



Zentrum für  
Personalgesundheit

## Eignungsdiagnostik | Best-Placement

Höchste Trefferquote bei Auswahl und Einstellung



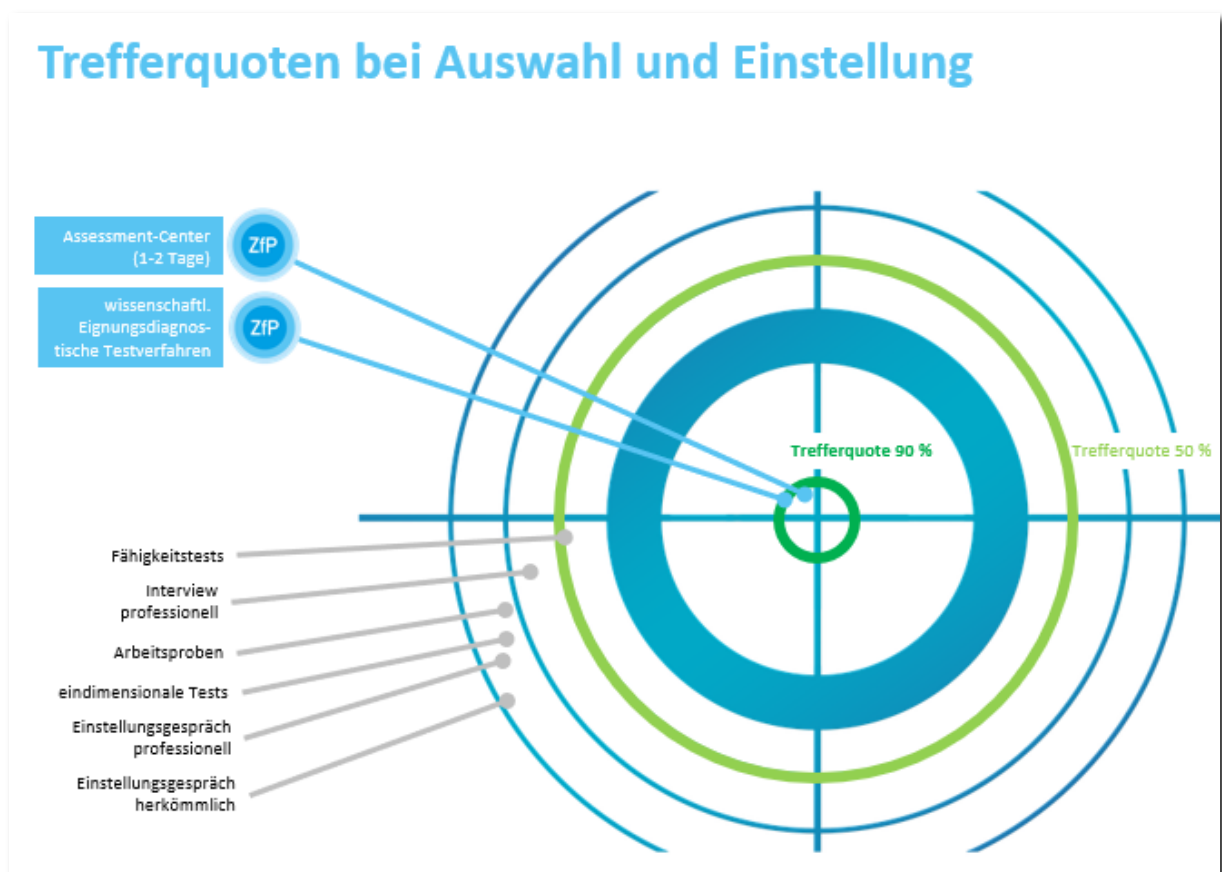
# 1. Herausforderung der Unternehmen: Auswahl und Einstellung

Wenn Unternehmen ihre Zukunft sichern wollen, geht dies nur mit **gesunden, motivierten, , leistungsfähigen und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**. Insbesondere trifft dies auf Hidden Champions bzw. wachstumsstarke, ambitionierte Unternehmen zu. Denn der Erfolg eines Unternehmens ist korreliert mit heutigen und künftigen Schlüsselmitarbeitern/-innen und deren Kompetenzen - für (neue) Aufgaben und Herausforderungen zur aktiven Unterstützung der Unternehmensstrategie.

Das ZfP berät und unterstützt ambitionierte Unternehmen mit einzigartigen ärztlich-psychologischen Kompetenzen und Lösungen in den Bereichen Gesundheit|Prävention und Personalmanagement. Denn nicht alle Unternehmen wollen oder können dazu Kompetenzen, Kapazitäten und Know-how intern aufbauen und benötigen daher punktuell externe Partner.

## 2. Eignungsdiagnostik | Best-Placement

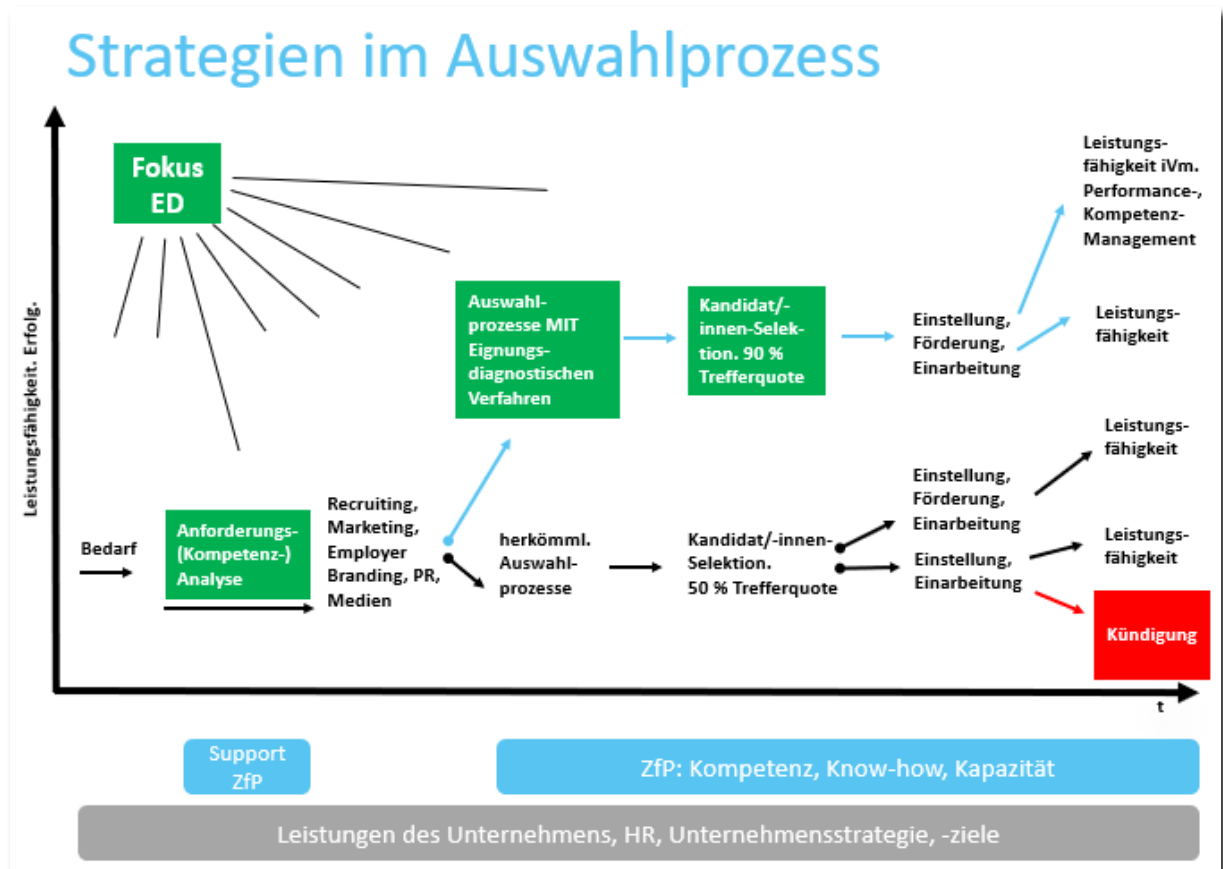
Der Fokus des ZfP liegt hier in der richtigen Auswahl von internen oder externen Kandidatinnen und Kandidaten. Geeignete Fachkräfte und Führungskräfte zu finden ist heute per se schwer, die Kosten für Fehlbesetzungen sind hoch (bis zum 3-fachen des Jahresgehalts). Ziel ist daher, die Trefferquote durch geeignete Prozesse, Kompetenzen und Maßnahmen gegenüber herkömmlichen Methoden deutlich zu steigern. Das ZfP verspricht mit geeigneten Maßnahmen eine **Trefferquote von 90 %**.



### 3. Fehlbesetzungen sind teuer – Fallstricke lauern überall

Die Anwendung von eignungsdiagnostischen Verfahren bedarf einer langen Personalmanagement-erfahrung und psychologischer Kompetenz, damit **Problematiken** und Fallstricke bei Auswahl und Einstellung erst gar auftreten können ...

- bei Messbarkeit und Gewinnung verzerrungsfreier Aussagen über die berufliche Eignung
- in der angewandten Methodik: wissenschaftliche Genauigkeit vs. Aussagekraft der Daten
- in der systematischen Auswahlverzerrung (soziale Erwünschtheit, Impression Management, Selbst- und Fremdbild)
- im Fehler I. und II. Ordnung: Zustimmung - obwohl ungeeignet, Ablehnung - obwohl geeignet
- in unzureichender Präzision bei Personalanforderungen.



Unternehmen, die eignungsdiagnostische Verfahren anwenden, erzielen eine deutlich höhere Ergebnisqualität und damit Leistungsfähigkeit der Belegschaft.

Bei internen Besetzungen haben diese eignungsdiagnostische Verfahren zudem den Vorteil, dass es zu nachweisbaren und belastbaren Ergebnissen und damit auch zu niedrigerem Neidfaktor und geringerer Fluktuation unter den nicht ausgewählten Kandidaten/-innen führt (siehe auch 6. Kundenbeispiel).

## 4. Eignungsdiagnostikverfahren

Die **Eignungsdiagnostik** liefert konkrete Hinweise auf Förder- und Entwicklungsbedarfe (Stärken-/ Schwächen-Profil) und hilft, Unter- oder Überforderung zu verhindern. Sie ist damit auch relevant für die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit. Die angewandten Verfahren bilden zuverlässig Eigenschaften von Verhalten und Erleben einer Person ab. In der Kombination mehrerer, auch gegensätzlicher, Verfahren ist sogar noch eine höhere Belastbarkeit von Einschätzung und Prognose möglich. Je nach Bedarf, Anforderung und Aufgaben setzt das ZfP bevorzugt folgende (Test-)Verfahren ein:

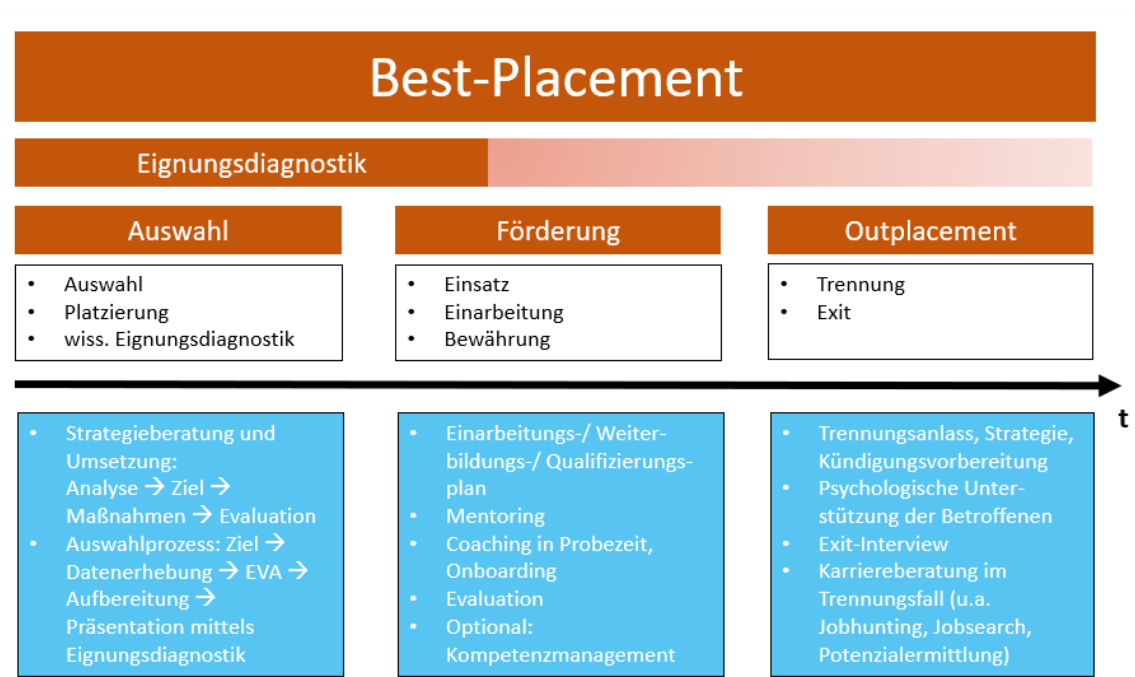
**Profiles 360° | ELIGO | Karrierearchitekt | WafM / EPaPlus**

## 5. Best-Placement: Personalauswahl und Einarbeitung

Im Auswahlprozess hat jedes Unternehmen und jede HR-Abteilung die Herausforderung der **richtigen Personalauswahl**. Das betrifft Neueinstellungen, aber auch Qualifizierungen von Mitarbeiter/-innen für neue Aufgaben). Kernfragen sind ...

- „...ist der/die Kandidat/-in geeignet?“
- „... wie kann das im Vorfeld herausgefunden werden?“

Das ZfP entlastet KMU hierbei mit seinen Kernkompetenzen (insbes. Psychologie, Wirtschaftspsychologie, Wirtschaftswissenschaft), Strategien, neuesten wissenschaftlichen Verfahren und Tools sowie klaren Abläufen, damit im Auswahlprozess und der anschließenden Einarbeitungszeit eine hohe, passgenaue Trefferquote von Auswahl, Einstellung und nachhaltiger Leistungsfähigkeit erzielt wird.



## 6. Kundenbeispiel Oktober 2021 | Schritte und Umsetzung des ZfP

Bei einem KMU im IHK-Kammerbezirk Heilbronn-Franken sollte die Führungsposition unter fünf in Frage kommenden Mitarbeitenden aus dem Controlling besetzt werden. Die Geschäftsleitung hatte die Ziele:

- Auswahl „des/-r Geeignetsten“ (Qualifikation, Kompetenz, Know-how, Führung, ...)
- nachvollziehbare Kriterien in Aufstellung und Auswahl
- dadurch Reduzierung von Frustration der „unterlegenen“ Mitarbeiter/--innen (Fluktuation)
- „kein erneuter Auswahlprozess im kommenden Jahr aufgrund Falschwahl“.

### ZfP-Strategie und Durchführung in 7 Schritten - zum effektiven und effizienten Ergebnis

| Durchführung Kundenunternehmen / ZfP                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Interner Aufwand ZfP | Externe Kosten     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| <b>1. Anforderungsanalyse</b> (durch HR-Leitung und ZfP) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahmenbedingung, Anlass, Qualifizierung</li> <li>• Sollprofil, Stellenprofil, Ausprägung der Persönlichkeitsdimensionen</li> <li>• Kommunikation mit Kandidaten (Befürchtungen, persönliche Ziele, Unternehmensziele, ...)</li> </ul> | ≈ 1 AT               |                    |
| <b>2. Anwendung eignungsdiagnostischer Verfahren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl WAFM wegen Tiefenschärfe, Handling mit WAFM (ZfP)</li> <li>• Online-Assessment der 5 Kandidaten (durch jew. Kandidat)</li> <li>• Ergebnis: Datenerhebung (durch ZfP)</li> </ul>                                                   | 2 Std.               | 250 € pro Kandidat |
| <b>3. Auswertung und Aufbereitung der WAFM-Ergebnisse</b> (durch ZfP)                                                                                                                                                                                                                                                                   | ½ AT                 |                    |
| <b>4. Testfeedback an Kandidaten</b> (durch ZfP)<br>Pro Kandidat                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1-1,5 Std            |                    |
| <b>5. Entscheidungsempfehlung</b> (ZfP für die HR-Leitung und GL)                                                                                                                                                                                                                                                                       | ½ AT                 |                    |
| <b>6. Erg. Auswahlentscheidung für Führungskraft</b> (GL und HR-Leitung)                                                                                                                                                                                                                                                                |                      |                    |
| <b>7. Evaluation: Projektauswertung für weitere Kundenanforderung in a<sub>2</sub></b> (ZfP)                                                                                                                                                                                                                                            | 2,5 Std.             |                    |
| <b>Summe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>≈ 3,5 AT</b>      | <b>1.250 €</b>     |

| Empfehlung weiterführender Maßnahmen nach der Auswahlentscheidung | Interner Aufwand | Externe Kosten |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|
| Coaching in neuer Position (durch ZfP)                            | 10 x 1,5 Std.    |                |
| Teamentwicklung Controlling-Mitarbeiter und FK (ZfP, Workshop)    | 1 -2 AT          |                |

## 7. Kernkompetenzen des ZfP im Best-Placement

In jedem Unternehmen bestehen stets unterschiedliche Niveaus **von Kapazitäten, Kompetenzen und Know-how**. Das ZfP unterstützt ...

- mit langjährigen wirtschaftspsychologischen Kompetenzen der Anwendung und Auswertung von Testverfahren zur optimalen Unterstützung von Kompetenz und Know-how für HR
- auf eignungsdiagnostischer Grundlage mit präzisen Angaben zu
  - Einsatz
  - Entwicklung beruflicher Kompetenzen (Motivation, Wissen, Wollen)
  - Wirksamkeit
- durch Sicherung der optimalen Passform bei Know-how, Fähigkeiten und Fertigkeiten
- mit Zugang zu wissenschaftlich basierten Testinstrumenten / Analysetools
  - Assessmenttools (Selbst- und Fremdeinschätzung)
  - Testverfahren (s.o.)
- mit dem Testfeedback abgeleitet aus Testinstrumenten / Analysetools → Expertenwissen bei wiss. Eignungsbeurteilung und Erfolgsprognose.

## 8. ZfP - Kernteam

### Joachim Studt

- Dipl.-Psych. (Univ.) | Wirtschaftspsychologe (Arbeits-, Betriebs-, Organisations-Psychologe)
- ehem. Vorstand Unternehmensberatung
- Personalentwicklungsberater | Outplacement Berater
- Business Coach

### Ulrich Boelcke

- Dipl.-Kaufmann (Univ.) | PR-Berater (DAPR)
- Gesellschafter ZfP | ehem. Geschäftsführer in Industrie (Med.-Tech.) und Consulting
- Unternehmensstrategie, Business Development | Marketing, Vertrieb
- Interims Management

### Dr. med. Michael Majer

- Facharzt für Arbeitsmedizin – Psychotherapie
- Facharzt für Chirurgie – Notfallmedizin
- Geschäftsführender Gesellschafter ZfP Tauberfranken GmbH
- Lehrbeauftragter der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)

## 9. Ausblick und Königsdisziplin: Kompetenzentwicklung

Mit seinen Programmen und Modulen zielt das ZfP im Bereich **Personalmanagement** auf die optimale Auswahl („Best-Placement“) sowie auf die Optimierung der Kompetenzen und Leistungen von Einzelpersonen und Organisationen („Kompetenzentwicklung“). Kernfragen sind:

- „... kennen wir die richtigen Kompetenzen für die Zukunft?“
- „... haben unsere Mitarbeitenden diese Kompetenzen schon?“
- „... können wir diese auf- und ausbauen, und wie können wir Erfolge richtig messen?“



*CPU = Competency Performance Unit | FK = Führungskraft | VOI = Value of Investment*

Seit 2021 ist das ZfP im Bereich Kompetenzentwicklung der Exklusivpartner der United States Online University USOU ([www.usou.edu](http://www.usou.edu)) in Deutschland. Über 20 Jahre wissenschaftliche Erkenntnisse fließen in die Programme und Module mit ein. Mehr als 2.000 Unternehmen nutzen die Beratungsangebote. Nachhaltiges Ergebnis ist die Entwicklung einer neuen Performance-Kultur mit verbesserten Systemen und Prozessen, die nach der Einarbeitungs- und Trainingsphase selbsttragend und selbststeuernd sind.



*Nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern manchmal nur die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.*

ZfP Tauberfranken GmbH – Zentrum für Personalgesundheit  
Geschäftsführer: Dr. med. Michael Majer  
Johann-Hammer-Straße 24 | 97980 Bad Mergentheim  
Tel. 0 79 31 959 846 0  
info@zfp-tauberfranken.de | www.zfp-tauberfranken.de  
Stand: 11/2021

Ansprechpartner:  
Ulrich Boelcke | boelcke@zfp-tauberfranken.de