

9 LEVELS⁹
institute for value systems



RECRUITING



WWW.9LEVELS.DE



SITUATION & BEDARF

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

Warum 9 Levels?

Gute Leistung kann nur der bringen, der sich an seinem Arbeitsplatz wohl fühlt, seine Kompetenzen gut einsetzen kann und dessen Wertesystem mit dem des Teams und des Unternehmens kongruent ist. Das Thema Werte überhaupt greifen oder gar messen zu können, war bisher sehr schwierig. Mit 9 Levels ist es möglich, die Wertesysteme von Mitarbeitern und Bewerbern zu messen, zu verstehen und somit in den Prozess der Auswahl mit einzubeziehen:

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

EINSATZBEREICHE

- Für Einzelrecruiting-Prozesse im Einzelgespräch und in normalen Bewerbungsverfahren.
- Bei der Karriereberatung und im Placement, wo es darum geht, dass sich schon bestehende Mitarbeiter 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. Zusätzlich erhalten Sie als Führungskraft viel schneller Klarheit darüber, wie dieser Mitarbeiter geführt werden sollte.

ANWENDUNG

Der Bewerber bekommt im Vorfeld einen Link zum 9 Levels-Onlinefragebogen zugesendet. Sie und Ihr Mitarbeiter/Bewerber erhalten die Auswertung (den Report) zum **Personal Value System** und zum **Organisational Value System**. Der Berater analysiert gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiter/Bewerber dessen Wertesysteme. 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/Bewerber zu uns?
- Welche Aufgabe passt zum Mitarbeiter/Bewerber?
- Wird er langfristig mit dieser Aufgabe zufrieden sein/erfolgreich sein?
- Wird er es schaffen, den Herausforderungen gerecht zu werden?
- Wie gut können wir uns auf ihn verlassen bzw. wie deckungsgleich sind unsere Wertesysteme?
- Wie gut passt der Mitarbeiter/Bewerber zukünftig in die Wertesysteme der Organisation und der Herausforderungen?

