

IT-Forum der IHK Bonn/Rhein-Sieg

„IT-Fachkräftemangel beheben“

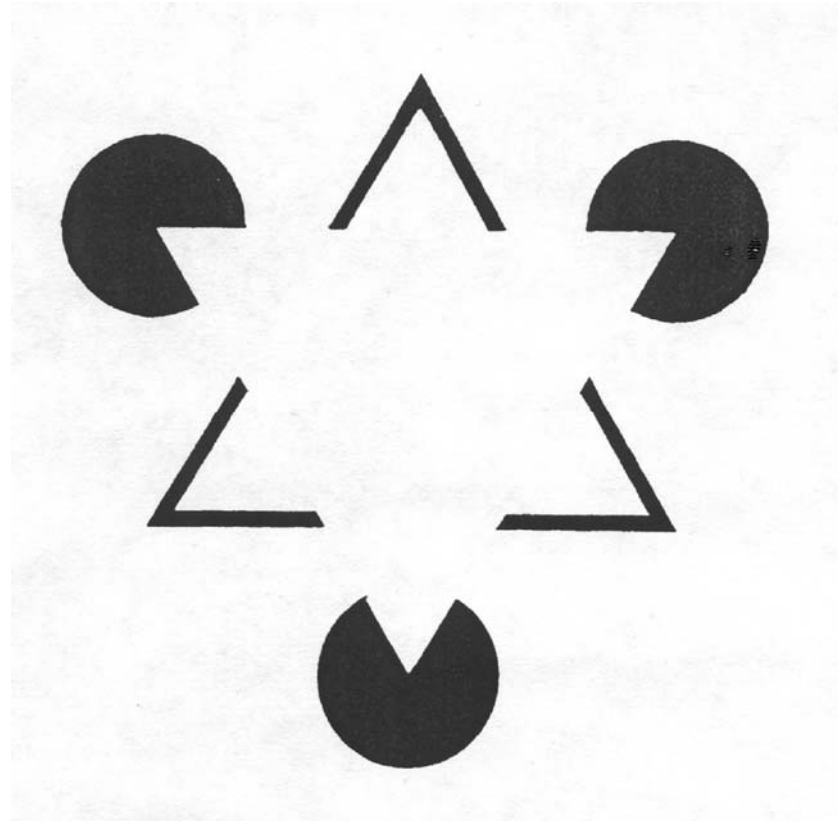


IHK Bonn/Rhein-Sieg, Bonner Talweg 17
53113 Bonn, Sitzungssaal

Berater: Dr. Dirk Seeling, Stefan Kalle
Personal-point GmbH, Bachstraße 6, 53115 Bonn

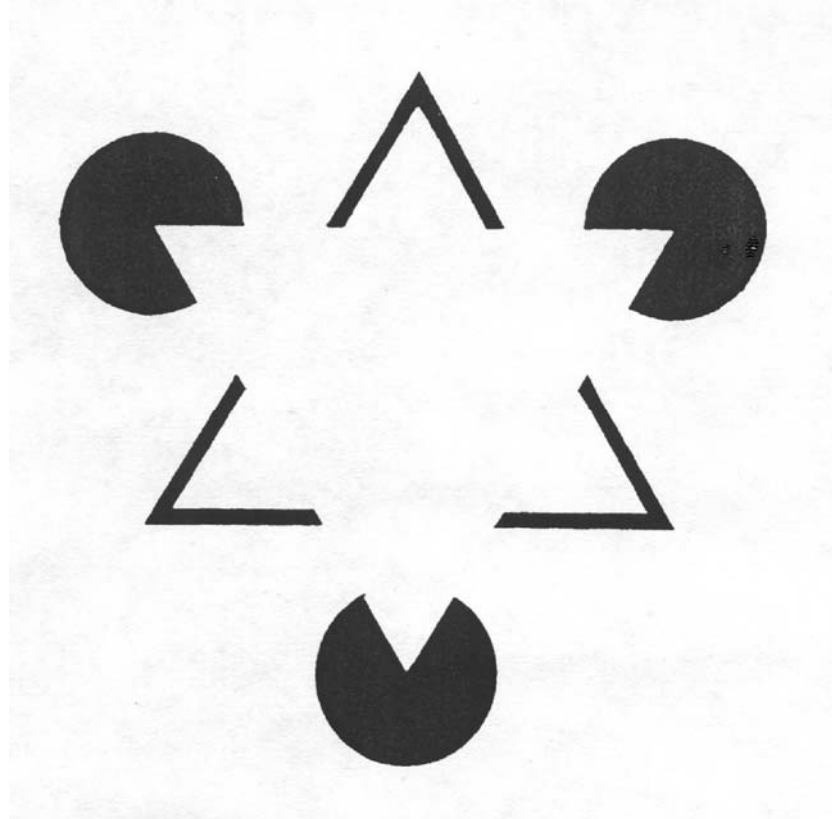
Stand: 18.03.2008

Was sehen Sie?



Ich sehe, was ich kenne....

**Auch wenn das Dreieck gar nicht da ist, will mein Hirn,
dass die Welt so ist, wie ich es gelernt habe**





Dr. Dirk V. Seeling

Geschäftsführender Gesellschafter der personal-point GmbH seit 2002, Diplom-Psychologe, mehr als 10 Jahre Erfahrung als selbstständiger Berater und Trainer sowie als Teamentwickler, Gründung eines bundesweiten Trainer- und Beraternetzwerks, Promotion im Bereich der Managementdiagnostik.

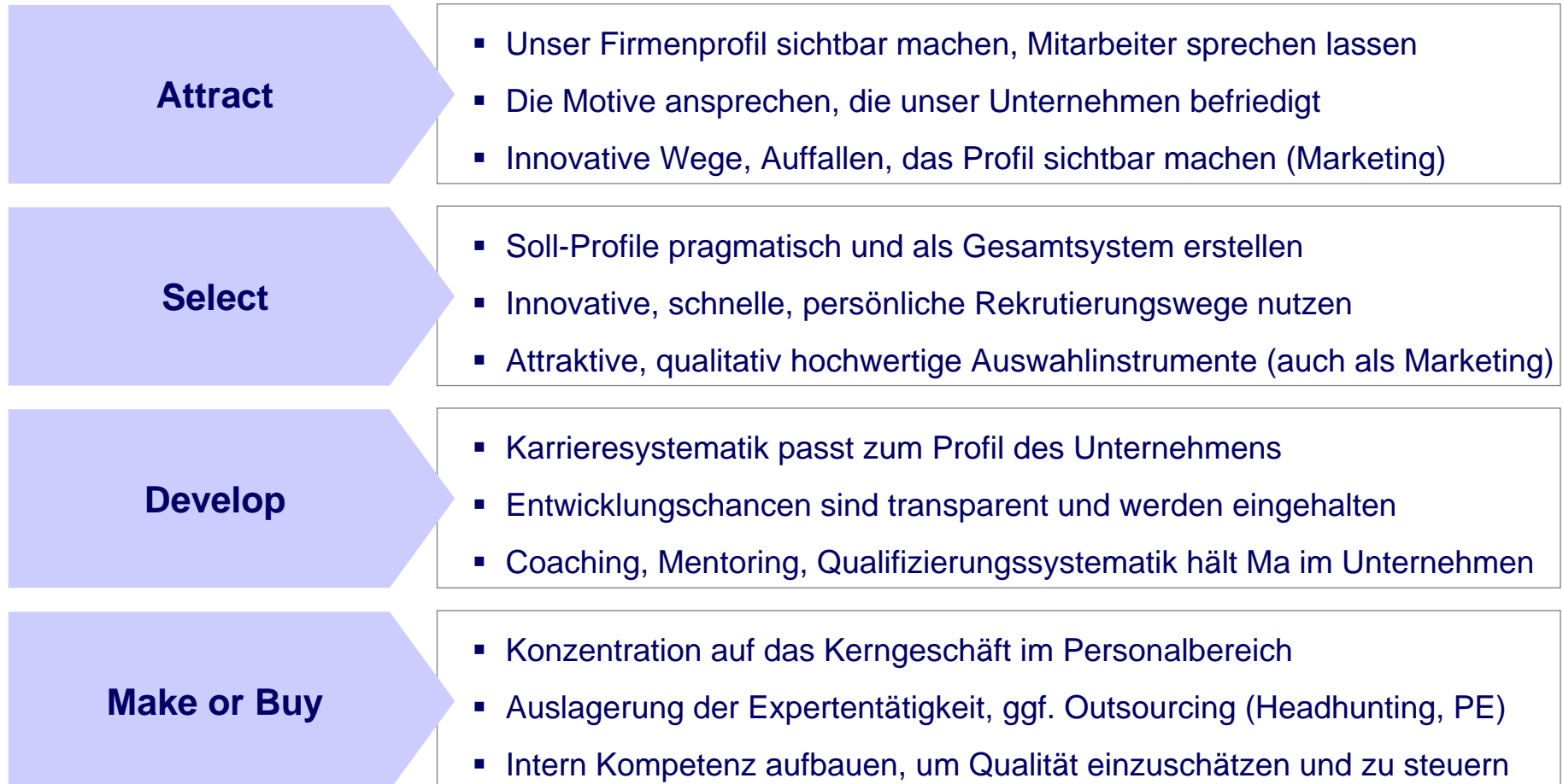


Stefan Kalle

Senior Consultant und Leiter des Geschäftsfeldes „Organisationsentwicklung“, Diplom-Sozialwissenschaftler, über 10 Jahre Erfahrung als Berater, Trainer und Coach, Schwerpunkte Strategische und organisatorische Neuausrichtung von Unternehmen der IT-/Gesundheitsbranche, Zielsysteme, Veränderungsmanagement

Prozesskette „Personalrekrutierung“

Gute Mitarbeiter erhalten Sie indem Sie sich abheben, ein klares Profil und Nutzen für die Bewerber zeigen. Innovative Personalentwicklung hält die Ma im Unternehmen.



Attract

Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, sind Employer Branding, Personalentwicklung und professionelle Unternehmens- und Mitarbeiterführung entscheidend.

- **Employer Branding**, um die richtigen Mitarbeiter zu erreichen und attraktiv für sie zu sein
- **Personalentwicklung**, um die „Passung“ zwischen Anforderungen und Mitarbeiter zu gestalten
- **Professionelle Führung**, um die Mitarbeiter richtig anzusprechen, und zu fördern
- **Professionelle Personalarbeit** aus einer Hand durch Experten, die Talente erkennen und fördern

Wen suchen ITK-Arbeitgeber? Fachkompetenz und Soft Skills

Viele IT-Spezialisten sind sehr stark in ihrer Technikwelt verhaftet - kommunikative sowie sozial kompetente Informatiker und Naturwissenschaftler werden seltener.

- Wichtigste persönliche Eigenschaften: Eigenmotivation, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit.
- Arbeitgeber erhoffen sich von Physik- oder Mathematik-Absolventen die Fähigkeit, analytisch und systematisch zu denken und sich schnell neue Informationen anzueignen
- Software-Entwicklung, Beratung oder Projektmanagement erfordern kommunikatives Geschick, Kundenorientierung.
- Präsentationstechniken, Zuhören und Verstehen sind wichtige Fähigkeiten
- Fremdsprachen beherrschen und fremde Kulturen kennen wird bedeutender

Empfehlung: Integration durch Basisqualifizierung (2-3 Tage) für neue Mitarbeiter zum Thema „Kommunikation/Konfliktlösen/Selbstkenntnis“

Quellen: Studie der Managementberatung Kienbaum,
Bitkom-Geschäftsführer Bernhard Rohleder,
Matthias Jarke von der Gesellschaft für Informatik (GI) in Bonn

Erwartungen der Bewerber

Folgende Liste entspricht der Reihenfolge der Wichtigkeit:

- Weiterbildung durch praktische Tätigkeit
- Langfristiges Verdienstpotezial (weniger das Einstiegsgehalt)
- Unternehmensinternes arbeiten (weniger extern arbeiten)
- Sichere Anstellung (weniger schneller Aufstieg)
- Direkteinstieg (weniger Trainee)
- Herausfordernde Arbeitsaufgaben

Trendence, 2008

Web 2.0 im Recruiting

Anforderungen der Bewerber an Unternehmen sind gestiegen. Ohne Web 2.0 Aktivitäten im Recruiting haben Unternehmen in Deutschland kaum noch eine Chance, den geeigneten Kandidaten zu finden.

- 90 % der befragten Fach- und Führungskräfte aus dem IT-Umfeld gaben an, dass die Integration von **Web 2.0-Maßnahmen im Bewerbungsprozess** "wichtig", "sehr wichtig" sind
- Bewerber wollen **Internas**: Informationen zu den Firmen, die sie sonst nicht erhalten (Internas, persönlicher Bezug)
- Besonders beliebt sind **Blogs**: Angestellte berichten von Erfahrungen
- **Recrutainment**: Hohe (handwerkliche) Qualität aufweisen und zusätzlichen Informationswert vermitteln („persönlicher Eindruck hinter die Kulissen“, spannender Prozess)
- Ebenfalls Zuspruch von **Testportalen** und **Chatfunktionen** zwischen Angestellten und Bewerbern, wie z.B. in XING. Persönliche Ansprache/Internas
- Nach erster Euphoriephase zählen jetzt **Qualität** und die **Bewerberorientierung**.

Aktive, passive und unbewusste Bewerber

Die drei unterschiedlichen potenziellen Bewerbergruppen können unterschiedlich angesprochen werden.



Personalgewinnung: Aktive und Passive Methoden der

Passiv

- Stellenausschreibung
- Staatliche Arbeitsagentur
- Personalleasing
- Bewerbermessen
- Suche in Stellenbörsen
- Suche in internen/externen Talent-Pools
- Personalberatungen/Executive Search
- Mitarbeiterempfehlungen (Referral Programmes)
- Campus Recruiting
- Competitive Intelligence (Mitbewerber analysieren)
- Talent Scouting

Aktiv

II: Select: Nutzen Sie professionelle Tools um zu erkennen, was in der Hülle steckt



SELECT: Betriebswirtschaftlicher Nutzen durch professionelle Auswahlinstrumente

Ein durchschnittlicher Spezialist in der deutschen Industrie erwirtschaftet einen Ertrag von 100.000 €. Ein besonders guter Spezialist erwirtschaftet 300.000 €. Durch die **Identifikation der High-Potentials** kann ein Unternehmen, das **jährlich 10 Führungskräfte** einsetzt **2 Millionen € pro Jahr** zusätzlich erwirtschaften, wenn es treffsichere Einschätzungsinstrumente besitzt.

(vergl. Wittmann, 1997)

Der **Ertragseffekt** für ein durchschnittliches mittelständisches Unternehmen wird mit ca. **€ 235.000** geschätzt, wenn das zugrunde gelegte Personalauswahlverfahren durch die Hinzunahme eines zusätzlichen Auswahlinstrumentes um $r = .18$ gesteigert wird. Z.B. alleine die Ergänzung der Auswahlgespräche mit Tests würde diesen Effekt deutlich übersteigen.

Barthel und Schuler (1989)

Beispiel Studie in 6 Chemie- und Technikunternehmen: Auswahl mit Hilfe abgesicherter Verfahren hätte pro Mitarbeiter **15.000 € zusätzlichen Nettogewinn** bedeutet. (Psycholog. Institut der Uni Stuttgart-Hohenheim)

Weitere Ausführungen und Beispielberechnungen zu diesem Thema finden sich zusammengefasst in Seeling, D. V. (2005).

Gültigkeit (Validität)

Ausmaß, in dem ein Verfahren tatsächlich das misst, was es messen oder vorhersagen soll.

Gegenbeispiele

Verfahren, die keinen Bezug zum Anforderungsprofil haben – wie unstrukturierte Interviews, medizinischer Spezialwissenstest für Reinigungskräfte, „Auswahl nach Parteibuch“.

Objektivität

Verfahren gelten als objektiv, wenn sie von einer Reihe von Personen in identischer Weise durchgeführt, ausgewertet und interpretiert werden.

Gegenbeispiele

Unstrukturierte Interviews, „Kaffeersatzlesen“ oder sog. „Black-Box-Verfahren“, bei denen niemand wirklich weiß, was zwischen Datenerhebung und Ergebnismeldung passiert.

Zuverlässigkeit (Reliabilität)

Grad der Genauigkeit oder Messfehlerfreiheit eines Verfahrensergebnisses.

Gegenbeispiele

Verfahren, die zu grob- oder feinmaschig sind, „mit Kanonen auf Spatzen schießen“, nicht „geeichte“ Verfahren wie das unstrukturierte Interview.

Trends im Auswahlprozess*

- Fast alle offenen Stellen sind im Internet verfügbar: 89 % auf Unternehmenswebsite, 67% in Internetstellebörsen
- Fast 72% der **Stellenbewerber** wurden mit Hilfe des Internets **gefunden**
- 90% der Unternehmen erwarten **weitere offene Stellen** in 2008
- **E-Recruiting** wird zunehmend genutzt:
 1. 88 % verkürzten die Zeit bis zur Stellenbesetzung
 2. 70% haben die Bewerberqualität verbessert
 3. 72% hatten mehr Information über Bewerber
 4. 74% haben die Kosten für Interaktion mit Bewerbern gesenkt

* Studie „Recruiting Trends 2008, Weitzel et al., 2008

Empfohlene Instrumente für IT Firmen

- Elektronisches Bewerbermanagement
- Online-Tests als Vorauswahlinstrument
- Strukturierte Telefoninterviews
- Strukturierte Interviews mit Simulationen oder Assessment-Center
- Perspektivisch: Recruitment = Recruiting-Prozesse/Instrumente verpackt in unterhaltsamen, informativen Internetspielen/Fallstudien und Chats.

Bsp. Auswahlgespräch: Simulation der wichtigsten Situationen

An einem halben Tag werden die wichtigsten Kundensituationen simuliert.

Die Adressenanalyse

Wie werden die Entscheider und deren Nutzen identifiziert?

Das Telefonat

Wie erhalten Sie Termine?

Die Vorbereitung

Welche Informationen, Materialien werden vorbereitet?

Der Start des Gesprächs

Wie schaffe ich Interesse, Vertrauen?

Die Fragephase des Gesprächs

Wie erkennen Sie den Bedarf des Kunden?

Infophase und Abschluss

Wie informieren Sie und bringen den Kunden zum Abschluss?

III. DEVELOP: Gründe zu bleiben und zu kommen

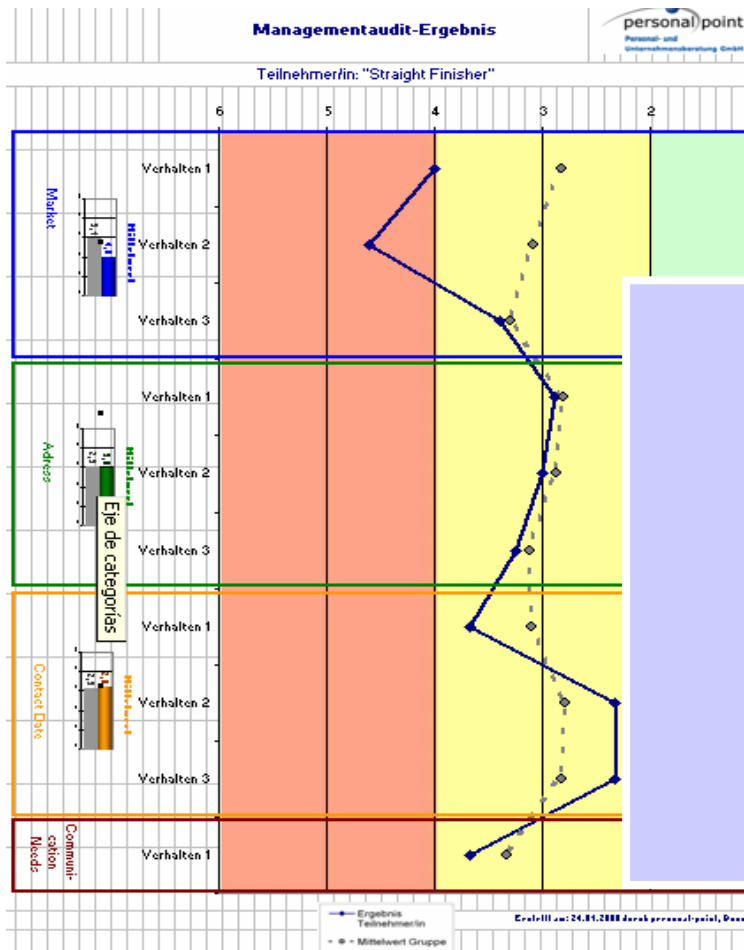
Schlechte Personalarbeit verschärft den Fachkräftemangel. In vielen mittelständischen Unternehmen gibt es keine gezielte Personalentwicklung.

- Häufigste Wechselgründe: Arbeitsinhalt, Rahmenbedingungen, Gehalt, „Passung“
- Um Spitzenpersonal an das Unternehmen zu binden, muss es durch ein optimales Personal- und Talentmanagement entwickelt und gebunden werden.
- Vertrauensvolles Arbeitsklima motiviert zu Höchstleistungen
- Was ich an Klima nicht schaffe muss ich teuer im Gehalt bezahlen
- Passung: Wenn Sie Entwicklung ankündigen, müssen Sie diese halten.
- Realistische Erwartungen wecken, Passung von Neigung/Stärke und Aufgaben

Quelle:
Studie Trendence-Beraterin Lena Steinberg

Develop: Die „Development-Checkliste“

Abgeleitet aus dem Auswahlinstrument und Beurteilungen kann die Führungskraft das Profil des Mitarbeiters gezielt weiterentwickeln.



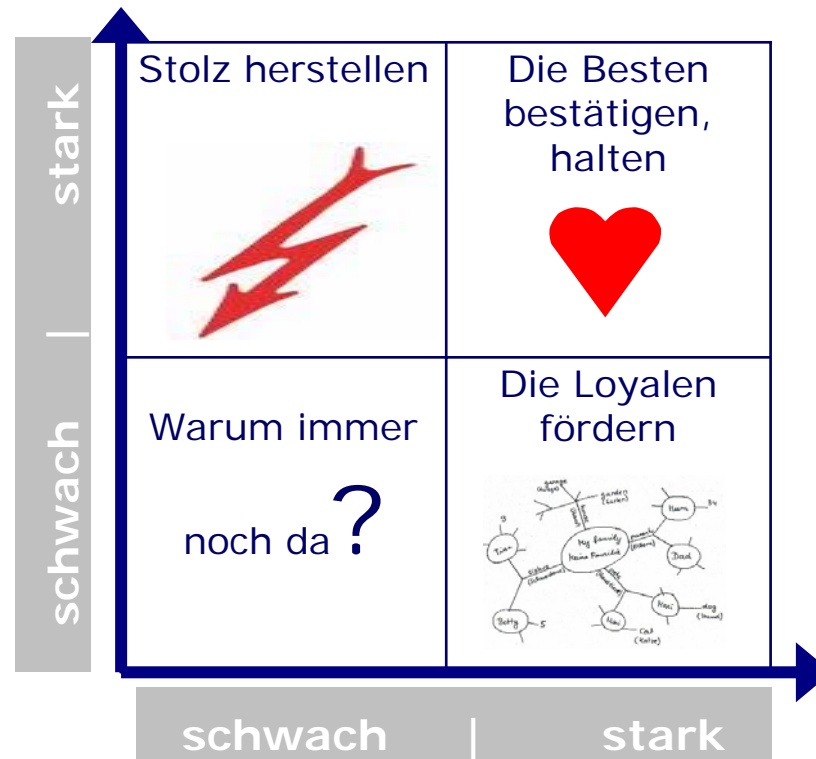
Bogen für die Führungskraft zur Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen

Nr.	Bezeichnung	Beispiele d. Best-Performer	--	-	-/+	+	++
I Adressen							
I.1	Erstellt die Adressen in Outlook						
I.2	Pflegt die Adressen in Outlook						
I.3	Erstellt Kategorien in Outlook						
I.4	Kennt die Entscheider beim Kunden						
I.5	Verfügt über ein gutes Netzwerk an Kooperationspartnern						
I.6	...						
II Terminvereinbarung							
II.1	Selektiert die Adressen aufgrund von Erfolgswahrscheinlichkeit						
II.2	Plant sich Zeiten ein, die Wahrscheinlichkeit auf Erfolg haben						
II.3	Bringt sich in positive Grundstimmung						
II.4	...						

Mitarbeiter-Portfolio

Setzen Sie Prioritäten und entwickeln sie bewusst Personalstrategien, damit die richtigen Mitarbeiter bleiben.

**Produktivität
Leistungsergebnis**



Identifikation mit dem Unternehmen

Develop: Bindung der High-Potentials und Top-Performer

Studien-
belegte
Elemente*

- Gehalt
- Möglichkeiten der Weiterqualifizierung
- Work-Life-Balance

Aus unserer
Erfahrung
weitere
notwendige
Elemente

- Transparente Karrierepfade
- Innovative, pragmatische PE-Instrumente
- Flexible Arbeitsbedingungen:
Eigenständigkeit, Individualität möglich

* Quelle: BCG / EAPM, 2007

IV: Trend „Outsourcing“ von Personalaufgaben

Für viele mittelständische Unternehmen „rechnet“ sich eine eigene „Fachkraft für Personalentwicklung“ meist nicht, es werden aber spezifische Leistungen im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung benötigt.

- Outsourcing der Personalrekrutierung und/oder Personalentwicklung oder ist oft eine passende Lösung!
- Häufig benötigte Dienstleistungen:
- Einsatz innovativer Recruitingmethoden („Wie finde ich Spezialisten in meiner Branche?“),
- Einsatz adäquater Personalauswahlverfahren,
- Potentialeinschätzungen („In wen investiere ich?“),
- Führungskräftequalifizierung,
- Coaching
- Weiterbildung von Fachkräften & Vertrieb (vor allem Soft-skills),
- Entwicklung und Implementierung von pragmatischen, PE-instrumente (Leistungsbeurteilungen, Zielsystemen,..)

Nutzen des Outsourcings von Personaldienstleistung aus einer Hand

- Bedarfsorientiert Dienstleistungen einkaufen anstelle laufender Personalkosten für PersonalentwicklerIn.
- Vergleichsweise höhere Beratungsleistung des Managements/der Geschäftsführung durch externe/n PersonalentwicklerIn
- Konzeptionelle Qualifikation der/s internen Personalentwicklers/In und Zusatzqualifikationen als Trainer oder Coach vorhanden
- Branchenüberblick durch Dienstleistungen für andere Kunden. Lernen von anderen Unternehmen
- Ebenso hohe Integrität und Verschwiegenheit der externen Person. „Keine Beziehungskisten“.
- Vergleichsweise höhere Leistungsmotivation der/s Personalentwicklers/In durch Abhängigkeit vom Dienstleistungsvertrag
- Bei Personalentscheidungen mit schwerwiegenden „personellen Folgen“ können Sie sich auf ein fachlich „sauberes“ Verfahren verlassen (DIN und AGG)
- Zentrale Steuerung aus einer Hand durch einen Anbieter mit breiter Expertise

Die drei Geschäftsfelder von personal-point

Geschäftsfeld „Personaldiagnostik“:

- Assessment-Center
- Management-Audit
- Problemlösetests
- Multimodale Auswahlgespräche
- Management-Arbeitsproben i. Tagesgeschäft
- Führungsfeedback/360°-Feedback



Geschäftsfeld „Personalentwicklung“:

- Talentmanagement
- Führungstrainings und Qualifizierungssysteme
- Zertifizierte Qualifizierungsreihen (Berater, Trainer, Personaler)
- Coaching

Geschäftsfeld „Organisationsentwicklung“:

- Szenario, Vision, Strategie, Ziele
- Leitbild & Kultur
- Bereichs- und Teamentwicklung
- Mitarbeiterbefragung



Ausgewählte Referenzen der personal-point GmbH



Wir verfügen über zahlreiche Referenzen als Berater, Trainer und Coaches in der Krankenversicherung und speziell zur Multiplikatorenqualifikation im Vertrieb.

- AOK Bundesverband und 8 Landesorganisationen
- AOK Systems GmbH
- AKD, Arbeitsgemeinschaft Kommunale Datenzentralen, NRW
- AXA AG
- BMW AG
- Charité Universitätsmedizin Berlin
- DaimlerChrysler AG
- Deutsche Bahn AG
- Deutsche Post AG
- Deutsche Krankenversicherungs AG
- Detecon International GmbH, Bonn
- Diakonie-Einrichtungen (verschiedene)
- Distributa GmbH
- Dillinger Hütte AG
- ERGO Versicherungsgruppe AG
- Europäische Zentralbank
- Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ)
- Heimann Systems GmbH
- IBM Deutschland GmbH
- Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
- Next ID
- Premiere AG
- Schrag GmbH
- Sparkasse Köln/Bonn
- Stadt Köln
- Strabag AG
- T-Online
- T-Systems
- debis Systemhaus Training GmbH
- Universität Köln
- WestLB Systems
- Zurich Gruppe Deutschland

Ihr Beraterteam (eine Auswahl)

Nachdem wir das Projekt präzisiert haben wird Ihnen ein Berater-/Coachteam vorgestellt, aus dem Sie die für Sie Besten wählen können.



Dr. Dirk V. Seeling

Geschäftsführender Gesellschafter der personal-point GmbH, Diplom-Psychologe, mehr als 10 Jahre Erfahrung als selbstständiger Berater und Trainer sowie als Teamentwickler, Gründung eines bundesweiten Trainer- und Beraternetzwerks, Promotion im Bereich der Managementdiagnostik



Stefan Kalle

Senior Consultant und Leiter des Geschäftsfeldes „Organisationsentwicklung“, Diplom-Sozialwissenschaftler, über 10 Jahre Erfahrung als Berater, Trainer und Coach, Schwerpunkte Strategische und organisatorische Neuausrichtung von Unternehmen der Gesundheitsbranche, Zielsysteme, Veränderungsmanagement



Dr. Michael Touet

Kooperationspartner, Diplom Psychologe und Wirtschaftswissenschaftler, Promotion zum Thema „Potenzialeinschätzung“, über 10 Jahre Erfahrung als Berater, Trainer und Coach, Autor zahlreicher Artikel und Buchbeiträge, Schwerpunkte Potenzialeinschätzung, Organisationsentwicklung, Führungstraining



Iris Pieper

Senior-Consultant und Leiterin des Geschäftsfeldes „Personalentwicklung“, Langjährige Erfahrung als Personalentwicklerin und Personalleiterin in BKK, IKK, BP, Führungstrainerin, Coach. Schwerpunkt: Personalentwicklungskonzeption und Integration in bestehende Personalkonzepte.