

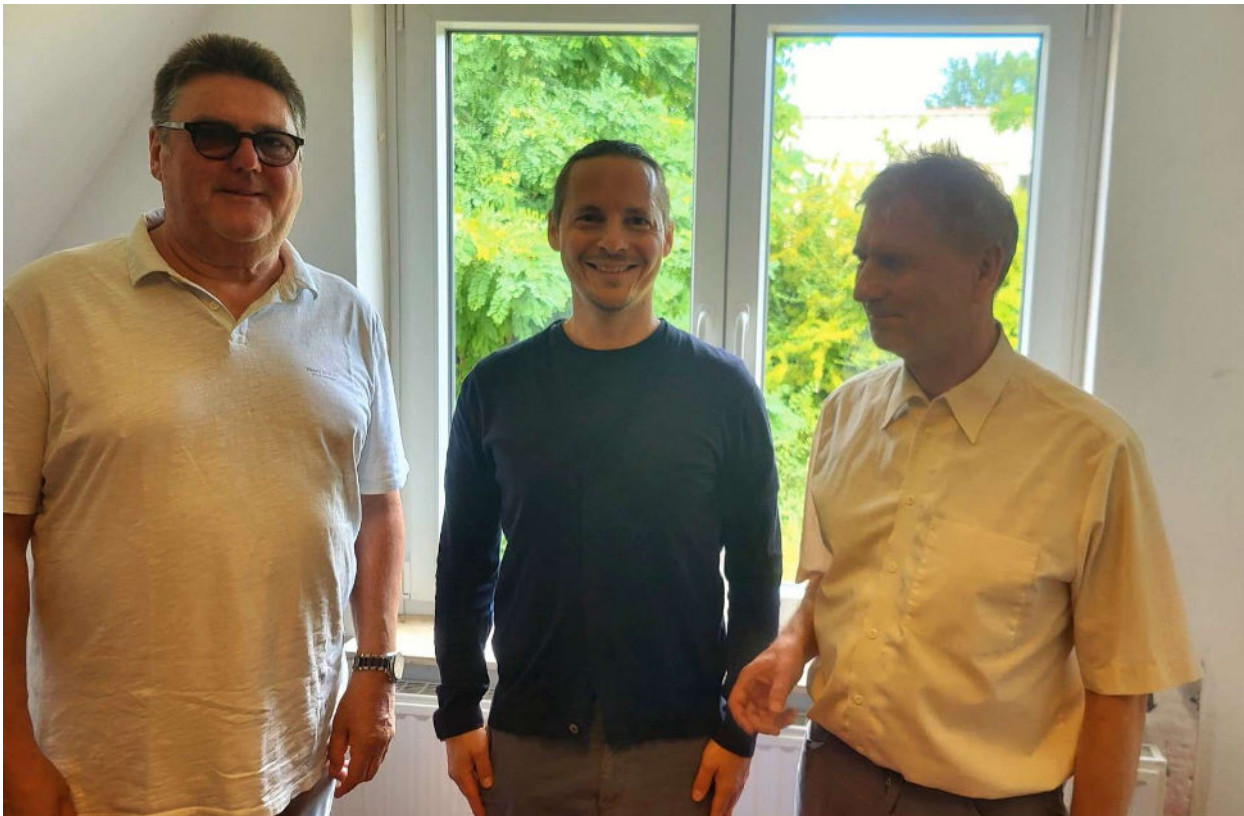


Blinden- und Sehbehindertenverein Schleswig-Holstein e.V.

Time to hire für Geschäftsführung: 30 Tage! (Q2/2024)

Nach einer für beide Parteien schmerzhaften Fehlentscheidung strebte der Blinden- und Sehbehindertenverein nach einer langfristigen Lösung bei der erneuten Besetzung der Geschäftsführungsposition. Es sollte ein passender Mensch gefunden werden, der den vielschichtigen Anforderungen der Position gerecht wird und nachhaltig erfolgreich agieren kann.

Der Vorstandsvorsitzende des gemeinnützigen Selbsthilfevereins, Dr. Jürgen Trinkus, wendete sich über die Mentoren für Unternehmen in Schleswig-Holstein an Kapitel 2 und beauftragte den gesamten Prozess von der Anforderungsanalyse über die Durchführung des Auswahlverfahrens bis hin zur Erstellung fundierter eignungsdiagnostischer Ergebnisberichte.



Kundeninformationen

Der Blinden- und Sehbehindertenverein Schleswig-Holstein e.V. (BSVSH) ist die Selbsthilfeorganisation und Interessenvertretung der blinden, sehbehinderten und von Sehverlust bedrohten Menschen im Land zwischen den Meeren.

Unternehmen	Blinden- und Sehbehindertenverein e.V.
Auftraggeber	Dr. Jürgen Trinkus
Branche	Soziales
Sitz der Organisation	Lübeck
Auftrag	Recruiting, Personalauswahl & -entwicklung
Jahr	2024

Die Zusammenarbeit mit Kapitel 2

Ein Vortrag von Kapitel 2 zum Einsatz von Eignungsdiagnostik in der Personalauswahl inspirierte Werner Prühs, 2. Vorsitzender des Vereins Mentoren für Unternehmen in Schleswig-Holstein, von der Situation des BSVSH zu erzählen. Eine neue Geschäftsführung müsse gefunden werden. Dabei betonte er mehrfach: „Diesmal muss es der Richtige sein!“ Der gemeinnützige Verein stehe durch die 2-Jahre-dauernde Fehlbesetzung vor vielfältigen Herausforderungen, die seine Existenz bedrohten.

Der Vereinsvorstand des BSVSH stimmte, zunächst „mit einiger Skepsis“, dem mit Kapitel 2 besprochenen Vorgehen zur Rekrutierung zu, was laut dem Vorstandsvorsitzenden, Dr. Trinkus, „erklärlich ist, weil wir schon früher Beratungen in Anspruch nahmen, die dann nicht zum Ziel führten.“ Schnell stellte sich jedoch die sowohl analytisch-wissenschaftliche als auch menschenzentrierte Herangehensweise an die Stellenbesetzung für die Vereinsmitglieder als gleichermaßen ungewohnt wie vertrauenserweckend heraus.

Analyse und Beratung

Erklärtes Ziel war es, ein objektives, faires und transparentes Besetzungsverfahren sicherzustellen, das der menschenorientierten Haltung des Vereins gerecht wird und auf seine individuellen Bedürfnisse abgestimmt ist.

Im Rahmen der Anforderungsanalyse lieferten, neben den Gesprächen zu Aufgaben und Erwartungshaltungen an die Stelle mit allen, vereinsinternen Beteiligten, Dokumente wie die Geschäftsordnung Informationen, die in eine Neugestaltung der Stellenanzeige flossen. Es kristallisierten sich folgende wichtigen Kernkompetenzen heraus:

- Überzeugende Führungspersönlichkeit
- Fundierte Kenntnisse im Finanz- und Immobilienmanagement

„Ganz herzlichen Dank! Ich hatte schon befürchtet, das Ringen um Formulierungen nervt Sie. Aber wenn die Anzeige fertig ist, kommt ja garantiert der ruhige Teil des Jobs.“, vermutete Dr. Trinkus. Richtig war die Annahme, dass die Anforderungsanalyse der wichtigste und deshalb auch aufwändigste Teil eines Personalauswahlprozesses ist. Nach Veröffentlichung der Anzeige wurde es allerdings alles andere als ruhig.

Doch zunächst entwickelte Kapitel 2, basierend auf dieser Analyse, ein strukturiertes und effizientes Auswahlverfahren, das eine umfassende Bewertung der Kandidaten ermöglichte. Die Methodik umfasste eine detaillierte Dokumentenanalyse, Telefoninterviews, kognitive Leistungstests, ein Tool zur Persönlichkeitsdarstellung sowie zwei strukturierte Interviews, wobei das zweite durch eine Arbeitsprobe ergänzt wurde.



Eine Besonderheit stellte für Kapitel 2 in diesem Prozess die Bewerbersuche dar, für die auf Kooperationspartner verzichtet wurde. Stattdessen wurde die Stelle auf LinkedIn, dem Portal der Agentur für Arbeit und XING veröffentlicht.

Erfahrungsgemäß dauert die Besetzung solcher Stellen im Durchschnitt 3 bis 6 Monate.

Umsetzung

10 Gründe, warum es diesmal nur ca. 1 Monat dauerte:

1. Klare Entscheidung des Kunden für eignungsdiagnostische Begleitung des gesamten Auswahlprozesses durch Kapitel 2: von A wie Anforderungsanalyse bis E wie Evaluation
2. Klar strukturierter und standardisierter Rekrutierungsprozess, vordefinierte Schritte, Verantwortlichkeiten und Zeitpläne für insgesamt ca. 40 zu sichtende Bewerbungen
3. Klar definierte Anforderungen an die Position und im Vorfeld klar festgelegte Auswahlkriterien
4. Klarer Kreis von Beteiligten und Entscheidungsträgern von Anfang an
5. Frühe Klarheit über wenige – nämlich 2 – Interviewkandidaten: Zeitersparnis durch Einsatz von Online-Assessments
6. Klar fokussierte, gut vorbereitete und teilstrukturierte Interview-Runden durch die Erkenntnisse aus den Online-Assessments mit allen Entscheidern
7. Flexible und schnelle Terminvereinbarung für Interviews
8. Positives Kandidatenerlebnis (Candidate Experience), schnelle Reaktionszeiten, Transparenz und Wertschätzung
9. Von Anfang an klar kommunizierte Gehaltsbenchmarks
10. Schnelles Vertragsangebot und die Bereitschaft, auf individuelle Wünsche einzugehen, z.B. bezüglich Arbeitszeiten und Home-Office

Nach der Stellenbesetzung mit einem geeigneten Kandidaten, begleitete Kapitel 2 das Onboarding und sorgte so für eine erfolgreiche und nachhaltige Organisationsentwicklung.

Das dazugehörige Resümee des Vereinsvorstands: „Liebe Frau Heidrich, es wird wohl gut werden. Für mich darf ich sagen: Es tut gut zu wissen, dass wir Sie weiter an unserer Seite haben.“