

Eine Fehlbesetzung kann unglaublich viel Geld kosten und bringt ebenfalls einige Umstände mit sich.

So haben Sie sich mit einer aufwendigen Rekrutierung abgemüht und dachten, dass Sie den perfekten Mitarbeiter gefunden haben und dann das! Der perfekte Mitarbeiter entpuppt sich als nicht mehr so perfekt respektive eine Fehlbesetzung.

Neben den Lohnkosten kommen die Rekrutierungskosten, interne Ressourcen, Büroeinrichtung, Einarbeitungskosten, verursachter Schaden durch verpasste Gelegenheiten, erneute Rekrutierungskosten etc. und je nach Stelle noch weitere Posten auf das Unternehmen zu. Das bringt mich zum Thema dieses Artikels.

*Was kann man beachten, dass die Möglichkeit einer Fehlbesetzung reduziert werden kann?*

KAST Personalberatung versucht schon seit jeher nicht nur die Faktoren Hard- und Soft-Skills der Kandidaten im Rekrutierungsprozess zu beachten, sondern auch den Kultur-Fit mit einzubeziehen. Damit ist gemeint, dass der Kandidat auch zum Unternehmen passen soll. Hier ein Beispiel, dass etwas überspitzt zeigen soll wie es NICHT geht: Wenn eine eher introvertierte, strukturliebende IT-Fachperson in einer kreativen, schnelllebigen, wenig strukturierten PR-Agentur angestellt wird, wird jedem klar sein, dass dies auf lange Zeit nicht funktionieren wird.

Dieser wichtige dritte Faktor bei der Rekrutierung veranlasst uns auch bei den Unternehmen vorbei zu gehen und die Kultur als auch die Umgebung aufzunehmen. Diese Eindrücke fliessen dann in das persönliche Interview mit ein und werden mit der Persönlichkeit und Bedürfnissen der Kandidaten verglichen. Bei der Besprechung der Kandidaten entscheiden wir dann auch, ob die passendsten Kandidaten (Hard- und Soft- Skills) auch bezüglich des Kultur-Fit ein Volltreffer sind.

Wünschen Sie den Einbezug des Kultur-Fit als auch unsere umfassenden Erfahrungen für Ihre Kandidatensuche einzusetzen und die Chance einer Fehlbesetzung zu minimieren, dann kontaktieren Sie uns noch heute.