sie alle Noten zusammen und dividieren Sie das Ergebnis durch 20.
Auf diese Weise erhalten Sie Ihre Durchschnittsnote.

Note 1,0 bis 1,9:

Sie wissen, worauf es beim Finden der besten Mitarbeiter ankommt.
Der Anteil von A-Mitarbeitern ist in Ihrem Unternehmen höher als im Durchschnitt.
Sie sind für die Zukunft gut gerüstet.

Note 2,0 bis 2,9:

Falls Sie einen A-Mitarbeiter finden sollten, ist dies eher ein Glückstreffer.
Um A-Mitarbeiter zu identifizieren, müssen Sie sich stärker engagieren.
Es gibt noch viele Möglichkeiten, die Sie ausschöpfen können.

Note 3,0 bis 4,0:

Soll es Ihre Firma auch in fünf Jahren noch geben, dann müssen Sie Ihre Personaloptik
grundlegend überdenken. Wenn Sie die im Buch „Die besten Mitarbeiter finden und
halten“ beschriebenen Instrumente anwenden, werden Sie die Treffsicherheit Ihrer
Personalentscheidungen deutlich erhöhen.