

tagodi Finder

erklärt in **150 Sekunden.**

Fakten, Lösungen & Möglichkeiten.

<https://www.tagodi.com/finder>



Ich bin dann bald weg.

Fakt #1

Bestenfalls liegt die bis 2026 errechnete Fachkräftelücke bei rund 240.000 MitarbeiterInnen. Babyboomer gehen bis 2030.

<https://www.deutschlandfunk.de/arbeitsmarkt-fachkraeftemangel-zuwanderung-arbeitslosigkeit-deutschland-100.html>

invalides Bauchgefühl

Fakt #2

Personalentscheidungen mit Sympathie & Bauchgefühl zu begründen, bedeutet im speziellen Fall den Blender*innen den Zuschlag zu geben. Jede 3. Führungsstelle wird fehlbesetzt.

<https://live.handelsblatt.com/warum-lebenslauf-gespraechе-und-bauchgefuehl-bei-personalentscheidungen-nicht-mehr-reichen/>



Es wird zu viel.

Fakt #3

47% der ArbeitnehmerInnen in Deutschland wären unter Umständen bereit, auf Teile ihres Gehaltes zu verzichten, wenn sie im Gegenzug mehr Freizeit bekommen (4-Tage-Woche).

https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2021/09/ey-jobstudie-motivation-und-zufriedenheit-2021.pdf

Identifikationsbefreit.

Fakt #4

Überzogener Ehrgeiz vs. Karrieregeilheit. Ausser das sie Söldnertum leben, können sie ganz allgemein als extrem egoistisch und nicht teamfähig gesehen werden.

<https://arbeits-abc.de/der-unterschied-zwischen-ehrgeiz-und-karrieregeilheit/>



Wer hätte das geahnt ?

Fakt #5

Im Extremfall wird jede dritte Stelle (37%) mit einer Person besetzt, die nicht gut für ihre künftige Aufgabe geeignet ist. Verluste zwischen 30.000 und 700.000 €, weil das „Matching“ nicht stimmt.

https://www.handelsblatt.com/karriere/wirtschaft_erlesen/die-auswahl-warum-werden-so-viele-stellen-falsch-besetzt/13716486.html

Lustbefreit, wechselwillig.

Fakt #6

Laut Monster.de sind knapp 40% der Arbeitnehmer*innen in Deutschland **wechselwillig**, weil nicht zufrieden mit der Berufswahl oder unglücklich im Job.

<https://www.monster.de/mitarbeiter-finden/hr-know-how/monster-hr-magazin/monster-news/berufswahl-60-prozent-der-deutschen-sind-zufrieden/>

Fakt #7

Thema: Peter-Prinzip

Das Peter-Prinzip ist die These von Laurence J. Peter. Sein Prinzip konstatiert: „Nach einer gewissen Zeit wird jede Position von einem Mitarbeiter besetzt, der unfähig ist, seine Aufgabe zu erfüllen.“ In der gedanklichen Folge werden Unternehmen inkompetent gemanagt.

<https://de.wikipedia.org/wiki/Peter-Prinzip>

Fakt #8

Katzen im Sack.

Headhuntern geht es richtig gut in diesen Zeiten.
Sehr viel Geld für ein Versprechen das nur auf
Vertrauen basiert.

<https://www.tecchannel.de/a/sicherheitsluecke-headhunter,1770200>

Fakt #9

Komplexe Bewerbung

GenZ wünscht Bewerbung komplett online. Am besten mit einem Klick getan. Bewerber nutzen zu 51% digitale Tools und Bewerbungsplattformen zu 35%. Negativ erlebt wird die Forderung nach Anschreibens und besonders die "selbstbewusste Präsentation" im Interview.

<https://www.absolventa.de/business/hr-blog/so-tickt-die-generation-z>

standardisierte Interviews

Fakt #10

Bewerber verwirklichen sich individuell – wenn Arbeitgeber das nicht tragen sind sie gleich wieder weg. Aktuelle Erwartungen an Arbeitgeber sind: Bezahlung, Weiterentwicklung, Arbeitsklima und zeitliche Flexibilität. Standardisierung des Interviews hat dabei keinen Platz mehr.

<https://www.qualtrics.com/de/erlebnismanagement/mitarbeiter/onboarding-prozess/>

Fakt #11

misslungenes OnBoarding

Bereits in der Probezeit scheitern 20% der Arbeitsverhältnisse. Mit dem Abgang sind alle Ressourcen die in die Mitarbeiter geflossen sind, wie Recruiting und das Anlernen, futsch.

<https://www.qualtrics.com/de/erlebnismanagement/mitarbeiter/onboarding-prozess/>

Fakt #12

Unverbindlich reaktiv

Die GenZ bleibt gerne unverbindlich. Egal ob es um eine Verabredung oder den neuen Job geht, Entscheidungen sind nur ein Zwischenstand bis besseres kommt. "Ghoasting".

<https://simon-schnetzer.com/generation-z/>

Sinnbefreites Wirken!

Fakt #13

Eine Studie von DELL zeigt, dass 38 % der Angehörigen von GenZ nur für sozial oder ökologisch verantwortungsbewusste Unternehmen arbeiten wollen. Achtung: 45 % suchen am Arbeitsplatz Sinn, der über die bloße Bezahlung hinausgeht.

<https://www.wrike.com/de/blog/mitarbeitermotivation-babyboomer-x-millennials-generation-z/>



wie Lösungen

preiswert wirken.

Die Lösung lauert überall.

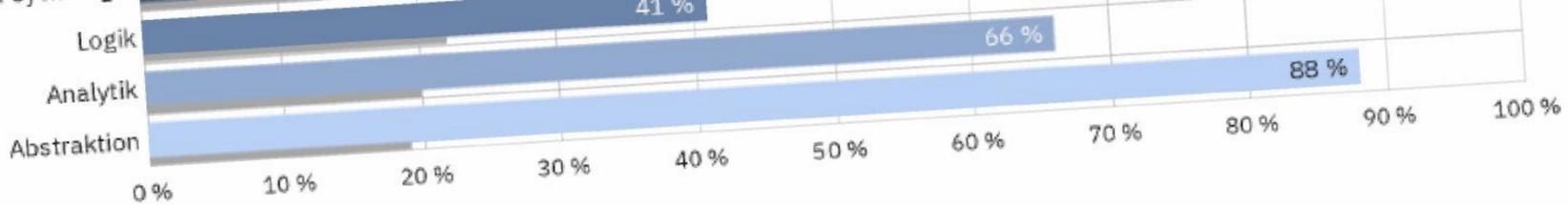
<https://www.tagodi.com/finder>

Bewerber*innen

- Erhalten GRATIS ihren Zugang.
- Finden das Verfahren cool, da voll-digital.
- Legen ihr Profil an (Richtung/PLZ/Interessenslage).
- Benötigen nur 45-60 Minuten zur Resultaterzeugung.
- Die Ergebnisse sind für sie sofort verfügbar.

That's it.

<https://tagodi.com/finder>



Talent-Matrix



Talentcheck

auswerten.

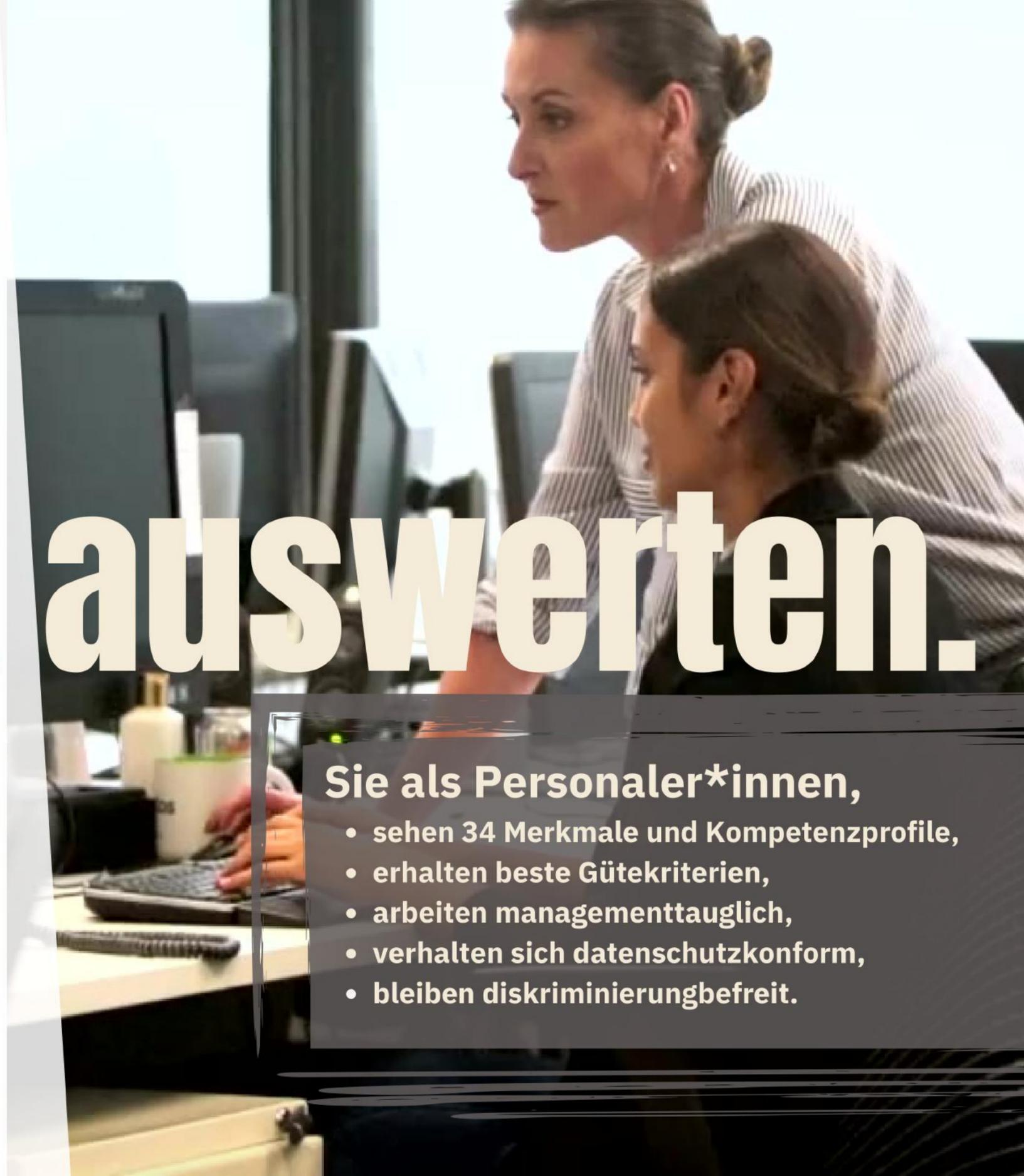
Kompetenzprofile



tagodi
BUSINESS
TEAMER

Sie als Personaler*innen,

- sehen 34 Merkmale und Kompetenzprofile,
- erhalten beste Gütekriterien,
- arbeiten managementtauglich,
- verhalten sich datenschutzkonform,
- bleiben diskriminierungbefreit.



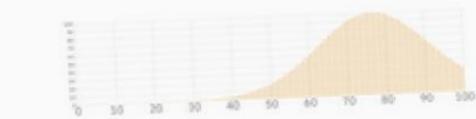


Talente & Guide.

- Alle 34 Merkmale sind nativ verständlich.
 - Ein Leitfaden beschreibt Ihnen exakt was dahinter steckt.
 - Auf Wunsch, erhalten Sie Ihr InHouse-Instruktor-KnowHow.
 - Sie kontaktieren & offereiren individuell potentielle neue Kräfte.
- <https://tagodi.com>

Kompetenzen

Psychologik



53% - 100%

OPT: 76%

Vorgabe

Wichtung: x1

Logik



2% - 76%

OPT: 69%

Vorgabe

Wichtung: x1

Analytik



37% - 100%

Vorgabe

Talent-Matrix

Rollen & TalentMatrix.

0% - 74%

OPT: 18%

Vorgabe

Wichtung: x1

Damit Sie schnell wissen, ob jemand zu Ihren Stellen passt, wird das Ergebnis mit von Ihnen erstellten RollenMatrixen abgeglichen. Sie wissen sofort, in welchem Maß die Kandidat*innen zu Ihren Vorstellungen passen.

<https://tagodi.com/finder>

53% - 92%

OPT: 88%

Vorgabe

Wichtung: x1

Interesse anzeigen.

Sie versenden mit einem Klick Ihre Anfragen an die potentiell passenden Kandidat*innen, laden sie zum Gespräch ein. Ihr Vorteil, Sie kennen die Persönlichkeiten die sich vorstellen bereits.

<https://tagodi.com/finder>



Interview &



entscheiden

Es nicht nur um die Frage, wer als am besten geeignet herausfiltert wird. Es geht darum, Potenziale richtig einzuschätzen und gesuchte Spezialisten so zu fördern, dass sie dem Unternehmen möglichst lange erhalten bleiben.

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/talente-faehigkeit-job-beruf-1.4645183>

Chance nutzen.



DAS REZEPT:

- Menschen gelingen lassen.
- Eigene Geschichte zum Helfer für andere machen.
- Gehirnschmalz investieren.
- Viele kluge Köpfe begeistern.
- Beste Gütekriterien als Standard setzen.

Never stop development.



Cont

Menschen. **Sinn.** **Geben.**