

 Personalentwicklung	<b>Beratung</b>	Alexander Mutafoff	Tel. 08194 - 99 98 48	Internet / E-Mail:
	<b>Coaching</b>	Heideleweg 1	Mobil 0171 - 14 74 74 8	www.mutafoff.de
	<b>Training</b>	D-86946 Issing	Fax 08194 - 99 98 49	info@mutafoff.de

## Projektbericht

### Ausgangssituation

Bei einem Maschinenbauunternehmen gab es häufiger Fluktuation bei neu eingestellten Mitarbeitern. Während der Probezeit kündigten Mitarbeiter oder wurden gekündigt. Die mißglückten Einstellungen führten einerseits zu Kosten und zu Vakanz bei wichtigen Positionen im Unternehmen.

### Auftragsklärung

Im Rahmen der Auftragsklärung wurde deutlich, dass es Probleme sowohl in der Personalauswahl, als auch in der Integration der neuen Mitarbeiter gab. Neue Mitarbeiter kündigten oder wurden manchmal auch erst nach der Probezeit gekündigt, was Kosten und Aufwand verursachte. In diesem Unternehmen sind die persönlichen und familiären Netzwerke so stark, dass es neue Mitarbeiter schwer haben sich zu integrieren.

### Zielsetzung

- Bessere „Trefferquote“ in der Personalauswahl
- Reduzierung der Fluktuation innerhalb des ersten Jahres im Unternehmen
- Ein professionelles und objektiveres Auswahlverfahren etablieren
- Klare und nachvollziehbare Entscheidung während der Probezeit
- Intensivere Einarbeitung und Begleitung bei der Integration

## Professionelle Personalauswahl im Maschinenbau



### Konzeption

Zunächst wurden für alle wichtigen Funktionen Anforderungsprofile entwickelt. Die Anforderungsprofile wurden hinsichtlich der Sozialkompetenz auf die Unternehmenskultur abgestimmt. Auf der Basis der Anforderungsprofile wurde ein standardisiertes Bewerberauswahlverfahren entwickelt. Dazu gehörte die Bewertung der Bewerbungsunterlagen ebenso, wie ein strukturiertes Bewerberinterview mit einem Fragen-Pool zu Themen der Sozialkompetenz. Parallel dazu wurden die Probezeitbeurteilung überarbeitet und um eine Potentialeinschätzung ergänzt. Die Einarbeitungspläne wurden ebenfalls überprüft und aktualisiert.

### Durchführung und Transfer

Die Führungskräfte wurden in das neue Auswahlverfahren eingewiesen und in der Führung von Bewerberinterviews trainiert. Hier wurde vielen Führungskräften deutlich, welche Fehler in der Vergangenheit gemacht wurden und worin der Unterschied zwischen Bewerbergespräch und Bewerberinterview besteht. Sie wurden außerdem für die Bedeutung der Probezeitbeurteilung sensibilisiert und für die Rolle als Mentoren qualifiziert. Paten und Verantwortliche für die Einarbeitung wurden ausgewählt und für ihre Rolle in Kurzschulungen qualifiziert.

### Nutzen

- Reduzierung der Kosten durch Fehlbesetzung
- Schnellere Integration und Produktivität neuer Mitarbeiter