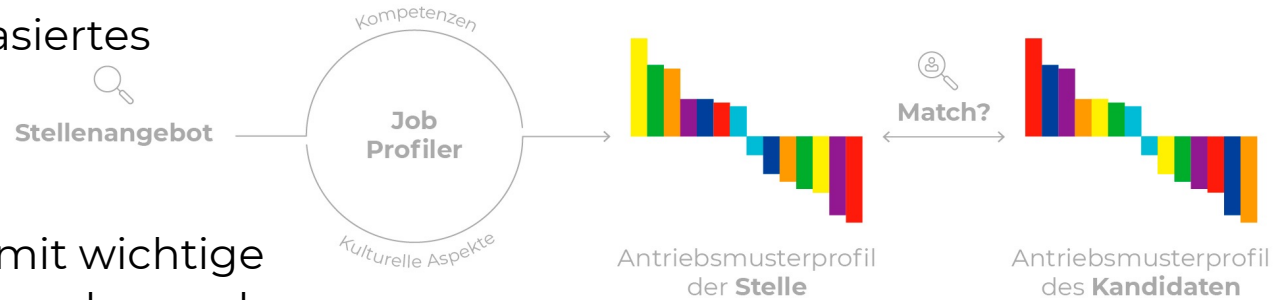


Job Profiler® - Cultural Fit im Recruiting



Job Profiler

Der Job Profiler liefert ein Werte-basiertes Matching in Ergänzung zu der Persönlichkeitsanalyse.



In der Personalauswahl können damit wichtige Motivationsfaktoren entschlüsselt werden und über das Kompetenzprofil wichtige Kompetenzen für die Stelle identifiziert werden.

Das Ergebnis zeigt, wie der persönliche Antrieb für die zu besetzende Stelle sein sollte, damit Ihre Anforderungen mit den Kandidaten*innen matchen.

1. Schritt

Auswahl der wichtigsten Kompetenzen

Seite: 2/12 Abmelden

1. Wähle die wichtigsten Kompetenzen aus, die für die Arbeitsstelle notwendig sind (min. 6 - max. 12)

Verwalten

☐ Akkuratesse

☒ Zuverlässigkeit

☐ Disziplin

☐ Umgang mit Details

☒ Organisieren und planen

☐ Zeitmanagement

☐ Ausdauer

☐ Fortschrittskontrolle

Erneuern

☐ Analytisches Vermögen

☒ Konzeptuelle Flexibilität

☐ Kreativität

☒ Improvisieren

☐ Erfinderisch

☐ Innovation

☐ Problemanalyse

Realisieren

☐ Entschlusskraft

☐ Initiative ergreifend

☒ Kundenorientiert

☐ Unternehmen

☐ Urteilsbildung

☐ Prioritäten setzen

☐ Risikofreudig/Mut

☐ Ergebnisorientiert

Personenbezogen

☐ Ambitioniert

☐ Selbstsicherheit

☐ Beharrend

☐ Konfrontierend

☒ Wirkung

☒ Integrität/Vertrauen

☐ Einfühlsamkeit

☒ Zuhören

☐ Unabhängigkeit

☐ Loyalität zur Organisation

☐ Belastbarkeit

☐ Verantwortung

Führungsstil

☐ Aktionsorientierung (erzwingen)

☐ Autorität

Einsatz und Motivation

☐ Energie

☐ Einsatz

Beeinflussung

☒ Anpassungsvermögen

☐ Engagement

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Organisieren und planen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Konzeptuelle Flexibilität

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Improvisieren

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Kundenorientiert

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Wirkung

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Integrität/Vertrauen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Zuhören

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Menschenorientierte Führung

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Identifizierung mit Management

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Anpassungsvermögen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Sozialität

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

+

Alle punkten sind verteilt. Gehen Sie auf die nächste Seite, wenn Sie zufrieden sind oder stellen Sie die Verteilung der Punkte wieder ein.

Nächste Seite →

2. Schritt

Auswahl der wichtigsten Kultureller Aspekte

Thema dieses Abschnitts: **Zusammenarbeit im Team**

✓ Bei größeren **Veränderungen...**

...wird darauf Wertgelegt, dass alle Teammitglieder diesen zustimmen.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...wird freies Denken ermutigt, um eine zukunftsweisende Lösung zu finden.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...werden Chancen erkannt und erfolgsorientiert genutzt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...werden klare Rahmenbedingungen und Abläufe definiert.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...gehen einzelne Personen entschlossen voran.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...wird Bewährtes so gut es geht erhalten.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...wird gelassen reagiert und Entwicklungen wird bewusst Raum gegeben.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

Nächste Seite →

Wenn **Fehler** passieren, werden sie meistens...

...schonungslos angesprochen und sind damit erledigt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...als Teil der Entwicklung akzeptiert und in Relation gesetzt.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...familiär und diskret besprochen.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...versucht von sich fernzuhalten und daraus entstehende Chancen zu erkennen.

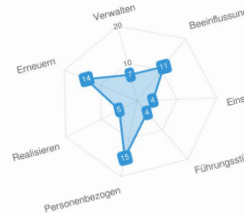
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

The perfect Match?



Ausgewählte Kompetenzen

In dem folgenden Spinnendiagramm erkennt man die gewünschten Kompetenzen von dem ersten Teil der Abfrage. Zur erneuten Reflexion sind die ausgewählten Ergebnisse hier erneut aufgeführt.



1. Verwalten (7)
2. Beeinflussung (7)
3. Einsatz und Motivation (4)
4. Führungsstil (4)
5. Personenbezogen (15)
6. Realisieren (5)
7. Erneuern (14)



Eigenschaften des Wunschprofils

Die bei der Erstellung des Profils gewählten Kriterien beziehen sich auf die Eigenschaften, die gerne bei dem Kandidaten für die Funktion gesehen sind. Eigenschaften können allerdings auch eine Schattenseite haben, wenn sie 0 nehmen und zu stark zum Ausdruck kommen, sodass sie ein Punkt der Aufmerksamkeit werden. Es ist auch möglich, dass im Profil Eigenschaften dennoch für die Funktion von Bedeutung sind. Nachstehend ist ein Übers (auffallenden) Eigenschaften, neutralen Merkmale und möglichen Beach die zu dem zusammengestellten Kompetenz- und Funktionsprofil gehör

Kraft des Profils

- » Hat Freude am Gewinnen und schätzt das Erreichen gesetzter Ziele.
- » Hat eine klare Bestrebung.
- » Behält Effizienz und Effektivität im Auge.
- » Kann sich selbst und „das Unternehmen“ präsentieren; guter Auftritt
- » Nutzt eine pragmatische Herangehensweise.
- » Ist analytisch eingestellt und versteht Konzepte.
- » Denkt über Lösungen nach.
- » Generiert neue Ideen.
- » Kann „out-of-the-box“ (außerhalb des Üblichen) denken.
- » Hat gerne intellektuelle Herausforderungen.
- » Hat ein Auge für Effekte auf lange Sicht.
- » Hat ein Auge für Menschen.
- » Wirkt in der Regel freundlich und tut gerne etwas für jemand
- » Legt Wert auf Konsens und Mitsprache.
- » Arbeitet und spricht gerne mit anderen Menschen und mag
- » Gibt sich sozial.
- » Ist praktisch eingestellt und steht mit beiden Füßen auf de

Besondere Merkmale

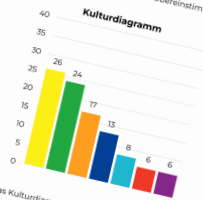
- » Kann es als schwierig erachten, die Verantwortung für M
- » Kann Dinge positiver darstellen als sie in Wirklichkeit si
- » Kann manchmal aufzwingend wirken.
- » Hält gerne alle Möglichkeiten offen.
- » Es kann der Person schwer fallen, Entscheidungen zu
- » Kann wenig strukturiert wirken.
- » Kann einen recht theoretischen Ansatz haben.
- » Kann Dinge komplizierter machen als nötig.
- » Erachtet Ordnung, Struktur und Hierarchie als nich
- » Die (rechtzeitige) Erledigung von administrativen, schwer fallen.
- » Weniger starke Bindung zur Organisation; kein „J
- » Der Person fällt das Relativieren, Abstand nehme



Culture-Match

Oftmals sind Menschen zwar von ihrer Arbeit begeistert, fühlen sich aber nicht wohl mit der Kultur in ihrem Team oder ihrer Organisation. Wenn solche kulturellen Konflikte stärker werden, kann es schwierig sein, gute Arbeitsbeziehungen aufzubauen und langfristig motiviert zu bleiben. Selbst wenn jemand die Arbeit an sich liebt, könnte er sich in einer unpassenden Kultur unwohl fühlen und daran denken, die Position frühzeitig zu verlassen. Deshalb ist es wichtig, auch diesen Aspekt der Arbeit während des Bewerbungsprozesses anzusprechen. Dabei geht es um die allgemeine Passung mit der Kultur, nicht um die Übereinstimmung mit einzelnen Kollegen.

Kultordiagramm



Das Kultordiagramm basiert darauf, wie die Kultur wahrgenommen wird. Eine detaillierte Interpretation der Ergebnisse folgt weiter unten.

Einblick in die Team- und Organisationskultur

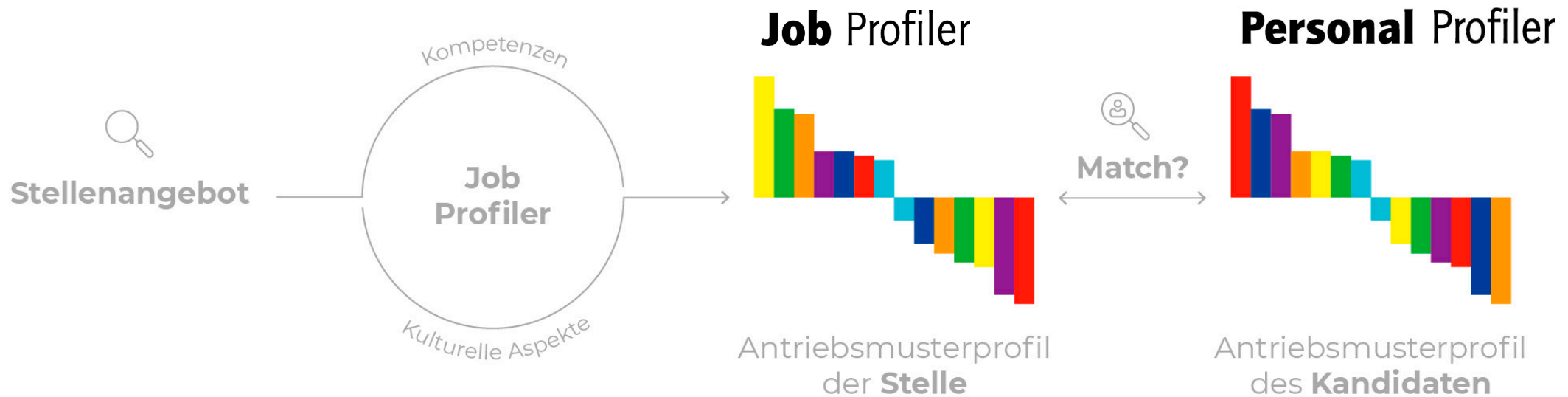
Die wahrgenommene Kultur ist ausdrucksstark. Bemerkenswert ist die spürbare Anwesenheit der Ausprägungen von Gelb und Grün. Weniger hoch, aber immer noch deutlich im Profil vorhanden, sind die Ausprägungen von Orange, Blau und Türkis. Das bedeutet, dass diese Wertesysteme in der Kultur des Teams und/oder der Organisation als Ganzes zu spüren sind. Im Folgenden wird erläutert, was dies für den Kulturgehalt mit der Person bedeutet.

Analyse und Innovation

Hier ist man im Durchschnitt ziemlich (gelb) analytisch und forschend eingestellt, und es wird langfristig gedacht. Innovation ist wichtig bei der Suche nach funktionierenden Lösungen. Kandidaten mit einer hohen Abneigung gegen die gelbe Arbeitskraft könnten die Kultur auch etwas chaotisch, eigenwillig und kompliziert finden. Man könnte dies probieren zu überwinden, indem man individuelle Vereinbarungen mit den Kandidaten trifft, um sicherzustellen, dass sie gut in dieser Umgebung arbeiten können.

Das Ergebnis wird in einem Ergebnisbericht zusammengefasst und zeigt, welche Anforderungen von Seiten des Unternehmens für die zu besetzende Stelle gestellt werden.

The perfect Match?



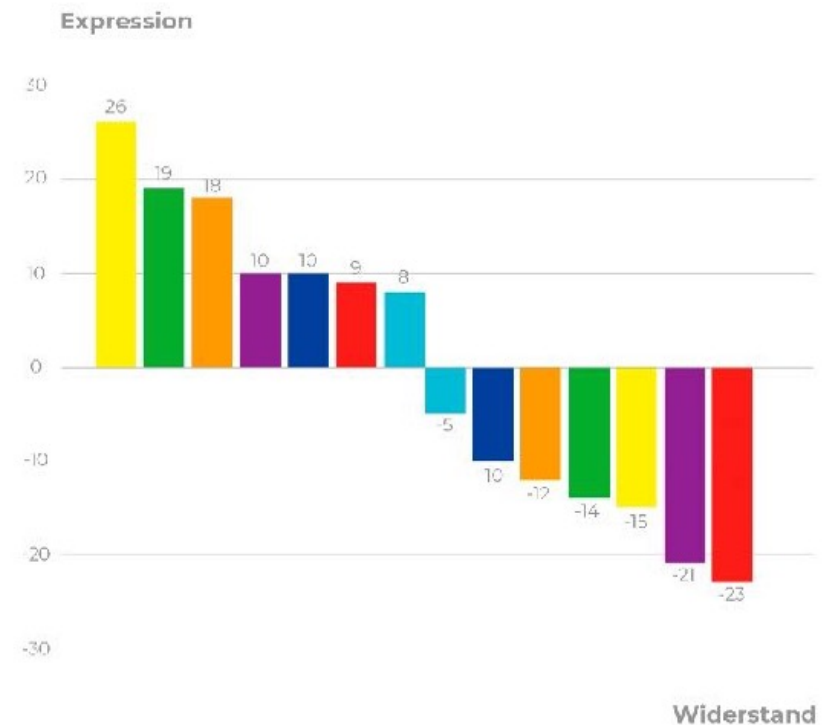
Wie matchen die Anforderungen, die an die vakante Position geknüpft sind, mit dem Bewerber:in-Profil?

Personal Profiler

Der Personal Profiler zeigt welche Wertesysteme das Handeln und Denken von Menschen, mehr oder weniger, beeinflussen. Außerdem gibt es Einsicht darin welches Verhalten im Umfeld mehr oder weniger Widerstand auslöst.

Ergänzende Module:

- **Do's & Dont's** - „Packungsbeilage in kurzer Version“
- **Remote Work** - Beschreibung der Wertesysteme über Auswirkungen auf Verhalten und Bedürfnisse
- **Theoretische Module** – ausführliche Beschreibung und Bedeutung der Wertesysteme
- **360° Feedback** - Feedback geben, erhalten und teilen
- **Reflexionsfragen** - die weiterführend für das Verständnis & die Auseinandersetzung mit dem Profil optional hinzugefügt werden.



Vielen Dank!



Emilie Rabe

Key-Account Management,
Training & Zertifizierung

e.rabe@profiledynamics.de

+49 (0) 4131 22 600 52



Robert Siegers

Geschäftsführer

r.siegers@profiledynamics.de

+49 (0) 4131 22 600 50