«Welche dieser Personen würden Sie einstellen?»



«Das kann ich so nicht beantworten.»

«Richtig! Setzen Sie nicht auf Äusserlichkeiten sondern auf innere Werte.»

Bei der Personalauswahl lauern viele Stolpersteine.

Vorurteile, fehlerhafte Einschätzungen und Missverständnisse führen sehr oft zu falschen Entscheiden.

Studien belegen, dass die Trefferquote bei konventionellen Personalauswahlverfahren unbefriedigend ist.

Das gilt auch für Assessments und Persönlichkeitstests, welche von vielen Unternehmen eingesetzt werden. Nach einem Persönlichkeitstest wissen Sie im besten Fall, mit welcher Persönlichkeit Sie es zu tun haben, aber Sie können sich nie sicher sein, wie die Person in der Praxis handelt.

Was also tun?

Es müsste ein revolutionäres Personalauswahlverfahren geben, welches einfach, schnell, verlässlich und präzise, praxisbezogene **Soft Skills identifizieren** könnte.

Warum Soft Skills?

Weil sich Soft Skills auf die Wertehaltung und Handlungsfähigkeit beziehen.

Warum sind Wertehaltungen bei der Personalauswahl relevant?

Für den Erfolg eines Unternehmens, ist die Unternehmenskultur von entscheidender Bedeutung. Die Unternehmenskultur basiert auf gelebten Werten. Werte beschreiben die innere Haltung. Das gilt für Unternehmen und einzelne Teams ebenso wie für Personen. Ohne Werte kein kompetentes Handeln.

Was ist mit «kompetentes Handeln» gemeint?

Kompetenzen sind Handlungsfähigkeiten, um Aufgaben zu lösen und Ziele zu erreichen.

Wie Mitarbeitendende im Unternehmen bestimmte Aufgaben lösen, ist sehr individuell und einzigartig. Ein revolutionäres Personaldiagnostik Instrument sollte in der Lage sein, solche Unterschiede in den Handlungsweisen sichtbar zu machen.

So ein Instrument könnte im Rahmen der Personalauswahl ebenso gewinnbringend eingesetzt werden wie z.B. für eine berufliche Standortbestimmung oder in der Teamentwicklung.

Praxis-Beispiel: Beurteilung von Fachkompetenzen

Sie erhalten Bewerbungsunterlagen zugestellt.

Die Kandidatin weist

- Führungserfahrung
- -Berufserfahrung
- Diplome

in für Sie ansprechenden Bewerbungsunterlagen nach ...



André Hafner 360-Talents

... Wie finden Sie heraus, wie die Person führt, wie genau sie arbeitet und wie ihr die Umsetzung der Theorie in die Praxis gelingt?

Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen. Leider sind diese sehr aufwändig und zeitintensiv.



Anja Messerli 360-Talents

Wie sicher sind Sie nach den Gesprächen, ob die Person zu Ihnen, zum Team und Ihrer Unternehmenskultur passt?

Das ist unsicher. Um den «Culture Fit» zu beurteilen und die zukünftige Rolle im Team zu verstehen, müssten wir die Werthaltung und die Handlungsfähigkeiten der Kandidatin kennen.

Die Lösung

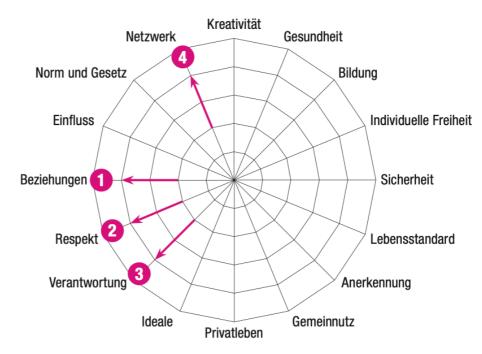
Erkennen Sie einfach, schnell und verlässlich, wer zu Ihnen, Ihrem Team und Ihrer Unternehmenskultur passt. Unser Personaldiagnostik Instrument identifiziert Wertehaltungen und Handlungsfähigkeiten Ihrer kandidierenden Personen. Der gesamte Prozess erfolgt digital und ist jederzeit buchbar. Einfach, schnell, verlässlich und präzise.

Soll

Beispiel Ihres Anforderungsprofils an eine Kandidatin (Soft Skills)

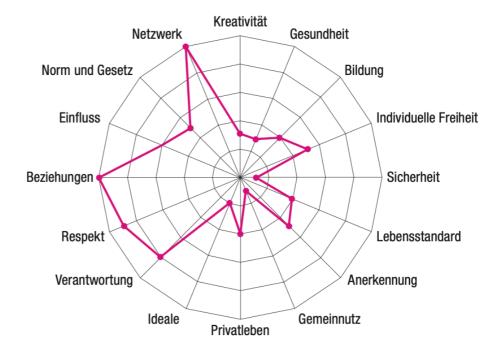
- 1. Flair im Umgang mit Kunden
- Kollegiale und teamfähige Persönlichkeit
- 3. Verantwortungsbewusstsein
- 4. Fähigkeit, sich zu vernetzen





Ist

Beispiel einer Auswertung: Wertehaltungen einer geeigneten Kandidatin.



Ihr Nutzen

- mit minimalem Aufwand Klarheit über die Soft Skills einer kandidierenden Person erhalten
- erhebliche Erhöhung der Prognosequalität in Bezug auf die Passung der Person
- für den geeignetsten Match kann die Auswertung von verschiedenen Personen verglichen werden
- -Sie definieren Soll-Profile und gleichen dieses mit dem Ist-Profil einer Person ab
- -fachlich entwicklungsfähige Talente können erkannt werden
- gemeinsame Wertehaltung und ein gemeinsames Rollenverständnis

Wissenschaftlicher Hintergrund (Erpenbeck / Sauter)

Werte- und Kompetenzen-Modell			
Genusswerte	Nutzenwerte	Soziale Werte	Ethische Werte
Kreativität	Lebensstandard	Beziehung	Privatleben
Gesundheit	Sicherheit	Einfluss	Ideale
Bildung	Anerkennung	Norm und Gesetz	Verantwortung
Individuelle Freiheit	Gemeinnutz	Netzwerk	Respekt
Personale Kompetenzen	Soziale Kompetenzen	Aktivitätskompetenzen	Methodische Kompetenzen
Eigenverantwortliches Handeln	Teamorientiertes Handeln	Entscheidungsorientiertes Handeln	Erfahrungsorientiertes Handeln
Selbstorganisiertes Handeln	Problemlösendes Handeln	Tatkräftiges Handeln	Systematisch-methodisches Handeln
Förderndes Handeln	Kollaboratives Handeln	Impulsgebendes Handeln	Entwicklungsorientiertes Handeln
Ganzheitliches Handeln	Gewissenhaftes Handeln	Konsequentes Handeln	Handeln mit Expertise

Deshalb die 360°-Feedback-Methode

Nebst einer Selbsteinschätzung erfolgen Fremdeinschätzungen durch bis zu vier Personen aus dem beruflichen Umfeld. Der Vorteil dieser Methode liegt auf der Hand: Mit dem Vergleich der Einschätzungen aus verschiedenen Perspektiven erhalten Sie ein reales Bild einer Person.

Bei unserem Personaldiagnostik Instrument handelt es sich weder um einen Persönlichkeitstest noch um ein Beurteilungssystem. Eine heikle Datenweitergabe oder eine Gefahr von Befangenheit, wie bei der Referenzauskunft, kann darum bei unserer Methode ausgeschlossen werden. Geht es doch darum, zu beschreiben und nicht das Verhalten oder die Leistungen zu bewerten.

Probieren geht über studieren

QR-Code scannen, Account erstellen und Anwendung testen (ohne Auswertung).





Für mehr Zufriedenheit und Erfolg im Job

360-Talents Personaldienstleistungen

Neocleus AG · Obere Bahnhofstrasse 4 · 8910 Affoltern am Albis
+41 44 712 60 00 · info@neocleus.ch · revolutionized-recruiting.ch

