



Herausforderung Recruiting:

Neben Kompetenz, und Potential auch die gesuchten Werte messen und beurteilen

Bei einem erfolgreichen Recruiting ist es unbestreitbar wichtig, die Bewerbungsperson in ihrer Sachkompetenz und Team- oder Beziehungsfähigkeit zu beurteilen.

Es geht allerdings auch darum zu klären, ob die Bewerbungsperson die Werte der Firma mittragen und mitfördern kann. Ein Punkt, der oft stiefmütterlich behandelt oder in seiner Wichtigkeit unterschätzt wird. Legt eine Firma die Betonung auf *Transparenz, Zuverlässigkeit und Partnerschaft* mit den Kunden sind das die Werte, die für jede Rekrutierung massgebend sind. Je mehr MitarbeiterInnen in der Firma die *Werte des Betriebes in sich selbst tragen*, desto glaubwürdiger ist der Auftritt des Unternehmens und desto besser wird sich das Standing entwickeln.

Doch wie kann während eines Bewerbungsprozesses sichergestellt werden, dass die Bewerbungsperson nicht nur die erforderliche Sachkompetenz und Beziehungsfähigkeit mitbringt, sondern auch die Werthaltung der Firma bereits in sich trägt?

Viele Personalverantwortliche verlassen sich dabei auf ihr Gefühl oder auf ihre Intuition während des Gesprächs. Gefühl und Intuition sind wichtige „Werkzeuge“ in der Personalrekrutierung. Allerdings wär es eine grosse Hilfe, wenn die Intuition bezüglich der Werte der Bewerbungsperson durch ein weiteres Instrument bestätigt oder ergänzt würde.

Dazu eignet sich das Testverfahren Profilingvalues ausgezeichnet:

- das online-Verfahren dauert nur 20 Minuten
- Profilingvalues ist wertebasiert und nicht manipulierbar
- Profilingvalues garantiert eine stabile und zuverlässige Messung nicht nur des Verhaltens, sondern auch des individuellen Wertesystems eines Menschen.

Je mehr MitarbeiterInnen in der Firma die *Werte des Betriebes in sich selbst tragen*, desto glaubwürdiger ist der Auftritt des Unternehmens und desto besser wird sich das Standing entwickeln.



Bleiben wir beim Beispiel der oben erwähnten Firma, welche Betonung auf die Werte *Transparenz, Zuverlässigkeit und Partnerschaft* legt. Nehmen wir an, die Firma will eine Kaderstelle im Bereich Avor (Arbeitsvorbereitung) besetzen und hat bereits drei BewerberInnen in der engeren Wahl. Nun bietet sich der Einsatz von Profilingvalues an, um die geeignetste Person bezüglich Kompetenz und Werthaltung herauszufiltern:

- *Transparenz* erkennen wir darin, dass das Profil hohe Werte in den Bereichen Selbstbewusstsein, Rollenbewusstsein und Zielbewusstsein aufweist
- *Zuverlässigkeit* erkennen wir aus den Bereichen praktische und analytische Fähigkeit.
- Dass die Person wert auf *Partnerschaft* legt und diesen auch lebt, erkennen wir vor allem im Bereich emotionale Fähigkeit.

So kann Profilingvalues erfolgreich eingesetzt werden, um die Softskills der zukünftigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer Firma zu bewerten und sicherzustellen, dass diese neben Sach- und Beziehungskompetenz auch die Werthaltung der Firma unterstützen und fördern.

Weiter Informationen erhalten Sie auf meiner Website www.profilingvalues-verfahren.ch

Jörg Schori