



„Romeo und Julia – das happy End
in der ewigen Story im Recruiting“



Kandidat*Innen gefunden und jetzt?



Sinn und Zweck des Recruitings

Die Richtigen am richtigen Platz

A modern, open-plan office lounge with people sitting on sofas and talking. The room features a large wooden shelving unit, a television, and a bar area in the background. The atmosphere is casual and collaborative.

Shakespeare
„Love Story
von Romeo
und Julia“

Balkon in
Verona



Julia arbeitet beim
Recruiting und sucht
Full-Stack Developer für
Kundenprojekte





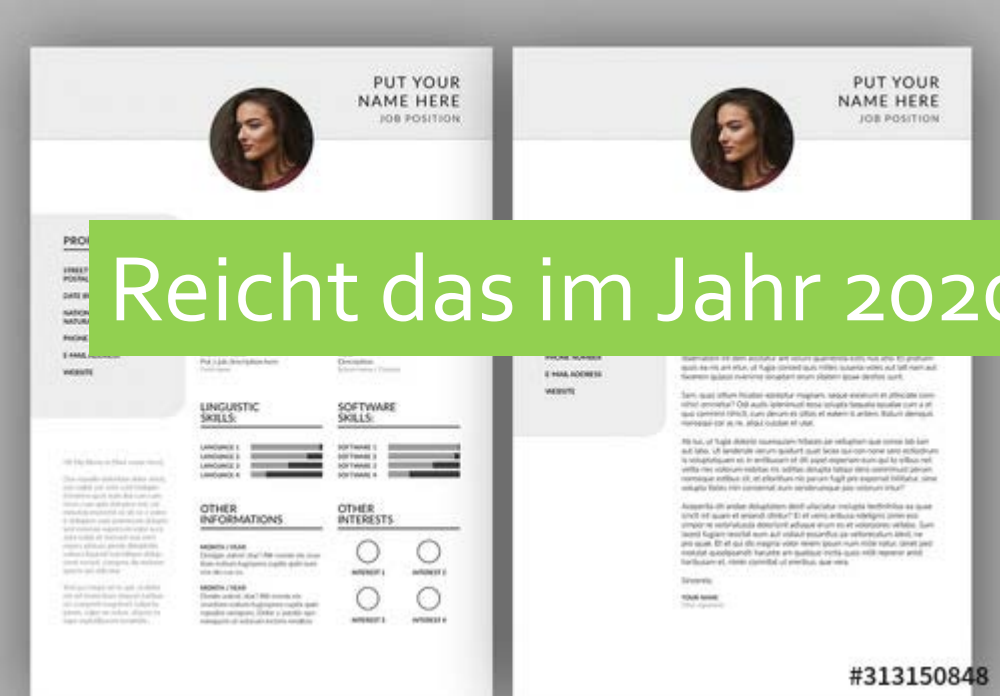
Romeo sucht ein **agiles** Unternehmen, wo er als Full-Stack Developer **abwechslungsreiche** Projekte bearbeiten kann

Julia hat einen Pool an
Kandidat*Innen für die
Stelle für
aufgabe

Welche Info von den
Kandidaten braucht Julia?



Standard-Info: cv



Detailinfo über die Kandidat*Innen

Programmieren? ✓ | CV

Akkurates Arbeiten? ??

Teamfähigkeit? ??

Wechseltätigkeiten? ??

Flexibles Arbeiten? ??



Welche Info von den
Kandidaten braucht Julia?

Soft Skills

Persönlichkeit

Werte & Motive

Präferenzen





Welche Info vom Unternehmen
braucht Romeo?

Rollenprofil

Unternehmenskultur

Werte

Präferenzen



Romeo

Was müssen von einander wissen, damit es funkt?



Julia



Romeo

Soft Skills
Persönlichkeit
Werte & Motive
Präferenzen



Julia

Rollenprofil
Unternehmenskultur
Werte
Präferenzen

Passt!



Soft Skills

Persönlichkeit

Werte & Motive

Präferenzen

Rollenprofil

Unternehmenskultur

Werte

Präferenzen

Romeo

Julia



Soft Skills

Wie sieht
dieser Prozess
aus?

Romeo

Julia

Diagnostik: Technologien



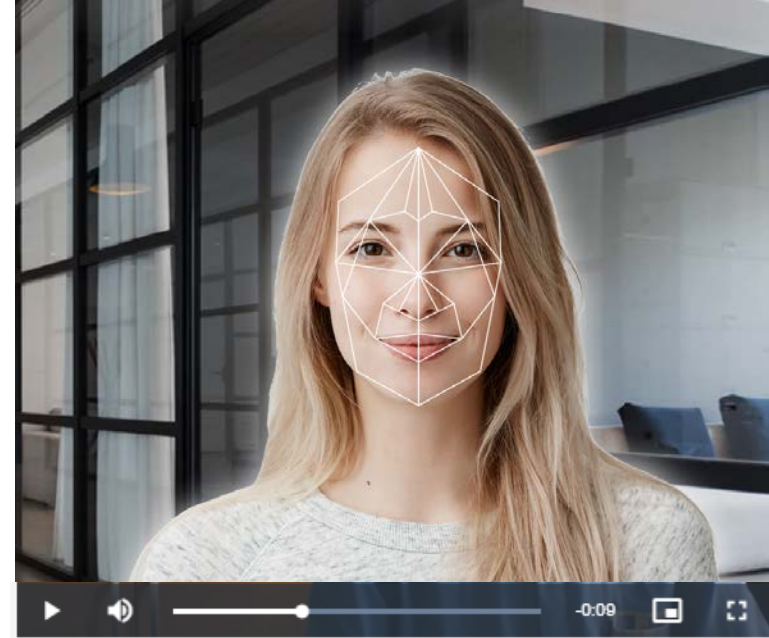
Modul:
KI-basierte Analyse von
Bild & Stimme (Video)

Deutsch & Englisch



Modul:
Normierte und validierte
Fragebögen

Deutsch & Englisch



Sie können den Fragebogen jederzeit verlassen und wieder aufnehmen.

Ich habe nur dann bei der Erledigung einer Aufgabe ein gutes Gefühl, wenn ich sie sicher beherrsche.

trifft vollständig zu trifft gar nicht zu

Ich bringe mich selbst immer wieder in Situationen, in denen mir die Arbeit über den Kopf wächst.

trifft vollständig zu trifft gar nicht zu

Nach: Mönchsfelsen, verändert bis auf: aufpassen

Diagnostik: systemischer Ansatz

Erfassung von:



Fragebögen



Video: Bild & Stimme

1. Eigenschaften (Big5)



2. Kompetenzen



3. Werte & Haltung



4. Präferenzen



Diagnostik



Systemischer Ansatz
Datenerfassung über
Video & Fragebögen



Job Fit



Cultural Fit



Orga Fit



Passt!



Soft Skills

Persönlichkeit

Werte & Motive

Präferenzen

Rollenprofil

Unternehmenskultur

Werte

Präferenzen

Romeo

Julia



Was hat eine Organisation davon, wenn die Mitarbeiter*Innen zufrieden sind?



Firmen mit Wohlfühlfaktor haben 37% weniger Fehlzeiten
und 21% höhere Produktivität

Quelle: Anne Wirth, kununu, FOCUS 14/2019



Im Workshop zeigen wir,
wie der Prozess konkret läuft

„Romeo und Julia – das happy End
in der ewigen Story im Recruiting“





**Vielen Dank für eure
Aufmerksamkeit**

„Romeo und Julia – das happy End
in der ewigen Story im Recruiting“





Workshop „systemische Personaldiagnostik“



Diagnostik: Technologien



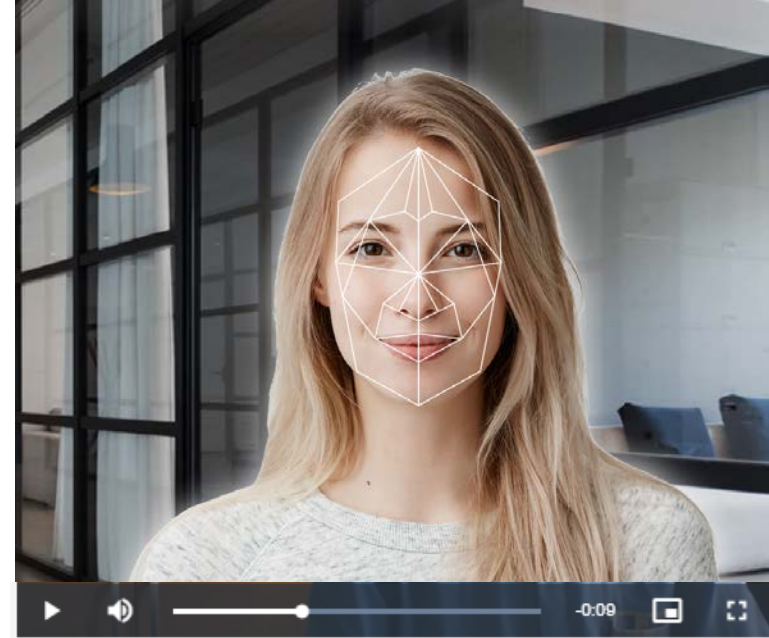
Modul:
KI-basierte Analyse von
Bild & Stimme (Video)

Deutsch & Englisch



Modul:
Normierte und validierte
Fragebögen

Deutsch & Englisch



Sie können den Fragebogen jederzeit verlassen und wieder aufnehmen.

Ich habe nur dann bei der Erledigung einer Aufgabe ein gutes Gefühl, wenn ich sie sicher beherrsche.

trifft vollständig zu trifft gar nicht zu

Ich bringe mich selbst immer wieder in Situationen, in denen mir die Arbeit über den Kopf wächst.

trifft vollständig zu trifft gar nicht zu

Nach: Münzfelder, eddytes, bris, af, aufgaben

Diagnostik: systemischer Ansatz

Erfassung von:



Fragebögen



Video: Bild & Stimme

1. Eigenschaften (Big5)



2. Kompetenzen



3. Werte & Haltung



4. Präferenzen



Welche Information von den Kandidat*Innen wollen wir haben?

Soft Skills
Persönlichkeit
Werte & Motive
Präferenzen



AUSWAHL DER FRAGEBÖGEN FÜR KANDIDAT*INNEN STEUERN

Hier können Sie festlegen, welche Fragebögen die KandidatenInnen beantworten sollen.



KURZES KOMPETENZPROFIL (25 ITEMS)



LANGES KOMPETENZPROFIL (75 ITEMS)



MOTIVATIONSPROFIL



PERSÖNLICHKEITSPROFIL (BIGFIVE)

Welche Information vom Unternehmen wollen wir weiter geben?



ROLLENPROFILE KONFIGURIEREN



KULTURPROFILE KONFIGURIEREN



FRAGENKATALOG FÜR DIE AUFNAHMEN



PREFERENZEN

HR-Prozess für die videobasierten Analyse

1

Auswahl des Rollenprofils aus der Datenbank

2

Auswahl des Fragenkatalogs aus der Datenbank

3

Einladung der Kandidat*Innen

4

Auswertung der Ergebnisse



Rolle zuordnen

1


Auswahl des Rollenprofils aus der Datenbank



KANDIDATEN ROLLEN ZUORDNEN

Hier können Sie Kandidaten bestimmten Positionen und Rollen zuordnen. Daraus ergeben sich für die einzelnen Kandidaten **aufgabenspezifische Rollenprofile**, die für die Bestimmung des JOB FIT und MATCHING-INDEX notwendig sind.

AUS DEM KANDIDATENPOOL AUSWÄHLEN

Name suchen  Rollen Standort

	Nachname	Vorname	Rollen
<input type="checkbox"/>	Fintinari	Vadim	Programmierer Profile+
<input type="checkbox"/>	Gorina	Frank	Leiter Marketing
<input type="checkbox"/>	Müller	Karina	Rosoftlab.net

POSITION UND ROLLEN WÄHLEN


Position

bitte auswählen

Rolle 

bitte zunächst Position auswählen

Zuordnen




FRAGENKATALOG FÜR DIE VIDEOAUFNAHMEN ANLEGEN

Hier können Sie festlegen, welche Fragen die Mitarbeiter*Innen bzw. Kandidat*Innen bei den Videoaufnahmen für die Persönlichkeitsanalyse beantworten müssen

[+ mehr erfahren](#)



Test für Early Adopters

Weitere Fragen für Kandidat*In - Fachkraft 

IHRE AUSWAHL

Was war Ihre Motivation, sich bei uns zu bewerben?





Was war Ihre Motivation, sich bei uns zu bewerben?  

 30s  

Was hat Ihnen an Ihrem vorherigen Job nicht gefallen?



Was hat Ihnen an Ihrem vorherigen Job nicht gefallen?  

 30s  

Kandidat*Innen einladen und verwalten

3

Einladung der Kandidat*Innen



KANDIDATENPROFILE VERWALTEN



Hier können Sie die **Kandidatenprofile verwalten**: Bestehende Kandidatenprofile einsehen, bearbeiten, löschen und Einträge vornehmen.

3 Kandidaten angelegt, davon haben 3 einen aktiven Account.

Kandidaten suchen



Titel	Nachname	Vorname	Rolle	Einladen	Matching	KOM	MOT	Account	Report
	Fintinari	Vadim	Programmierer Profile+	✓				✓	
	Gorina	Frank	Leiter Marketing	✓		85 %		✓	
	Müller	Karina	Rosoftlab.net	✓	68 %	54 %	82 %	✓	



ERGEBNISSE

4

Auswertung der Ergebnisse

Hier findest Du Deine Aufnahmen und beim Klicken auf das Video erscheinen die zugehörigen Ergebnisse

Video

Date

Offenheit

Gewissenhafti...

Extraversion

Verträglichkeit Freigabe



17. Juni 2020

55%

63%

24%

65%



Zur Auswertung



17. Juni 2020

60%

68%

33%

70%



Zur Auswertung

Ergebnisse

HR-Account [Mein Account](#)

- Start
- Meine Fragebögen
- Meine Videoaufnahmen
- Meine Auswertung
- Meine Zielwerte
- Meine Entwicklung
- Content hochladen



MEIN EIGENSCHAFTSPROFIL

Hier findest Du Dein Eigenschaftsprofil sowie die Auswertung Deiner Sprache.

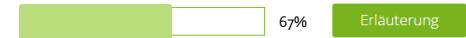
Zurück zu Videos



12. März 2020



JOB FIT



Erläuterung

Big5 - EIGENSCHAFTSPROFIL

Erläuterung

Offenheit



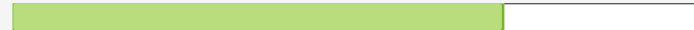
Erläuterung

Gewissenhaftigkeit



Erläuterung

Extraversion



Erläuterung

Verträglichkeit



Erläuterung

Neurotizismus



Feedback

Kandidaten-Prozess für die Videoanalyse

1

Aufnahme eines Videos (3 bis 5 min.)

2

Beantwortung der Fragen während der Aufnahme

3

Freigabe des Videos

4

Ergebnisse anschauen



Aufnahme

1

Aufnahme eines Videos (3 bis 5 min.)

Meine Videointerview aufnehmen

Meine Videoaufnahmen



MEIN VIDEOINTERVIEW AUFNEHMEN



Frage 1/6

Was reizt Sie an der ausgeschriebenen Stelle?

0:13

Nächste Frage

Ergebnisse

HR-Account [Mein Account](#)

- Start
- Meine Fragebögen
- Meine Videoaufnahmen
- Meine Auswertung
- Meine Zielwerte
- Meine Entwicklung
- Content hochladen



MEIN EIGENSCHAFTSPROFIL

Hier findest Du Dein Eigenschaftsprofil sowie die Auswertung Deiner Sprache.

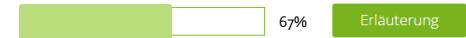
Zurück zu Videos



12. März 2020



JOB FIT



Erläuterung

Big5 - EIGENSCHAFTSPROFIL

Erläuterung

Offenheit



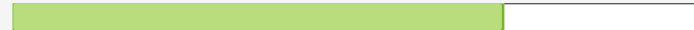
Erläuterung

Gewissenhaftigkeit



Erläuterung

Extraversion



Erläuterung

Verträglichkeit



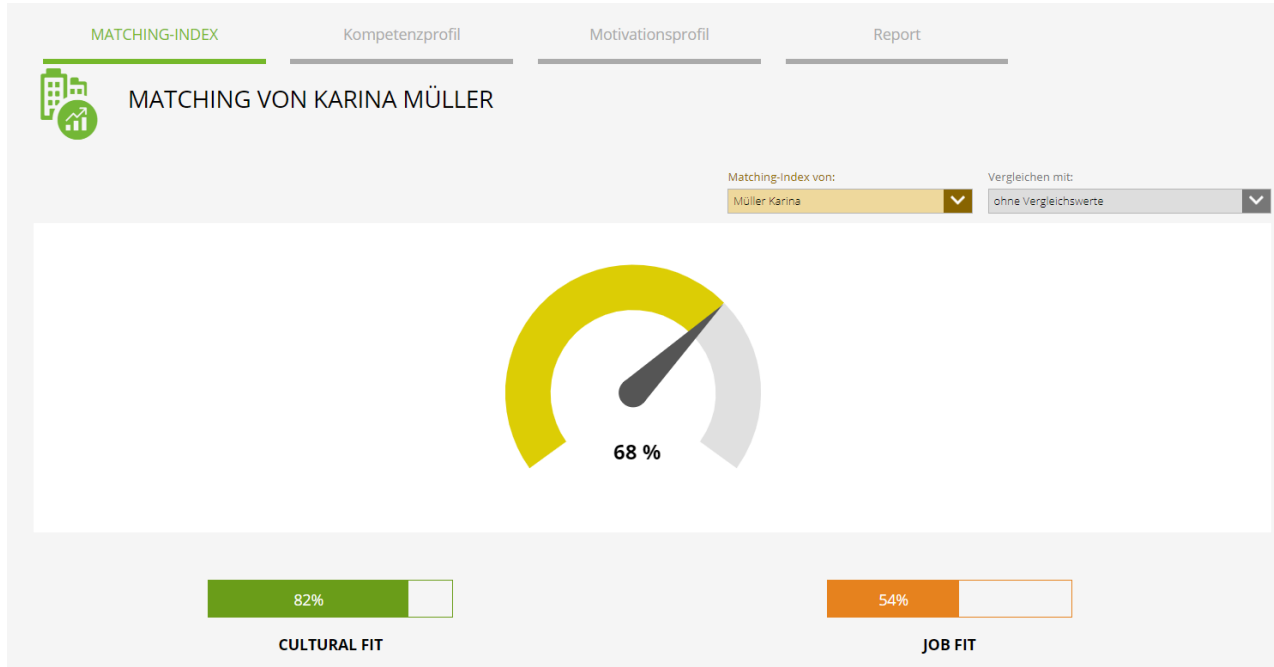
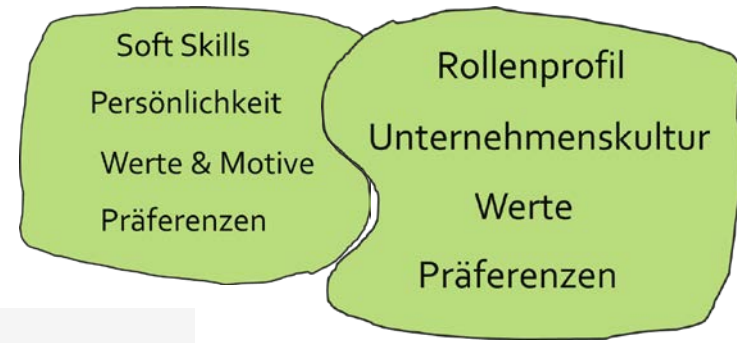
Erläuterung

Neurotizismus



Feedback

Matching



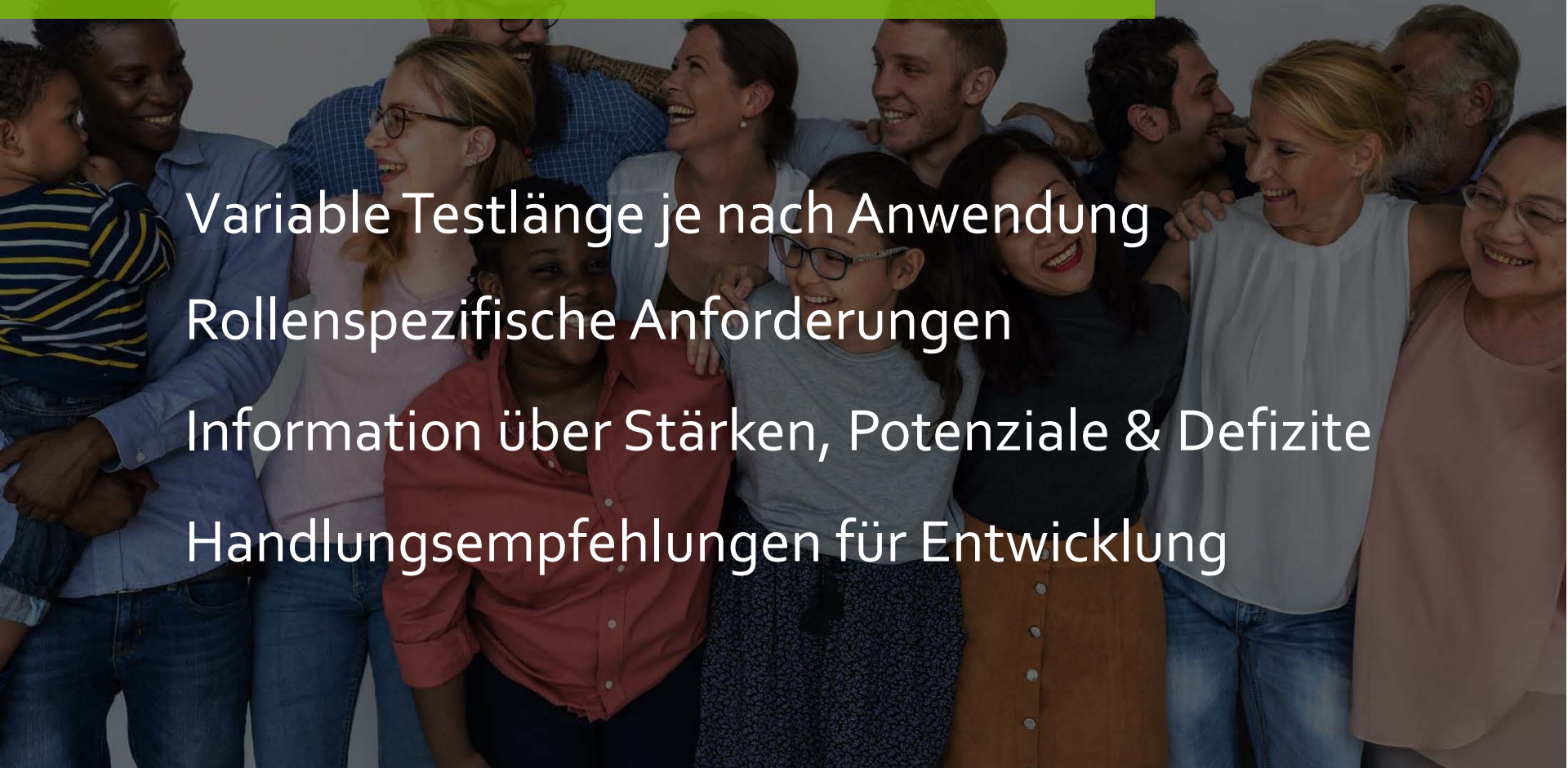
Job Fit – Konzeptanforderungen

Variable Testlänge je nach Anwendung

Rollenspezifische Anforderungen

Information über Stärken, Potenziale & Defizite

Handlungsempfehlungen für Entwicklung



Cultural Fit – Konzeptanforderungen



Spezifische Kulturprofile je nach Organisationseinheit
Erfassung der Motive- & Motivationsprofile
Kulturalignement mit den Mitarbeiter*Innen

Interne Besetzung

Was müssen wir von den internen Mitarbeiter*Innen wissen, um die Stellen passend zu besetzen?

- > Fachkompetenzen
- > Persönlichkeitseigenschaften
- > Kompetenzprofil passt zur Rolle
- > Motivationsprofil passt zum Kulturprofil der Abteilung
- > Entwicklungspotenzial und intrinsische Motivation

Job Fit vom Mitarbeiter „Karsten Anmeldung“

Alle
Kompetenzen
mehr

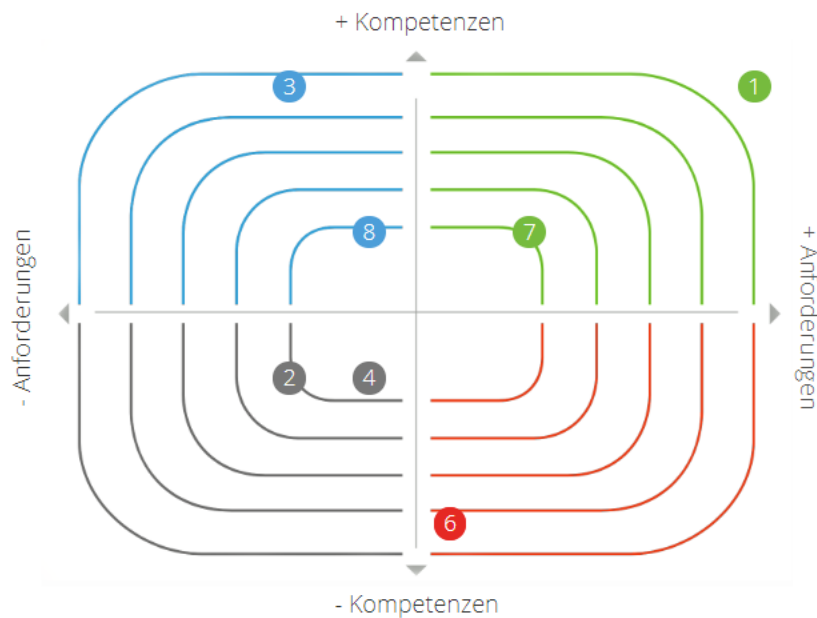
Methoden-
kompetenz

Soziale
Kompetenz
mehr

Personale
Kompetenz
mehr

Aktionale
Kompetenz
mehr

Kompetenzen und Anforderungen



Legende:

Stärken einsetzen

1. Innovativ sein
7. Tools einsetzen

Kompetenzen entwickeln

5. Lösungsorientiert handeln
6. Präziser formulieren

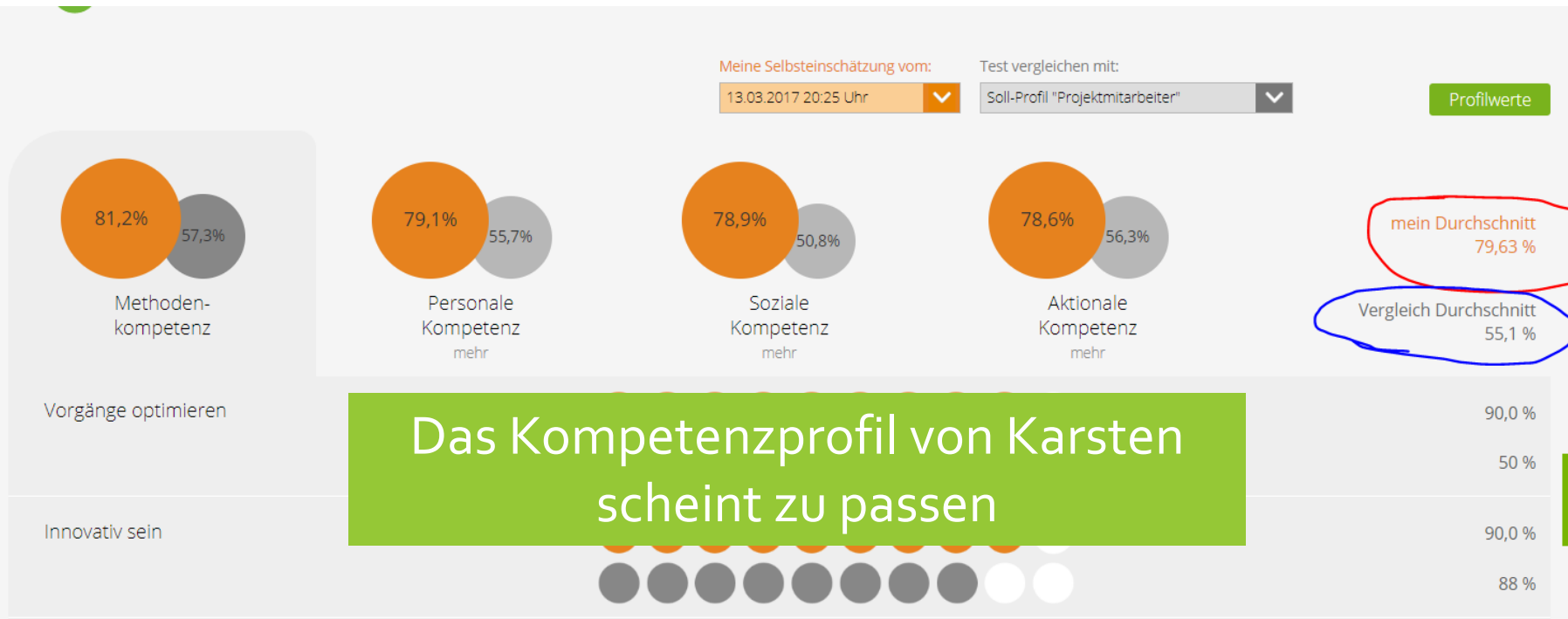
Aufgaben anpassen

3. In Prozessen denken
8. Überblick behalten

Geringer Bedarf





2. Vorgänge optimieren
4. Planvoll handeln

Kompetenzprofil vom Mitarbeiter „Karsten Anmeldung“



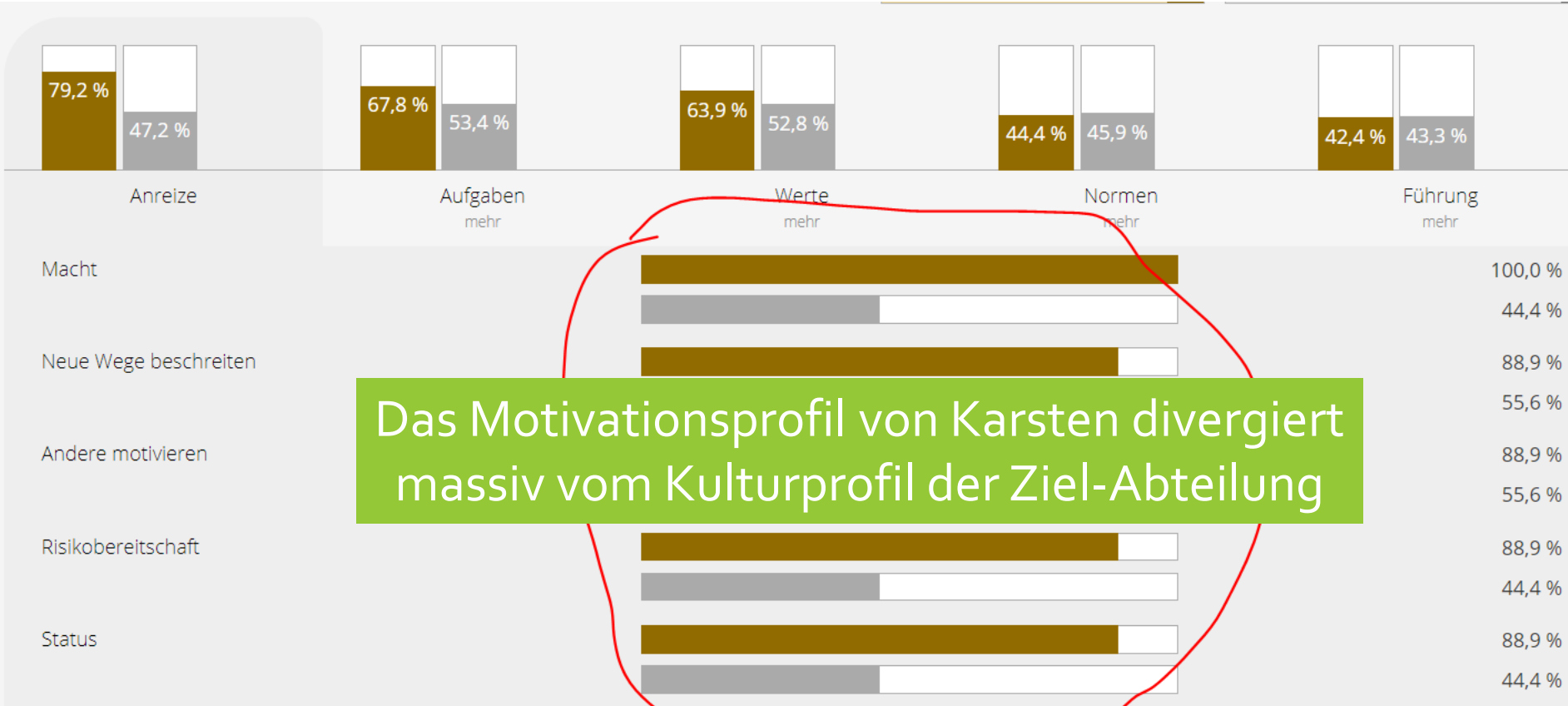
Übersicht der Werte vom Job Fit

Mitarbeiter suchen 

Nachname	Vorname	Rollen	LEI	JOB	MOT
Anmeldung	Karsten	Logistik	✓	72 % 	✓
Meier	Sabine	Projektmitarbeiter	57 % 	81 % 	75 % 
TSnews	Carmen	Kreative		81 % 	
de Molina	Franz	Leiter Produktion	✓	82 % 	77 % 
Mees	Jennifer	Support & Assistenz		85 % 	
Welther	Helmuth	Key Account Manager		86 % 	
de Molina	Karl-Maria	Consultant		87 % 	

Details schließen

Motivationsprofil vom Mitarbeiter „Karsten Anmeldung“



Das Motivationsprofil von Karsten divergiert massiv vom Kulturprofil der Ziel-Abteilung

LEICHTIGKEITS-INDEX von „Karsten Anmeldung“

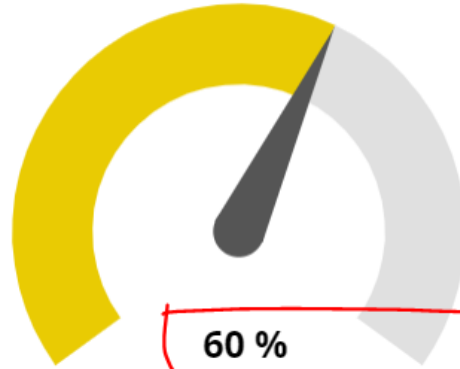
LEICHTIGKEITS-INDEX

Der LEICHTIGKEITS-INDEX mit 56% zeigt kein großes Potenzial.

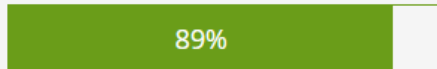
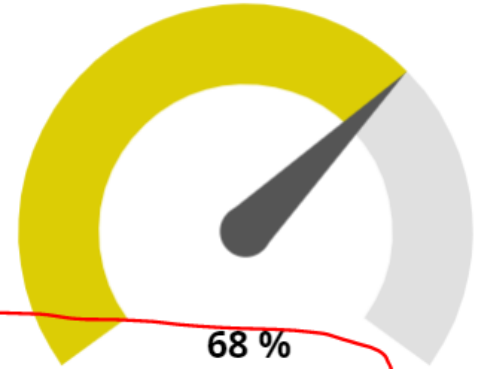
Fazit: Eine Diagnostik allein auf der Basis vom Kompetenzprofil reicht nicht aus. Weitere Aspekte wie Cultural Fit und Orga Fit sind notwendig, um sich einen gesamten Eindruck zu gewinnen.

Vergleich mit weiteren Kollegen

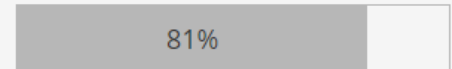
Mein LEICHTIGKEITS-INDEX



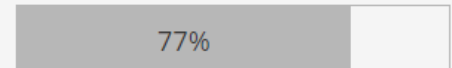
Vergleichswert Position Projektmitarbeiter



JOB FIT



CULTURAL FIT



Wo hätte ich Defizite, sollte ich als Projektleiter arbeiten?

Alle
Kompetenzen

Methoden-
kompetenz

Soziale
Kompetenz

Personale
Kompetenz

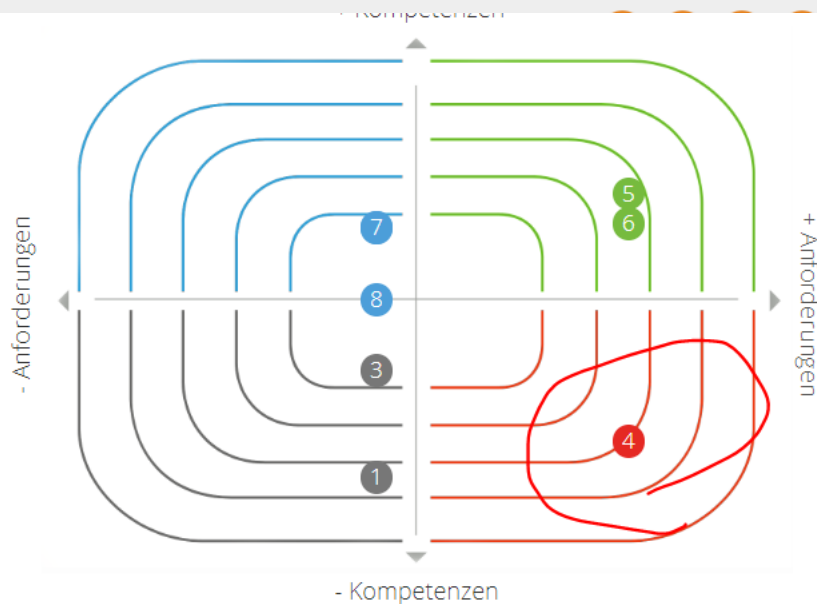
Aktionale
Kompetenz

Lösungsorientiert handeln



56,7 %

70 %



Legende:

Stärken einsetzen

- 5. Planvoll handeln
- 6. Überblick behalten

Kompetenzen entwickeln

- 4. Lösungsorientiert handeln

Aufgaben anpassen

- 2. Vorgänge optimieren
- 7. Präziser formulieren
- 8. Tools einsetzen

Geringer Bedarf

- 1. Innovativ sein
- 3. In Prozessen denken



**Vielen Dank für eure
Aufmerksamkeit**

„Romeo und Julia – das happy End
in der ewigen Story im Recruiting“



Job Fit & Kompetenzmodelle in myProfile+

- > **Festes Modell** mit 25 Dimensionen in Anlehnung an Erpenbeck in Zusammenarbeit mit Prof. Thomas, Uni Eichstätt.
- > **Datenbank** mit 40 Jobprofilen. Diese sind individuell anpassbar. Neue lassen beliebig sich erstellen.
- > **Variables Kompetenzmodell** fürs digitale Zeitalter mit Schwerpunkt auf VUCA mit ca. 120 Dimensionen. Zusammensetzung aus modernen Modellen (in Entwicklung).

Cultural Fit & Kulturprofile in myProfile+

- > **Festes Kulturprofil** mit 5 Dimensionen. Entwickelt von Prof. Widuckel, Uni Erlangen-Nürnberg in Anlehnung Deci und Ryan (2014), Hackmann und Oldmann (1975) sowie McClelland (1987) und Porter & Lawler (1968) ein.
- > **5 Dimensionen:** Werte, Anreize, Führung, Aufgaben, Normen
- > **Datenbank** mit 10 vorkonfigurierten Kulturprofilen. Diese lassen sich ändern und neue konfigurieren (Entwicklung)
- > **Kulturprofile** lassen sich einzelnen Organisationen (Abteilungen, Standorten usw. zuordnen (Entwicklung)