

Assessments - Wettbewerbsfaktor oder Geldverschwendung?

Liebe Leserin, lieber Leser,

Würden Sie nach einem Blind Date gleich heiraten?

Es war toll. Ein gelungener Abend. Man mag sich, die Chemie stimmt. Würden Sie deswegen gleich heiraten? Gewiss nicht! Sie lassen sich Zeit. Ihre Zukunft steht auf dem Spiel. Bei der Rekrutierung einer Führungskraft haben Sie keine Zeit zum Kennenlernen. Sie kennen nur deren Sonnenseite. Und dennoch treffen Sie eine Anstellungsentscheidung.

Laut einem kürzlich in einer deutschen Tageszeitung erschienenen Artikel ergibt eine Studie, dass im Durchschnitt jede fünfte Stellenbesetzung fehlschlägt. Die gute Nachricht: 80 Prozent der Rekrutierungen sind mehr oder weniger erfolgreich. Die schlechte ist allerdings, dass jede einzelne Fehlbesetzung ein Unternehmen sehr teuer zu stehen kommt, und bei einer Fehlerquote von 20 Prozent ist das matchentscheidend. Oder haben Sie etwa jemals von einem Unternehmen gehört, das mit einer Ausschussquote von 20% erfolgreich im Markt überleben konnte?

Viele namhafte Unternehmen haben den Wert einer vertieften Eignungsabklärung erkannt und Assessments routinemässig in ihre Rekrutierungs- und Beförderungspraxis integriert. Jedoch gibt es noch eine beträchtliche Zahl von Firmen, welche Assessments nur selten oder gar nicht einsetzen. Dabei sind sich die Fachleute einig, dass alleine die direkten Kosten einer Fehlbesetzung sehr hoch sind. Mancherorts spricht man von einer „Schadensumme“ im hohen fünfstelligen Bereich. Addiert man dazu durch Fehlbesetzungen verursachte indirekte Kosten, z.B. durch den Abgang von Schlüsselpersonal, Leistungsabfall in der Geschäftseinheit, Strategiefehler und dergleichen, kann der Schaden rasch auf ein Mehrfaches steigen. Und: Je höher in der Hierarchie die Fehlbesetzung erfolgt, desto höher ist das Schadenpotenzial. Im Vergleich dazu kostet eine fundierte Eignungsabklärung einen Pappenstiel!

Assessments sind ein integraler Teil eines sorgfältigen Rekrutierungs- und Auswahlprozesses, und damit ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für Unternehmen. Der Einsatz von Assessments bringt Klarheit, **reduziert die Fehlerquote und erhöht die Wettbewerbsfähigkeit** unserer Kunden.

Als Auftraggeber profitieren Sie von:

- konkreten Aussagen über die Persönlichkeit von Kandidaten/innen und deren Verhalten in der angestrebten Position
- verlässlichen Ergebnissen kognitiver Leistungstests und Tests der Managementfähigkeiten, inklusive Führungs- und Entscheidungsverhalten
- klaren, mess- und vergleichbaren Resultaten zwischen Kandidaten/innen
- umsetzbare Führungstipps

Als Kandidat/in profitieren Sie von:

- einem diskreten, fairen und transparenten Auswahlverfahren
- einem neutralen Diskussionspartner für Ihren nächsten Karriereschritt
- einer wertvollen Fremdbeurteilung und Standortbestimmung
- mehr Sicherheit über die anzutretende Position

Eine Anstellung ist wie eine Heirat. Viel steht auf dem Spiel. Entscheiden Sie nicht ohne fundierte Abklärung. Denn: Scheiden tut weh!

Sprechen Sie mit uns – wir helfen Ihnen, gezielte Personalentscheide zu fällen und Fehlbesetzungen zu vermeiden.

Ihr concept.hr Team