



A photograph of a man with a beard, wearing a red sweater, standing against a blue brick wall. He is smiling broadly and has his right fist raised in a celebratory gesture. In front of him, a white booklet titled "Job Profiler The perfect match" is propped up. The booklet features the Profile Dynamics logo and a colorful pie chart divided into four quadrants.

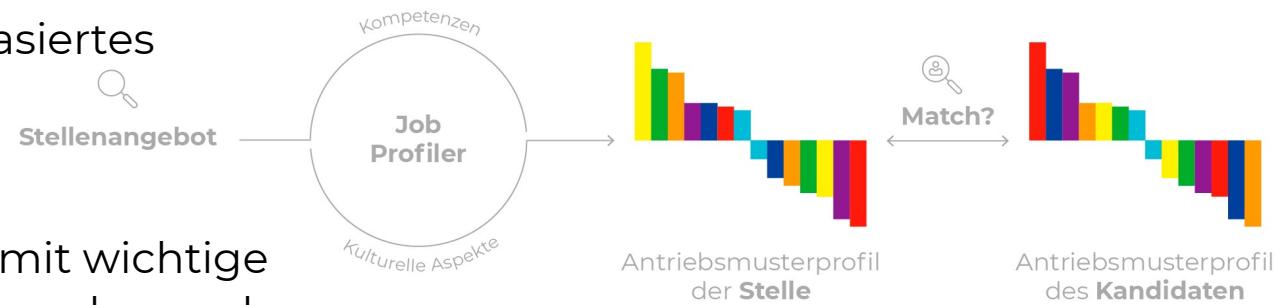
Job Profiler® -  
Cultural Fit im Recruiting

# 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

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

7

<b>Verwalten</b>	<b>Erneuern</b>	<b>Realisieren</b>
<input type="checkbox"/> Akkurate <span style="color: blue;">i</span> <input checked="" type="checkbox"/> Zuverlässigkeit <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Disziplin <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Umgang mit Details <span style="color: blue;">i</span> <input checked="" type="checkbox"/> Organisieren und planen <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Zeitmanagement <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Ausdauer <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Fortschrittskontrolle <span style="color: blue;">i</span>	<input type="checkbox"/> Analytisches Vermögen <span style="color: blue;">i</span> <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptuelle Flexibilität <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Kreativität <span style="color: blue;">i</span> <input checked="" type="checkbox"/> Improvisieren <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Erfinderisch <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Innovation <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Problemanalyse <span style="color: blue;">i</span>	<input type="checkbox"/> Entschlusskraft <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Initiative ergreifend <span style="color: blue;">i</span> <input checked="" type="checkbox"/> Kundenorientiert <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Unternehmen <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Urteilsbildung <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Prioritäten setzen <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Risikofreudig/Mut <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Ergebnisorientiert <span style="color: blue;">i</span>
<b>Personenbezogen</b>		
<input type="checkbox"/> Ambitioniert <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Selbstsicherheit <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Beharrend <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Konfrontierend <span style="color: blue;">i</span> <input checked="" type="checkbox"/> Wirkung <span style="color: blue;">i</span> <input checked="" type="checkbox"/> Integrität/Vertrauen <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Einfühl amkeit <span style="color: blue;">i</span> <input checked="" type="checkbox"/> Zuhören <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Unabhängigkeit <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Loyalität zur Organisation <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Belastbarkeit <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Verantwortung <span style="color: blue;">i</span>		
<b>Führungsstil</b>	<b>Einsatz und Motivation</b>	<b>Beeinflussung</b>
<input type="checkbox"/> Aktionsorientierung (erzwingen) <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Autorität <span style="color: blue;">i</span>	<input type="checkbox"/> Energie <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Einsatz <span style="color: blue;">i</span>	<input checked="" type="checkbox"/> Anpassungsvermögen <span style="color: blue;">i</span> <input type="checkbox"/> Engagement <span style="color: blue;">i</span>

Organisieren und planen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Konzeptuelle Flexibilität

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Improvisieren

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Kundenorientiert

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Wirkung

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Integrität/Vertrauen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Zuhören

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Menschenorientierte Führung

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Identifizierung mit Management

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Anpassungsvermögen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

Sozialibilität

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 i

All die 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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

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.

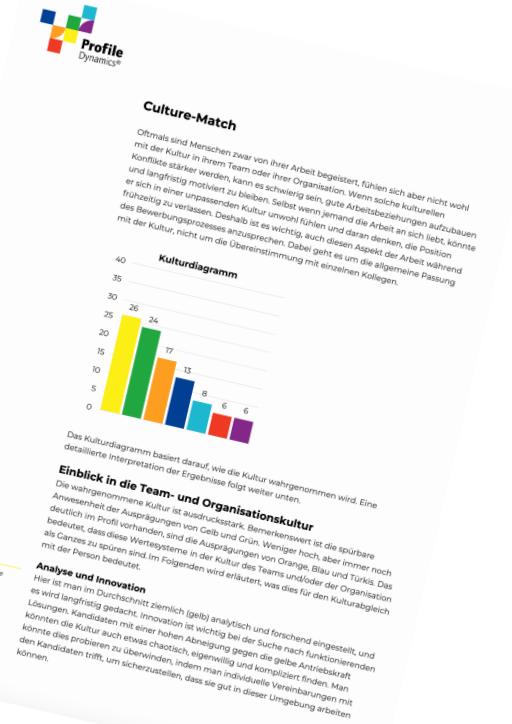
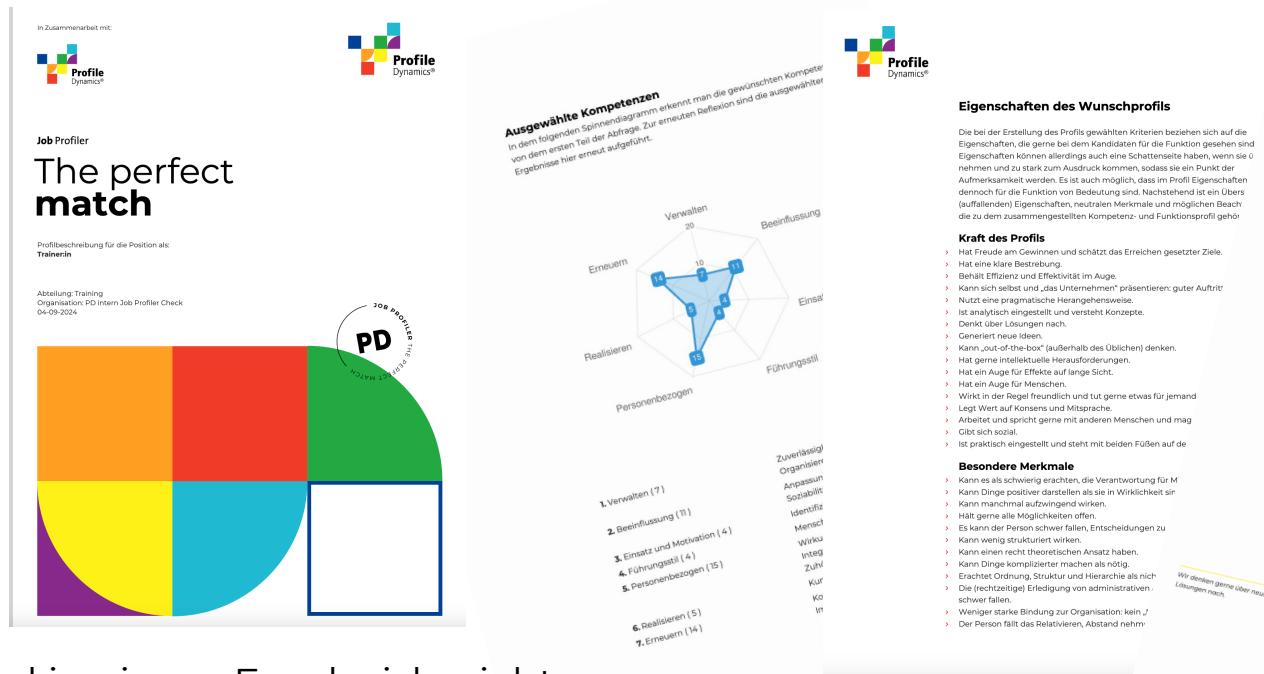
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

...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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

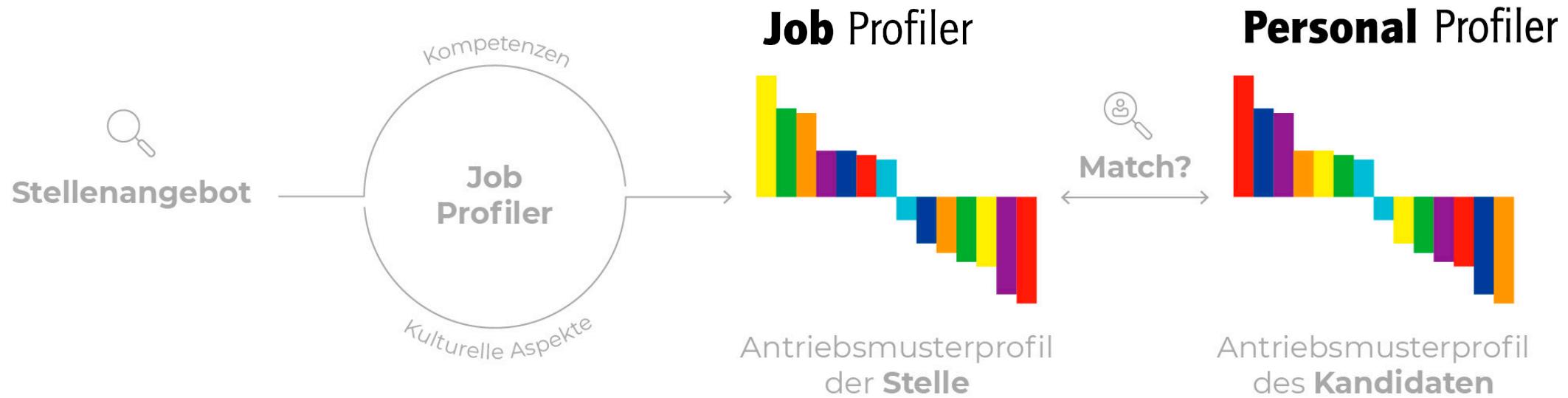
Nächste Seite →

# The perfect Match?



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:

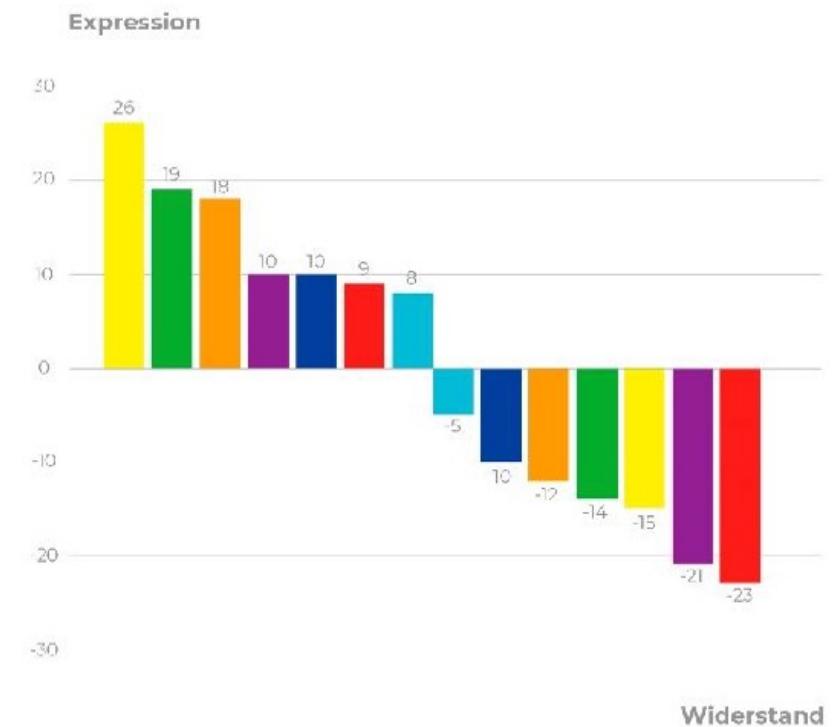
**·Do's & Dont's** - „Packungsbeilage in kurzer Version“

**·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](mailto:e.rabe@profiledynamics.de)  
+49 (0) 4131 22 600 52



**Robert Siegers**

Geschäftsführer

[r.siegers@profiledynamics.de](mailto:r.siegers@profiledynamics.de)  
+49 (0) 4131 22 600 50