KAIBLINGER+
PARTNER

INHALT

03 WAS IST JOB-FIT?

04 WARUM JOB-FIT?

05 DAS KONZEPT VON JOB-FIT IN DREI EINFACHEN SCHRITTEN

06 DER EINFLUSS VON JOB-FIT AUF DAS UNTERNEHMEN

07 WIE SIE JOB-FIT ASSESSMENTS BEI DER EINSTELLUNG UND ENTWICKLUNG UNTERSTÜTZEN

09 BIG DATA im HR

11 WIE SIE EIN PROBLEM BEIM JOB-FIT ERKENNEN KÖNNEN

KAIBLINGER+
PARTNER

WAS IST JOBFIT

Der Job-Fit misst den Grad der Übereinstimmung zwischen dem individuellen Profil einer Personen und dem Anforderungsprofil einer Position in einem bestimmten Arbeitsumfeld.

Wenn die Voraussetzungen und Anforderungen übereinstimmen, besteht zwischen dem Mitarbeiter und der Organisation ein guter Job-Fit. Der Job-Fit hilft also Personen in Positionen zu platzieren, in denen sie wahrscheinlich erfolgreich sein werden.

Basierend auf der Identifizierung von Persönlichkeitsmerkmalen, mentalen Fähigkeiten und beruflichen Interessen wird bei der Beurteilung der Passung zur Stelle festgestellt, ob eine Person einen den Job machen **KANN**, **WIE** sie einen Job machen wird und ob sie **FREUDE** an der Arbeit haben wird. Jeder Mensch ist durch unterschiedliche Einflüsse motiviert und geleitet. Der Job-Fit umreißt die besonderen, berufsbezogenen Eigenschaften, die eine Person produktiv machen.

Um mehr über unsere Lösungen: https://www.kaiblinger-partner.com

WARUM JOBFIT?

Wussten Sie, dass Mitarbeiter, die gut zu ihrem Job passen, 2,5 Mal produktiver sind?

Studien zeigen, dass der richtige Job-Fit das Engagement und die Arbeitszufriedenheit verbessert. Es führt zu einer erhöhten Produktivität, während negative Faktoren wie arbeitsplatz-bezogener Stress, Spannungen, Konflikte am Arbeitsplatz und kostspielige Mitarbeiter-fluktuation abnehmen.

Unternehmen, die eine Philosophie der Passung zwischen Mensch und Job verfolgen, können sich einen Vorsprung vor dem Wettbewerb verschaffen.

Eine große Studie, die von der Harvard Business Review veröffentlicht wurde, hat 360.000 Menschen über einen Zeitraum von 20 Jahren durch ihre Karrieren begleitet und gezeigt, dass ein wesentlicher Bestandteil der Mitarbeiter-bindung darin besteht, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter in Bezug auf ihre Fähigkeiten, Interessen und Persönlichkeiten gut zum Job passen.

Die Studie fand heraus, dass, wenn Menschen in Jobs arbeiten, in denen die Anforder-ungen des Jobs mit ihren eigenen Profil übereinstimmen, in denen die Anreize, die der Job bietet , mit ihren besonderen Interessen übereinstimmen und in denen die kulturellen Anforderungen der Position ihrer Persönlichkeit entsprachen, die Personalfluktuation drastisch sank und die Produktivität dramatisch anstieg.

Wie können Unternehmen also mit dem Job-Fit starten?

Schauen wir uns zunächst einige der Hauptgründe an, warum Mitarbeiter scheitern:

- **Sie passten nicht gut zum Job**
- **Sie passten nicht gut zur Unternehmenskultur**
- **Sie passten nicht gut ins Team**

Nur etwa 10 Prozent des Potentials einer Person können direkt beobachtet werden. Neunzig Prozent des Potenzials einer Person liegen meist unter der Oberfläche. Dieser große Prozentsatz umfasst Dinge wie Lernstil, Verhaltensmerkmale, und berufliche Interessen.

Laut Harvard Business Review sagt das "Job-Matching“ den beruflichen Erfolg genauer voraus als z. B. die Betrachtung von Zeugnissen, Ausbildung und Erfahrung. Nur weil eine Person bei Unternehmen X ein leistungs-starker Mitarbeiter war, bedeutet das nicht automatisch, dass sie bei einem Unternehmen Y. in einer vergleichbaren Position auch gleichermaßen erfolgreich ist.

Ein häufiges Missverständnis bei der Überprüfung bestehenden Job-Fits bei Mitarbeitern und/oder der Verwendung von Assessments besteht darin, dass Mitarbeiter falsche Antworten geben könnten.

Bei einem guten Job-Match-Verfahren hingegen gibt es kein „richtig“ oder „falsch“, kein „bestanden“ oder „nicht bestanden“. Es geht ausschließlich darum, wie gut eine Person zu eine Position passt und darum, ihre Leistungs-wahrscheinlichkeit vorherzusagen.

So, wie es keine perfekten Menschen gibt, gibt es auch keinen perfekten Job-Match; aus diesem Grund, sollte auch ein gutes Assessment nur ein Teil aus einem Methodenmix sein.

DAS KONZEPT VON JOB-FIT IN 3 EINFACHEN SCHRITTEN

Würden Sie sich wünschen, High-Performer einfach kopieren zu können?

Es ist leicht, Top-Performer zu erkennen, wenn man sie in Aktion sieht oder ihre Ergebnisse betrachtet. Die Herausforderung besteht darin zu verstehen, was diese Menschen erfolgreich macht, und sicherzustellen, dass zukünftige Kandidaten genau diese Erfolgsfaktoren mitbringen.

Eine Schlüsselkomponente bei der Ermittlung eines Job-Fits ist, genau zu wissen, was die betreffende Rolle oder Position erfordert. Erstellen Sie zunächst eine umfassende und detaillierte Stellenbeschreibung. Durch die Beobachtung von Mitarbeitern, die in einer bestimmten Position bereits Erfolg hatten, erhalten Unternehmen Daten die sie nutzen können, um das Potential von Bewerbern für deren zukünftigen Erfolg abzuschätzen. Später in diesem eBook werden wir noch detaillierter auf Benchmarking und Anforderungsprofile eingehen.

1. **Identifizierung und Einschätzung von Leistungsträgern**
   - Leistungsträger sind die Mitarbeiter, die ihre Kollegen übertreffen. Schauen Sie sich die Leistung, die Produktivität, Qualitätskennzahlen, Umfragen zur Kundenzufriedenheit und andere KPIs an.
   - Nutzen Sie eine validierte und zuverlässige Lösung wie den ProfileXT, um Persönlichkeitsmerkmale, mentalen Fähigkeiten und beruflichen Interessen zu skizzieren.
2. **Benchmarking von Spitzenleistungen zur Erstellung eines Anforderungsprofils**
   - Erstellen Sie anhand der Assessmentergebnisse der Top-Performer ein Anforderungsprofil (Benchmark), das die Merkmale eines Top-Performers definiert.
3. **Beurteilen Sie Kandidaten anhand dieses Anforderungsprofils für maximale Produktivität und Engagement in dieser Position.**
   - Kombinieren Sie spezifische Informationen zur Unternehmenskultur mit berufsspezifischen Daten.

KAIBLINGER+
PARTNER

Der Einfluss von JOBFIT auf das Unternehmen

Schlechter Job-Fit ist für Unternehmen sehr kostspielig. Weltweit.

So sehr, dass einige Unternehmen Mitarbeiter jetzt sogar **Geld dafür anbieten** ,dass sie ihren Job kündigen, wenn sie das Gefühl haben, dass der Mitarbeiter nicht passt. Unternehmen wie Amazon und Zappos bieten Mitarbeitern Tausende von Dollar an und versuchen damit, diejenigen, zum Gehen zu bewegen, die die Werte und Ziele des Unternehmens nicht teilen. Amazon-CEO Jeff Bezos erklärte in seinem Aktionärsbrief: "Das Ziel ist es, die Leute zu ermutigen, sich einen Moment Zeit zu nehmen und darüber nachzudenken, was sie wirklich wollen. Auf lange Sicht ist es weder für den Mitarbeiter noch für das Unternehmen gesund, wenn ein Mitarbeiter in einer Position bleibt, in der er nicht sein möchte.

Gallup-Untersuchungen haben gezeigt, dass Unternehmen mit einer Quote von 9,3 "engagierten" zu „nicht engagierten Mitarbeitern im Durchschnitt einen um 147 Prozent höheren Gewinn pro Aktie erzielen, als ihre Konkurrenten. Gallup schätzte, dass "aktives Disengagement" die Amerikanischen Wirtschaft jedes Jahr 450 bis 550 Milliarden Dollar kostet.

Indem Unternehmen bei Mitarbeitern auf den richtigen Job-Fit achten, können sie dafür sorgen, dass sie zu den oben genannten gewinnenden Unternehmen gehören. Auf unternehmerischer Ebene wird sich zeigen, dass Mitarbeiter, die wenig oder gar nicht in den Job passen, irgendwann gehen oder gebeten werden zu gehen. Fluktuation schadet nicht nur den Finanzen eines Unternehmens, sondern wirkt sich auch auf die Moral, den Ruf und die Produktivität des Unternehmens aus.

Welche Faktoren bestimmen einen Job-Fit?

Ein effektiver Einstellungsprozess besteht aus mehreren Teilen, ebenso wie die Feststellung der Eignung für eine Stelle:

- Assessments, strukturierte Interviews, Hintergrundprüfungen
- Identifizieren des Anforderungsprofiles der Stelle
- Klare Richtlinien und Erwartungen festlegen
- Erstellen einer Benchmark.

Was ist Benchmarking?

- Ein Prozess um Top-, Mittel- und Bottom-Performer zu bestimmen.
- Identifizierung von Unterschieden (Indikatoren) zwischen Top-Performern und Bottom-Performern
- Betrachtung der Unternehmenskultur, da sich Kulturen von Unternehmen zu Unternehmen stark unterscheiden können
- Analyse der firmenspezifischen Anforderungen

DIE AUSWIRKUNG VON JOB-FIT AUF DEN EINZELNEN

Wenn Sie sich darauf freuen zur Arbeit zu gehen, sie erfolgreich sind und stolz darauf, Teil ihres Unternehmens zu sein, werden sie nicht nur produktiv, sondern auch hochengagiert sein.

Wenn bei Mitarbeitern auf den Job-Fit geachtet wird, werden diese sich mit dem Unternehmen und seinen Zielen verbunden fühlen. Mitarbeiter die zu ihren Jobs passen, werden nicht nur das Unternehmen seltener verlassen sondern sich auch zu hochproduktiven und engagierten Mitarbeitern entwickeln. Es geht um mehr, als Engagement – es geht um unternehmerische Mitverantwortung. Wenn Mitarbeiter unternehmerische Mitverantwortung übernehmen, werden sie von sich aus Initiative ergreifen und nach Höchstleistungen streben.

WIE SIE JOB-FIT ASSESSMENTS BEI DER EINSTELLUNG & BEI DER ENTWICKLUNG UNTERSTÜTZEN

Assessments mit Job-Fit-Funktion helfen, bessere Einstellungsentscheidungen zu treffen, indem sie Ihnen helfen, die erfolgsrelevanten Eigenschaften Ihrer Top-Performer zu verstehen. Es gibt kaum etwas tragischeres in Unternehmen, als kompetente Mitarbeiter in Jobs einzustellen, in die sie nicht hineinpassen und – von Anfang an - zum Scheitern verurteilt sind. Wenn dies geschieht, ist ihr Potenzial vergeudet. **Im Einstellungsprozess verwendete Instrumente** messen die wesentlichen Verhaltensmerkmale, die ein Arbeitgeber benötigt, um die besten Einstellungs- und Auswahlentscheidungen zu treffen.

Job-Fit-Assessments helfen Personalverantwortlichen also bei der Vorhersage der Eignung und beim Abgleich des Bewerber-Potenzials mit den Anforderungen der neuen Position. Inzwischen setzen mehr und mehr Unternehmen Job-Fit Assessments während des gesamten Bewerbungsprozesses ein.

Es gibt viele Arten von Assessments. Aber die erfolgreichsten Assessments im Einstellungsprozess verfügen über eine Job-Fit-Funktion, um den Erfolg im Einstellungsprozess zu steigern.

Verlässliche Job-Fit-Lösungen kombinieren valide Daten aus der Eignungsdiagnostik mit kundenspezifischen Daten, um eine Benchmark zu erstellen, mit der die Kandidaten individuell abgeglichen werden. Durch die Einbeziehung von Job-Fit in den Auswahlprozess wird das Einstellungsverfahren deutlich effektiver.

Auf der Grundlage objektiver Kriterien wählt das Unternehmen die Top-Performer in einer bestimmten Position aus. Diese Top-Performer werden bezüglich ihrer mentalen Voraussetzungen, ihren Verhaltensmerkmalen und ihren beruflichen Interessen mit folgenden 20 Merkmalen bewertet:

Denkmuster

- Lernindex
- Verbaler Ausdruck
- Verbales Denken
- Umgang mit Zahlen
- Numerisches Denken

Verhaltensmerkmale

- Energie-Ebene
- Durchsetzungsstärke
- Soziale Ausrichtung
- Lenkbarkeit
- Grundeinstellung
- Entscheidungsstärke
- Kompromissfähigkeit
- Unabhängigkeit
- Objektivität

Interessen

- Unternehmergeist
- Technologie
- Kreativität
- Dienst am Menschen
- Finanzen / Verwaltung
- Mechanik

Diese Daten werden verwendet, um ein individuelles Anforderungsprofil zu erstellen, auf dessen Grundlage die Voraussetzungen erkannt werden können, die ein Unternehmen für die Auswahl und Einstellung talentierter Mitarbeiter benötigt.
Mit dem Experten-Fragebogen – einer weiteren Möglichkeit, ein Anforderungsprofil zu erstellen - können mehrere Manager ihre Einschätzung und Erwartungen hinsichtlich einer bestimmten Position angeben. Wenn der Experten-Fragebogen abschließend beantwortet wurde, werden die Antworten in das Assessment Center eingegeben und verarbeitet. Das Ergebnis ist ein individuelles Anforderungsprofil für eine individuelle Position.

JOB FIT IST IN JEDER PHASE EINES MITARBEITERS WICHTIG

Unternehmen, die Job-Fit-Daten nutzen, wissen, dass dies ein wichtiger Bestandteil der Talententwicklung in allen Phasen der Betriebszugehörigkeit eines Mitarbeiters ist. Anstatt sich lediglich auf eine gute oder schlechte Passung zu konzentrieren, nutzen Unternehmen die Daten als Instrument, um Bereiche zu identifizieren, in denen die Mitarbeiter Training und Entwicklungspotential haben.

Kandidaten, die sich für eine Stelle bewerben oder in Betracht gezogen werden, nehmen an dem Assessment teil. Im Ergebnis wird damit ihr Profil erstellt. Danach wird ihr Profil mit dem Anforderungsprofil der Stelle verglichen. So lässt sich feststellen, wo der Kandidat mit der Bechmark der Top-Performer übereinstimmt und wo sie sich unterscheiden.

Das Job-Fit Assessment liefert nicht nur Informationen über das Potential eines Kandidaten, sondern auch maßgeschneiderte, klare Interviewfragen, die speziell für einen bestimmten Kandidaten auf der Grundlage seiner Assessment-Ergebnisse vorbereitet werden. Diese spezifischen Interviewfragen können im nachfolgenden Interview eingesetzt werden. Dies gibt Managern einen entscheidenden Vorteil im Einstellungsprozess.

Der Einsatz von Assessments im Einstellungs- und Auswahlprozess verschafft Wettbewerbsvorteil und erhöht die Effektivität und den Erfolg bei der Einstellung von talentierten Mitarbeitern. Mitarbeiter, die zu ihrer Arbeit passen, schaffen eine zuverlässige und produktive Arbeitsumgebung mit den richtigen Personen am richtigen Platz.

KAIBLINGER+ PARTNER

BIG DATA im HR

Stellen Sie sich folgende Situation vor:

Sie wollen eine Vertriebsposition in Ihrem Unternehmen besetzen. Sie haben zwei gleichermaßen beeindruckende Bewerber. Beide Kandidaten haben identische Bildungsabschlüsse. Beide Kandidaten haben Vertriebserfahrung bei einem großen Unternehmen. Beide Kandidaten waren während ihrer Vorstellungsgespräche freundlich und professionell. Wen stellen Sie ein?

Hier kommen Daten und Analytik ins Spiel. Big Data ist ein neues Konzept für die Personalabteilung. Unternehmen wie Xerox, Lowe‘s und ARAMARK setzen sich offen für einen konkreten Ansatz bei der Einstellung und Verwaltung von Mitarbeitern ein. Unternehmen, die Daten bei Einstellungsentscheidungen nutzen, nehmen sich Zeit, um Statistiken für Fluktuation, Leistung und Assessment-Ergebnisse zusammenzustellen.

Diese Daten werden verwendet, um Trends zu erkennen die anzeigen, welche Menschen bei welchen Jobs erfolgreich sein werden.

Wenn Sie bereits bei der Beantwortung unserer Eingangsfrage Zugang zu Daten gehabt hätten, wären Sie in der Lage gewesen, die Persönlichkeitsmerkmale zu identifizieren, die erfolgreiche Vertriebsmitarbeiter im Unternehmen haben. Sie hätten dann den Kandidaten auswählen können, der gut mit der Benchmark für diese Position übereinstimmt, mit soliden Daten, um Ihre Auswahl zu untermauern.

Unternehmen treffen Einstellungs-entscheidungen traditionell auf der Grundlage der im Lebenslauf aufgeführten Eigenschaften sowie der Erfahrung und Intuition. Dieser Ansatz hat sich bewährt, aber es gibt keine eindeutig richtige oder falsche Antwort. Obwohl Einstellungsentscheidungen unvoreingenommen sein sollten, führen Lebenserfahrungen und Wahrnehmungen zu natürlichen Verzerrungen. Wenn man bedenkt, dass die Personalkosten oft die größten Ausgaben für ein Unternehmen sind, sind Einstellungsentscheidungen keine Entscheidungen, bei denen man große Fehler machen sollte.

Die Kosten für Einstellung, Onboarding und Entwicklung von Mitarbeitern sind heute zu hoch, als dass Arbeitgeber es nicht gleich beim ersten Mal richtig machen sollten.

Big Data ist ein neues Konzept für HR, aber Unternehmen wie...

xerox LOWE'S Home Improvement Warehouse aramark

...sind offen für einen konkreten Ansatz bei der Einstellung und Führung von Mitarbeitern.

Josh Bersin, CEO von Bersin & Associates, berichtete über ein großes Dienstleistungs-unternehmen, das Vertriebsmitarbeiter einstellt. Das Unternehmen glaubte früher, dass die Indikatoren für Erfolg der Studienabschluss, der Notendurchschnitt und Referenzen sind. Es stellte sich heraus, dass nichts davon von Bedeutung war. Aus den Daten, die das Unternehmen analysierte, ging hervor, was tatsächlich auf Vertriebserfolg hinwies. Das war ein Lebenslauf ohne Rechtschreibfehler, die Fähigkeit, unter vagen Anweisungen zu arbeiten und Multitasking-Fähigkeiten. Das Unternehmen begann, Vertriebsmitarbeiter mit diesen Fähigkeiten einzustellen und erzielte in nur sechs Monaten eine Umsatzsteigerung von 4,5 Millionen Dollar. Big Data verändert die Art und Weise, wie Unternehmen Personal einstellen. Wenn es richtig gemacht wird, profitieren davon auch die potentiellen Mitarbeiter.

Nicht jeder Mitarbeiter kann es sich leisten, renommierte Schulen zu besuchen, aber das bedeutet nicht, dass sie weniger kompetent sind. Big Data lässt sie auf der Basis von Faktoren hervorstechen, die für die Position tatsächlich wichtig sind. Auch Arbeitgeber profitieren davon, denn Big Data nimmt ihnen einen Großteil des Rätselratens bei Einstellungs-entscheidungen ab und ermöglicht es Unternehmen, smarter einzustellen.

Die Nutzung von Big Data erfordert eine zuverlässige Methode zur Erfassung der Daten! ProfileXT liefert die Daten, die Sie benötigen, um intelligente Einstellungs-entscheidungen zu treffen, die darauf basieren, wie gut eine Person zu einer bestimmten Stelle in Ihrem Unternehmen passt.

WIE SIE EIN **PROBLEM** BEIM JOBFIT ERKENNEN KÖNNEN

Wir sind immer auf der Suche nach der perfekten Passform.

Wir probieren Kleidung an, bevor wir sie kaufen, weil Kleidung, die passt, besser aussieht. Wir zahlen dafür, dass Ringe in der Größe angepasst werden. Wir achten sogar in unseren Beziehungen auf Übereinstimmung; die meisten von uns möchten Beziehungen zu Menschen aufbauen, die in irgendeiner Weise zu uns passen. Da wir in anderen Bereichen unseres Lebens so sehr darauf achten, die perfekte Passform zu finden, sollten wir dann nicht auch bei der Einstellung den gleichen Ansatz verfolgen, um sicherzustellen, dass die Kandidaten zu den offenen Stellen passen?

Beim Job-Fit geht es um mehr als nur darum, jemanden zu finden, der die notwendigen fachlichen Fähigkeiten für die Aufgabe hat. Mangelnde fachlichen Fähigkeiten sind selten der Hauptgrund, warum jemand in einem Job scheitert. Die Eignung für eine Stelle umfasst sowohl das Denkvermögen, die Verhaltensmerkmale und die Interessen einer Person. Selbst wenn Sie einen Mitarbeiter haben, der für eine bestimmte Stelle geeignet zu sein scheint, können sich die Interessen und persönliche Zielsetzungen im Laufe der Zeit ändern. Das bedeutet, dass eine andere Stelle in Ihrem Unternehmen vielleicht die richtige Veränderung für einen Mitarbeiter sein könnte, der nicht mehr zu seiner aktuellen Position passt.

Es ist nicht einfach, Mitarbeiter zu erkennen, die reif für einen Job- oder Rollenwechsel sind. Manager betreuen meist mehrere Mitarbeiter und sind oft auch damit beschäftigt, dafür zu sorgen, dass alles zufriedenstellend erledigt wird.

Die Mitarbeiter selbst erkennen oft nicht, dass das Problem mit der Passung zum Arbeitsplatz zusammenhängt. Obwohl es schwierig sein kann, gibt es einige Indikatoren, die Ihnen helfen zu erkennen, wann es für einen Mitarbeiter an der Zeit ist, den Arbeitsplatz oder die Rolle zu wechseln:

1. **Die Leistungsqualität des Mitarbeiters hat drastisch abgenommen.** Wenn Sie bemerken, dass ein ehemals hervorragender Mitarbeiter immer weniger gute Arbeit leistet, kann dies ein Zeichen dafür sein, dass er oder sie eine Veränderung braucht. Es ist klar, dass der Mitarbeiter die Voraussetzungen dafür hat, ein Leistungsträger zu sein. Finden Sie eine Aufgabe, die ihn oder sie herausfordert. Hoffentlich ist dieser Wechsel genau das, was der Mitarbeiter braucht, um zu seinem früheren Engagement und seiner Leistungsstärke zurückzukehren.

2. **Der Mitarbeiter verfügt über verbesserte Kompetenzen.** Viele Mitarbeiter gehen wieder zur Schule oder streben nach zusätzlichen Qualifizierungen, um sich marktfähig zu halten, oder wechseln den Beruf komplett. Anstatt Ihre Mitarbeiter an andere Unternehmen zu verlieren, sobald sie sich weiterqualifiziert haben, suchen Sie im Unternehmen nach offenen Positionen, die ihren neuen Fähigkeiten entsprechen.

3. **Der Mitarbeiter fühlt sich unterfordert.** Wenn Sie einen Mitarbeiter haben, der zwar noch seine Arbeit macht, aber gelangweilt zu sein scheint, könnte ein Job-Fit Problem bestehen. Langeweile lässt sich an Unaufmerksamkeit in Besprechungen erkennen, am Mangel an neuen Ideen oder am allgemeinen Verlust des Interesses am Unternehmen. Menschen bevorzugen Jobs, die sie anregen und fordern. Langeweile ist das erste Anzeichen für eine Reihe anderer Probleme, einschließlich Disengagement und schlechte Leistung. Stoppen Sie den Abwärtstrend rechtzeitig, indem Sie dem Mitarbeiter eine neue Aufgabe geben, die ihn fordert.

SCHLUSSFOLGERUNG

Der **Job-Fit ist wichtiger** als Erfahrung, Ausbildung oder Training. Es geht um den Kern dessen, wer eine Person wirklich ist.

Es gibt keinen "perfekten Job", jeder Mensch und jedes Unternehmen ist einzigartig mit einer Reihe von Stärken, Schwächen, Kulturen und Eigenschaften. Wenn sie erkannt, kombiniert und genutzt werden, können sie ein mächtiges Werkzeug sein, um die Zufriedenheit, die Produktivität und das Engagement am Arbeitsplatz zu maximieren.

Eines der wichtigsten Elemente, die sich darauf auswirken, wie ein Mitarbeiter in seinem Job arbeitet - und wie engagiert er dabei ist - ist der Job-Fit.

KAIBLINGER+ PARTNER

Lösung

der Mitarbeiter-Gleichung

Profiles International bietet Lösungen, die eine bessere Passung Ihrer Mitarbeiter **zum Arbeitsplatz ermöglichen**. Dazu gehört das Assessment-Tool ProfileXT, das die Interessen und natürlichen Voraussetzungen eines Mitarbeiters misst. Die Daten aus diesem Online-Assessment können Ihnen dabei helfen, die Bereiche zu identifizieren, die **d**as Potenzial des Mitarbeiters am besten nutzen und ihm gleichzeitig ermöglichen, die Arbeit zu tun, die ihn interessiert.

ProfileXT hilft :

- Zeit beim Einstellungsprozess zu sparen
- Einen effizienten Einstellungsprozess zu erschaffen
- Die passende Person für einen Job zu wählen
- Kostspielige Einstellungsfehler zu vermeiden
- Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen
- Das Onboarding zu verbessern

Job-Fit: Die Macht der richtigen Person.

Copyright 2021 by Profiles GmbH. Übersetzt und überarbeitet aus dem amerikanischen . Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form oder mit irgendwelchen elektronischen oder mechanischen Mitteln, einschließlich Informationsspeicher- und -abrufsystemen, vervielfältigt werden.

kaiblinger+partner
Böcklinstrasse 78/17
1020 Wien

Telefon: +43(0)1 5125112
E-Mail: info@kaiblinger-partner.com
Web: https://www.talent-profiles.eu/

KAIBLINGER+
PARTNER