

## VERKAUFSARGUMENTE & EINWANDSBEHANDLUNG für CONSULTANTS

### 1. Verkaufsargumente

#### ANALYTICS

##### Warum soll ich mich für PERSENTIS entscheiden?

- **Einzigartige Herangehensweise – Soll-Ist Gegenüberstellung auf Basis des Psychologischen Vertrags**
- **Einfaches System mit hoher Aussagekraft (Emotion, Kalkulation, Wachstum)**
- **Kein reines Zählen & Messen**, sondern ein **Algorithmus**, der Bindung, Anziehungskraft als Arbeitgeber etc. **errechnet**. Herkömmliche Mitarbeiterumfragen geben ein Stimmungsbild wieder und zeigen, wie Mitarbeitende bestimmte Faktoren bewerten – Work-Life-Balance, Arbeitsklima, Workload, ... etc. Fragen und Antworten, 1:1 wiedergegeben. **PERSENTIS** zeigt darüber hinaus, wie diese Bewertungen einzuordnen sind und vor allem, wie sie sich **auswirken**.

*Z.B. Berechnung der Mitarbeiterbindung: Mitarbeiter A und Mitarbeiter B bewerten beide den Faktor „Entwicklungschancen“ sehr hoch. Sie sind beide sehr zufrieden mit den Möglichkeiten, die ihnen geboten werden. Mitarbeiter A steht am Anfang seiner Karriere, möchte vor allem gefordert und gefördert werden – ist also „wachstumsorientiert“. Mitarbeiter B ist alleinerziehend und muss vor allem darauf achten, Berufs- und Privatleben zu organisieren und für den Lebensunterhalt der Familie sorgen – ist also „kalkulativ orientiert“. Wenn Mitarbeiter B die Entwicklungschancen, die aktuell bei ihm nicht im Fokus stehen, gleich hoch bewertet wie Mitarbeiter A, ist diese Antwort dennoch anders zu gewichten. Für Mitarbeiter A ist dieser Faktor entscheidend, und er würde, wenn er sich in diesem Unternehmen nicht weiterentwickeln könnte, eine äußerst geringe Verbundenheit aufweisen und wahrscheinlich den Job wechseln. Für Mitarbeiter B sind die Entwicklungschancen ein „nice to have“, aber nicht relevant in der aktuellen Situation und daher auch nicht bindungsfördernd.*

*Es kommt also immer darauf an, wie die Antworten von Mitarbeitern einzuordnen sind, um Messungen durchführen und tragfähige Aussagen treffen zu können.*

**PERSENTIS** berechnet die Arbeitgeberattraktivität und die Verbundenheit der Mitarbeiter anhand unterschiedlichster Parameter und berücksichtigt dabei deren aktuelle Lebenssituation/Orientierung.

- **Benchmarking:** Die Graphen des Dashboards machen sichtbar, wie die Ergebnisse einzuordnen sind. Dazu gibt es kurze Erläuterungen zum noch besseren Verständnis.

*zB: „Sie haben ein Team an Ihrer Seite, dem das Wohl des Unternehmens am Herzen liegt, das sich als Teil des großen Ganzen empfindet und das für gemeinsame Herausforderungen gut gewappnet ist. Nach außen treten Ihre Mitarbeiter als überzeugt und überzeugende Botschafter auf.“*

- **Standardisierter Fragebogen mit der Möglichkeit, eigene Fragen zu ergänzen**
- **Minimaler Zeitaufwand**
- **Unschlagbare Preise**

Andere Anbieter Mitarbeiterbefragung ab ca. 3 – 5 €/MA/Monat (direkte Mitarbeiter, die mit einem vergleichbaren Konzept arbeiten, gibt es nicht)

- Ergebnisse auf **Unternehmens- und Abteilungsebene** -> Unterschiede und Besonderheiten erkennen
- **32 Sprachen:** Alle einbinden. Gleichstellung und Wertschätzung, wenn alle in der Muttersprache befragt werden / antworten können. Insbesondere bei Unternehmen mit internationaler Belegschaft und in der Tourismusbranche von großer Bedeutung!
- **Schnelle, einfache, aber unerlässliche StatusQuo Analyse** zur **Gestaltung der strategischen Schritte** im Consulting. Eine fundierte Basis, auf die man als Consultant aufbauen bzw. weiter in die Tiefe gehen kann.

#### Was habe ich davon?

- Klarheit über die eigene Arbeitgebermarke
- Klarheit darüber, was Mitarbeiter brauchen, um Leistung bringen zu können und zu wollen
- Basis für datengestützte (Budget)Entscheidungen im HR
- Förderung einer wertorientierten Unternehmenskultur
- Ergebnisse auf Unternehmens- und Abteilungsebene -> Erkennen von Unterschieden und Besonderheiten -> systematisch und gezielt agieren können
- Frühwarnsystem: Rechtzeitiges Erkennen von Sollbruchstellen
- Jede Menge Impulse für Optimierung und Weiterentwicklung durch gezielte Fragestellung

#### Für Hotelkunden:

- Bezahlung mit leeren Zimmern möglich (HOXAMI Kooperation)
- Schnittstelle hotelkit
- Maßgeschneidert für die Hotellerie aufgrund des Hintergrunds der Gründer/Produktentwickler (Doc PERSENTIS – Info)
- Bei zahlreichen touristischen Leitbetrieben bereits im Einsatz -> bewährtes System
- Empfohlen von DEHOGA Bayern, ÖHV & Hotellerie Suisse
- Preisvorteile für Verbandsmitglieder Fair Job Hotels, Atract, Work4us, ...

## PROFILING

### **Kostenlos & unlimitiert im Jahresmodell enthalten**

**Klarheit im Auswahlprozess:** Bei ähnlichen Qualifikationen entscheidet nicht das Bauchgefühl, sondern Daten und Fakten

**Assessment für alle:** Bei der Besetzung von Schlüsselpositionen sind umfangreiche Screenings bereits gang und gäbe. Für niedriger qualifizierte Jobs spart man sich meist diesen Aufwand, obwohl es auch hier Sinn machen würde. Aufgrund dessen, dass PERSENTIS Profiling universell einsetzbar, schnell, unkompliziert und v.a. kostenlos ist, können Persönlichkeitsfaktoren bei allen Bewerbern mit einbezogen werden. Eine Win-Win Situation für Arbeitgeber und Bewerber.

### **Der Mindset „Hire for attitude, train for skills“ ...**

... unterstützt eine spezifische, konsistente Unternehmenskultur.

... ist nachhaltig: Es werden bessere Voraussetzungen für eine langfristige positive Arbeitsbeziehung geschaffen.

... setzt ein wichtiges Signal im Recruiting: „Der Mensch zählt!“

... sorgt dafür, dass mögliche Top-Talente nicht wegen mangelnder formaler Qualifikationen durch den Rost fallen: Menschen, die für einen Beruf brennen und lernbereit sind, können aufgebaut und zu den besten, loyalsten Mitstreitern werden.

... ermöglicht, dass Mitarbeiter gezielt auf die betrieblichen Anforderungen hin ausgebildet und spezialisiert werden können.

... fördert die Innovationskraft: Vom Fokus auf fachliche Weiterentwicklung profitiert das ganze Unternehmen.

### **FÜRS BESTEHENDE TEAM**

**Teamdynamik fördern:** Mitarbeiter tauschen sich über die Ergebnisse aus, machen ihre Besonderheiten, bevorzugte Arbeitsweise, Rolle im Team etc. zum Thema -> Lernen sich besser kennen und können besser aufeinander Rücksicht nehmen und sich gegenseitig unterstützen.

### **FÜR BEWERBER**

**Sicherheit geben:** Sie helfen Bewerbern dabei, sich gut aufs Vorstellungsgespräch vorzubereiten. Mit den Ergebnissen können sie viel über sich selbst sagen: Was sie besonders gut können, was ihnen im Job wichtig ist, was stresst, was sie brauchen, um zu performen, ...

## 2. Einwandsbehandlung

### „Alles in bester Ordnung bei uns“

- Benchmarking und Beobachtung von Fortschritten. Wer nicht misst, kann nur schätzen
- Bestätigung holen, eigene Leistung in der Führung untermauern
- Für HR-Verantwortliche: Geschäftsführung überzeugen. Eigene Arbeit mit Daten und Fakten untermauern, um die Ressourcen zu bekommen, die gebraucht werden, um Projekte/Vorhaben umzusetzen
- Stillstand ist Rückschritt. Dranbleiben, kontinuierlich optimieren – gerade dann, wenn die Stimmung gut ist: [Interview Julia Reingruber](#) ab Minute 1:30
- Wenn gar keine Mitarbeiterbefragungen gemacht werden: Der Schein trügt oft – Mitarbeiter müssen sich anonym äußern dürfen. Alleine schon, um zu sehen, dass ihre Meinung zählt.
- Frühwarnsystem: Wenn Schwierigkeiten an die Oberfläche kommen, ist es oft schon zu spät. Vorbeugen ist besser als heilen.

### „Kein Budget“

- Schnelle Amortisierung: wissen was wirkt. Manche Maßnahmen, die Geld kosten, sind gar nicht nötig. Budget kann umgelagert/eingespart werden. [Interview Katharina Darisse](#) ab Minute 3:00
- Ein verlorener MA kostet ein Vielfaches des Analyse-Aufwands.  
*(Konkret ein halbes bis das doppelte Jahresgehalt, abhängig davon, wie leicht jemand in seiner Position zu ersetzen ist. Beim Durchschnittsgehalt von € 4.300 in DE (Quelle: destatis) wären das zwischen € 25.800 und € 103.200. In der Hotellerie/Gastronomie rechnet man mit durchschnittlich € 4.000 – € 9.000, wobei sich diese Zahl aufgrund des Fachkräftemangels erhöhen wird.)*  
 Um einen Mitarbeiter aus der inneren Kündigung zurückzuholen, wäre die Investition 1 – 2 Euro gewesen – Dann hätte man erkannt, dass es brennt, hätte gewusst, wo's hakt und hätte intervenieren können

### „Wir benutzen BusinessBeat, TeamEcho o.ä.“

- Siehe Doc. Analyse VS Pulse Survey: Hier ist eine ausführliche Gegenüberstellung der beiden Optionen zu finden
- Die Analyse des Psychologischen Vertrags mit den 3 Säulen Emotion-Kalkulation-Wachstum ist einzigartig – evtl. ergänzend einsetzen