

Herzlich willkommen zum
Webinar!

Hiring in a digital world:
Wer nur auf Kompetenzen setzt,
verliert!

viasto Experten Webinar

viasto

Sara Lindemann



Head of Customer Success @ viasto

Dipl. Psych. | Organisationspsychologie

>12 Jahre Personaldiagnostik

Lizenzträgerin DIN 33430 | A-Lizenz

Agenda



Agenda

1. Potenzial vs Kompetenz
2. Wichtige Potenziale im digitalen Wandel
3. Potenzialfacetten im Interview



The World Economic Forum

Future of Jobs Report 2016

65%

Source [The World Economic Forum's Future of Jobs Report \(2016\)](#)

viasto

The World Economic Forum

Future of Jobs Report 2016

65%

...of children entering primary school today will ultimately end up working in completely new job types that don't yet exist."

The World Economic Forum

Future of Jobs Report 2016

In 2020 ...

1/3

... of the desired core skill sets of most occupations will be comprised of skills that are **not yet considered crucial** to the job today.

Kompetenz **Definition**



Gelernte, wiederholbare Verhaltensweisen und abrufbare Wissensbestände zur erfolgreichen Bewältigung beruflicher Aufgaben. (Wottawa)

Alles, was eine Person aktuell kann, um die berufliche Aufgabe gut zu bewältigen.

Potenzial Definition



Fähigkeiten einer Person, zum Erlernen neuer Aufgaben / Tätigkeiten. V.a. Lernen, motivationale Aspekte, Persönlichkeitseigenschaften.

Alles, worüber eine Person aktuell verfügt, das ihre Erfolgswahrscheinlichkeit erhöht, um zukünftige, berufliche Aufgaben gut zu bewältigen.

Competency versus Capability Model

“(...) They both assess how competent the individual is, but the capability model also assesses how capable they are in the role both now and for the future. (...)”

Digital Trends (Auswahl)

1. Adaptability / Change
2. Focus on User / Customer experience
3. Innovation
4. Big data / analytics

Source:

<http://www.forbes.com/sites/danielnewman/2016/08/30/top-10-trends-for-digital-transformation-in-2017/#5dd4f7416567>

Die “digitalen” Potenzialfaktoren

1. Veränderungsbereitschaft & Resilienz
2. Offenheit zu Lernen
3. Innovation
4. Analysefähigkeit
5. Kundenorientierung
6. Initiative

Veränderungswille & Resilienz

Sieht Veränderungen, sowie neue und wechselnde Situationen als selbstverständlich an und stellt sich erfolgreich darauf ein

Expe-
rienced

Berichten Sie bitte von 2 unterschiedlichen Situationen, in denen Sie sich (schnell) an eine signifikante Änderung in Ihrer Organisation anpassen mussten? Wie sehen Sie die Situation im Nachhinein?

Entry

Bitte schildern Sie die 2 bisher größten Veränderungen in Ihrem Leben. Wie sind Sie damit umgegangen und wie sehen Sie diese im Nachhinein?

Offenheit zu Lernen

Hat die Überzeugung, dass es einen kontinuierlichen Bedarf und Möglichkeiten zum Lernen gibt (Wissen, Erkenntnisse, Kompetenzen)

Expe-
rienced

Bitte schildern Sie 2 - 3 prägnante Lernerfahrungen aus Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung. Was hat diese Lernerfahrungen für Sie so bedeutsam gemacht? Was denken Sie im Nachhinein über diese Situationen und was haben Sie daraus für sich mitgenommen?

Entry

Entry

Was war die beiden letzten Themengebiete, in die Sie sich aus eigenem Interesse eingearbeitet haben? Wie sind Sie vorgegangen? Was hat Sie daran interessiert?

Kundenorientierung

Bezieht kontinuierlich die Perspektive des (End-)Kunden ein, wenn Aktivitäten, Entscheidungen oder Ergebnisse bewertet werden

Expe-
rienced

Entry

Was glauben Sie, schätzen unsere Kunden an unseren Produkten / Services? Welche Ideen haben Sie, um unsere Kundenzufriedenheit auch aus Ihrem Bereich / Ihrer Rolle heraus positiv zu beeinflussen?

Innovation

Entwickelt selbstständig neue / ungewöhnliche Lösungen, entwickelt neue Denkansätze, um Probleme zu bearbeiten und zu lösen.

Expe-
rienced

Bitte berichten Sie von 1-2 Situationen, in denen Sie ein Problem in einer neuen oder ungewöhnlichen Art und Weise lösen mussten. Weshalb war dies notwendig? Was war das Ergebnis?

Entry

Denkerische / Analysefähigkeiten

Kann komplexe Themen "herunterbrechen", um diese zu durchdringen und zum Kern eines Problems vorzudringen.

Expe-
rienced

Entry

Beschreiben Sie ein Projekt oder eine komplexere Aufgabe, in die Sie sich intensiv hineindenken mussten. Was war das für eine Aufgabe? Wie sind Sie dabei vorgegangen, die Informationen zu verstehen und zu durchdringen? Wie bewerten Sie letztendlich ihr Vorgehen?

Initiative / Engagement

Wird (angemessen) aktiv, ohne dazu angewiesen zu werden.

Expe-
rienced

Entry

Bitte beschreiben Sie einige Situationen, in denen Sie (im beruflichen Umfeld) eigeninitiativ tätig wurden. Was hat den Auslöser gegeben, dass Sie aktiv wurden? Was haben Sie konkret getan? Wie bewerten Sie Ihre Initiative rückblickend?



“What you have to be able to do is to evolve and flex against any set of circumstances.”

David Wheldon, Head of Brand, Reputation and Citizenship at Barclays Group

“When we recruit we focus on what can’t be taught. Natural attributes such as openness and willingness to collaborate are essential; other skills can be embedded over time.”

Nathan McDonald, Co-Founder at We Are Social

Take Aways...

1. Zentrale Potenzialfaktoren aus den Businessanforderungen ableiten
2. Stellenprofile um zentrale Potenzialfaktoren ergänzen
3. Im Interview: Zentrale Potenzialfaktoren immer ganz bewusst (mit-) erfassen

Diskussion



Welches Gewicht werden Potenzialfaktoren in eurem Recruiting einnehmen?



Vielen Dank für eure
Teilnahme!

Hiring in a digital world:
Wer nur auf Kompetenzen setzt, verliert!

viasto

Nicht verpassen! Das nächste Experten
Webinar kommt im Februar! Datum tba***