

# Der richtige Mensch am richtigen Platz

Erkennen Sie, wer Ihr Unternehmen voranbringt,  
ohne stundenlang Interviews zu führen

*Explore your potential*

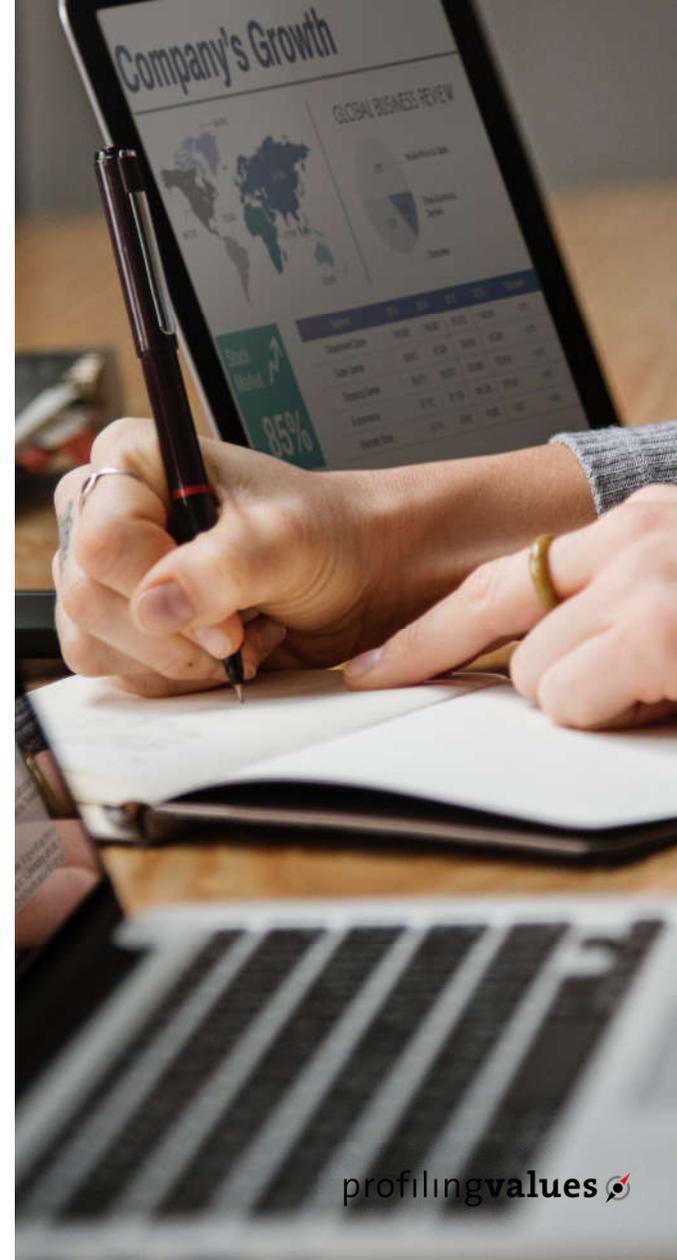
## Die Herausforderungen einer Führungskraft in einem Markt, der sich ständig verändert

- Sie mögen es, Menschen zu führen. Als Führungskraft können Sie hervorlocken, was in Ihren Mitarbeitenden steckt und gleichzeitig etwas bewegen.
- Ihr Unternehmen wächst, Sie vergrößern Ihr Team und Sie werden sich von der angespannten Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht bremsen lassen.
- Sie haben sich viele Gedanken gemacht und wissen genau, wen Sie an Bord haben wollen.
- Es heißt, dass smarte Chef:innen ihre Unternehmenskultur kennen und nutzen, um talentierte Mitarbeiter:innen anzulocken.
- Mit der richtigen Methode erkennen Sie schnell und unkompliziert, wer in Ihr Unternehmen passt und wie Sie diese Menschen langfristig für sich gewinnen können.



## Erfahren Sie in diesem Booklet

- welche Auswirkungen eine Fehlbesetzung für Ihr Unternehmen/Ihre Abteilung hat und wie hoch die Kosten dafür sind.
- warum es sich sowohl für Sie, Ihre Arbeitgebermarke als auch Ihre Kandidat:innen lohnt, wenn Sie einen genauen Blick auf deren Werte werfen.



„Wir ‚sehen‘ nicht mit unseren Augen;  
wir ‚sehen‘ mit unseren Werten,  
denn wir haben nicht einfach nur Werte;  
wir sind unsere Werte.“

*Dr. Leon Pomeroy (1933-2015),  
amerikanischer Psychologe und Wertewissenschaftler*

Werte sind der Kern von Individualität, Kompetenzen und Potenzialen eines Menschen.  
Ein **Auswahlverfahren, das mit einer validierten Methode die Werte in den Fokus** nimmt, unterstützt Sie zu erkennen,  
wer Ihre künftigen Mitarbeiter:innen wirklich sind und was Sie von ihnen erwarten können.

## Dr. Ulrich Vogel

- Seit mehr als zwei Jahrzehnten Berater und Unternehmer
- Für namhafte Beratungen wie Neumann International, Mercuri Urval oder RayCon International tätig
- In mehr als 7.000 Assessments Unternehmer:innen Führungskräfte und HR-Verantwortliche unterstützt: Stellen auf allen Ebenen besetzt, einzelne Mitarbeiter:innen und ganze Teams entwickelt, unternehmensweite Führungskräfteprogramme konzipiert und durchgeführt
- Mit langjähriger Erfahrung aus der Forschung ein eigenes Testverfahren auf Basis des Hartman Value Profile (HVP) entwickelt
- Wissenschaftliche Ansätze und Denkschulen: Axiologie nach Robert S. Hartman, Selbstbestimmungstheorie nach Richard M. Ryan und Edward L. Deci, Konzept des Growth Mindset von Carols S. Dweck, Jim Collins, Yves Morieux



## Begeisterte Stimmen

”

*„Der wichtigste Teil unseres Personalauswahlprozesses ist das profilingvalues-Auswertungsgespräch mit den Kandidaten. Darin lernen wir ihre Persönlichkeit mit ihren Werten und Potenzialen kennen. So sehen wir beide, ob wir gut zusammenpassen.“*



Uta Kaußler  
Director Human Resources  
ifb Institut zur Fortbildung von  
Betriebsräten

”

*„Als Personalberater muss ich Kandidaten präzise befragen und beurteilen können. Profilingvalues hilft mir in hervorragender Weise, die relevanten Aspekte herauszuarbeiten und Fehlbesetzungen zu vermeiden.“*



Dr. Carlo Mackrodt  
Geschäftsführender  
Gesellschafter  
Transearch International

# 1

Fehleinstellungen kosten Sie  
jede Menge Geld, Zeit und Nerven.



## # Kosten

- Vielleicht denken Sie, dass es viel zu teuer ist, sich bei der Auswahl von Mitarbeitenden von Fachleuten unterstützen zu lassen.
- Doch haben Sie schon einmal überlegt, wieviel es Sie kostet, wenn ein:e Mitarbeiter:in nach kurzer Zeit Ihr Unternehmen wieder verlässt?
  - Die Produktivität sinkt, Ihnen entgehen möglicher Weise gute Geschäftsmöglichkeiten, Ihre Umsätze gehen zurück. Es wird schwer, Ihre Unternehmensziele zu erreichen.
  - Sie starten Ihren Suchprozess wieder von vorne, schalten Anzeigen oder beauftragen eine:n Personalvermittler:in, sichten Lebensläufe, führen Interviews und durchlaufen den Einarbeitungsprozess noch einmal.
  - Ihre anderen Mitarbeitenden übernehmen zusätzliche Aufgaben, sind deswegen frustriert, Ihr Verhältnis zu ihnen leidet und die Stimmung im Team sinkt.
- Falsche Entscheidungen aufgrund eines unzureichenden Auswahlprozesses oder mangelnder Informationen kosten Sie rund ein Bruttojahresgehalt.
- Ihr Recruiting ist dann erfolgreich, wenn Sie neben den fachlichen Fähigkeiten die Persönlichkeit von Kandidat:innen einschätzen können.



## Kosten einer Fehleinstellung

Beispiel: Softwareentwickler:in, Jahresgehalt 65.000 Euro (Ausscheiden mit Ende der Probezeit nach 6 Monaten, Wiederbesetzung nach weiteren 2 Monaten)

<b>Kosten für Training und Entwicklung</b>	2.500 Euro
<b>Aufwand für Einarbeitung</b> Produktivitätseinbußen bei Tutor:in innerhalb der ersten sechs Monate	12.000 Euro
<b>Produktivitätseinbußen aufgrund von Minderleistung</b> Umsatz pro Mitarbeiter:in x 30 %	15.000 Euro
<b>Gehalt bis zum Ausscheiden</b>	32.500 Euro
<b>Kosten der unbesetzten Stelle bis zur Wiederbesetzung</b> Jahresgehalt/Arbeitstage x Tage bis zur Wiederbesetzung x Faktor (lt. Harvard-Studie 1-3, je nach Produktivitätsbeitrag der zu besetzenden Position)	46.800 Euro
<b>Zeitlicher Aufwand im Recruitingprozess</b> Mitarbeiter:in HR, Abteilungsleiter:in, ggf. Geschäftsführer:in	5.000 Euro
<b>Kosten des Recruitingprozesses</b> Kosten für externe:n Dienstleister:in, etwa 25 % des Jahresgehaltes	8.000 Euro
<b>GESAMT</b>	<b>121.800 Euro</b>

Je nach Position und hierarchischer Ebene kostet eine Fehleinstellung von drei Monatsgehältern bis zu dem Dreifachen eines Jahresverdienstes.

”

Nur wenn Sie wissen, wer Ihre Kandidat:innen  
wirklich sind, treffen Sie die richtige  
Entscheidung.

# 2

Mit wissenschaftlich fundierten Fakten  
untermauern Sie Ihre Intuition.

## # Intuition

- Ohne Ihre langjährige Erfahrung wären Sie nicht dort, wo Sie heute stehen. Deswegen setzen Sie voll auf Ihr Bauchgefühl.
- Genau diese Erfahrung lässt Sie wiederkehrende Situationen mühelos erfassen. In nur wenigen Augenblicken ziehen Sie Ihre Schlüsse und treffen Entscheidungen aus dem Bauch heraus.
- Doch auch Intuition hat ihre Grenzen, wenn z.B. wichtige Informationen über eine:n Kandidat:in durch den ersten Eindruck oder unbewusste Vorurteile ausgeblendet werden.
- 1970 waren nur 5 Prozent der Musiker:innen der Top-Five Orchester in den USA Frauen. Nachdem Blind Auditions eingeführt wurden, stieg der Frauenanteil innerhalb weniger Jahre auf über 35 Prozent.\*
- **Entscheiden Sie nie gegen Ihr Bauchgefühl, aber ebenso wenig nur aufgrund dessen! Eine wissenschaftlich abgesicherte Analyse der Persönlichkeitseigenschaften liefert Ihnen objektive Informationen.**

*\* Claudia Goldin; Cecilia Rouse, Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on Femal Musicans, 2000*



”

Intuition und Fakten sind im Doppel  
unschlagbar.

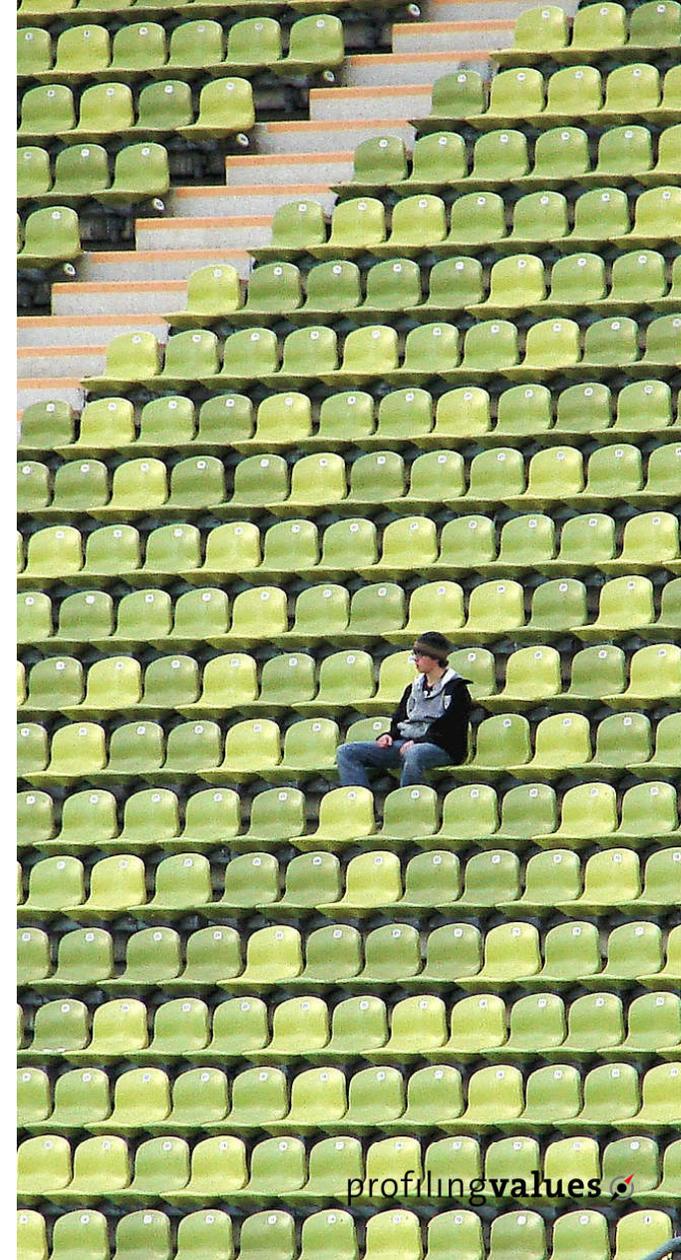
# 3

Ihre Kandidat:innen können von neuen Erkenntnissen über sich nur profitieren.

## # Kandidat:innenmarkt

- Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist nach wie vor angespannt. Vermutlich sind Sie froh, dass Sie überhaupt Kandidaten:innen finden. Die wollen Sie auf keinen Fall mit ungewöhnlichen Bewerbungsprozessen vergraulen.
- Für eine positive Candidate Experience sind vor allem drei Dinge wichtig: Klare und integre Kommunikation – Ergebnisorientiertes Handeln – Emotionale Augenhöhe\*.
- **Eine Analyse der Persönlichkeitseigenschaften, deren Ergebnis fachlich kompetent, transparent und wertschätzend vermittelt wird, bringt Kandidat:innen echten Mehrwert und schafft Vertrauen.**

*\* vgl. Stellenanzeigen.de/meta HR, Candidate Experience Studie 2014*



## Die drei Vertrauensdimensionen



aus: [Stellenanzeigen.de/meta HR](https://www.stellenanzeigen.de/meta-hr), Candidate Experience Studie 2014

”

Kandidat:innen, die im Auswahlprozess angenehme Erfahrungen machen, werden positiv von Ihrem Unternehmen sprechen.

## Sie wollen wissen, wer Ihnen im Bewerbungsgespräch wirklich gegenüber sitzt?

Lassen Sie uns gemeinsam schauen, wie Sie die richtigen Menschen für Ihr Unternehmen auswählen und zu engagierten Mitarbeitern entwickeln.

**Ja, ich will mit Ihnen sprechen**

Oder rufen Sie uns an unter +49 (0)89 78 74 755.

**profilingvalues** 

Forsthausstr. 2

D – 82031 Grünwald

+49 (0)89 78 74 755

[info@profilingvalues.com](mailto:info@profilingvalues.com)

[www.profilingvalues.com](http://www.profilingvalues.com)