

9 LEVELS⁹
institute for value systems



**BERATUNGS- UND
TRAININGSANWENDUNG**

RECRUITING



WWW.9LEVELS.DE



SITUATION & BEDARF

Eine große Herausforderung für Unternehmen ist, ihre offenen Stellen mit den richtigen Mitarbeitern zu besetzen. Viele Recruiting-Prozesse beschränken sich auf sachliche Informationen sowie fachliche Kompetenz und schenken menschlichen bzw. persönlichen Faktoren wenig Aufmerksamkeit.

Warum 9 Levels?

Mit 9 Levels lassen sich die Wertesysteme von Mitarbeitern oder Bewerbern messen und somit in den Auswahlprozess mit einbeziehen:

- In welche Teams oder Abteilungen passt der (potenzielle) Mitarbeiter hinein?
- Welche Eigenschaften sollte ein Kandidat für welche Position mitbringen?
- Welche Aufgaben passen sehr gut zu ihm, welche weniger gut?
- Wie kann man Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen binden?

EINSATZBEREICHE

- Für Einzelrecruiting-Prozesse im Bewerbungsverfahren und im Auswahlgespräch.
- Bei Recruiting-Events, z. B. Assessment Centern, die vornehmlich in der Karriereberatung und im Placement zu finden sind. Hier geht es um interne Mitarbeiter, die sich für höhere Führungs- oder Projektaufgaben bewerben.

NUTZEN

Das Unternehmen senkt seine Fehlbesetzungsquote und steigert massiv die Passgenauigkeit von Stelle und Mitarbeiter. Den richtigen Mitarbeiter auf der richtigen Position einzusetzen, bringt Sicherheit für das Unternehmen wie auch für den Mitarbeiter selbst. Dieser wird durch Erfolg und Zufriedenheit intensiver an das Unternehmen gebunden. Die Führungskräfte erlangen Klarheit über den hier optimalerweise anzuwendenden Führungsstil.

ANWENDUNG

Der Bewerber bekommt im Vorfeld einen Link zum **Personal Value System** und zum **Organisational Value System** zugesandt. Die Personalabteilung und Sie als Berater erhalten beide Auswertungen (Reports) und analysieren damit, welche Wertesysteme der Mitarbeiter/Bewerber hat. Wie gut passt er in die Firma? Wie gut passt er in die Abteilung? Wie gut passt er zum Aufgabenbereich? Diese Fragen lassen sich durch Reflexion und einen Abgleich der Wertesysteme zwischen Unternehmen und Bewerber beantworten.

TYPISCHE FRAGEN

- Wie gut passt der Mitarbeiter zu uns?
- Welche Aufgabe passt zum Mitarbeiter?
- Wird er langfristig mit dieser Aufgabe zufrieden/erfolgreich sein?
- Wird er es schaffen, den Herausforderungen gerecht zu werden?
- Wie gut können wir uns auf ihn verlassen bzw. wie kongruent sind unsere Wertesysteme?
- Wie gut passt der Mitarbeiter zukünftig in die Wertesysteme der Organisation?

