



## Der Mensch steht im Mittelpunkt bei FaberExposize in Heiligenstadt

**Der Spezialist für Großformatdruck aus Heiligenstadt setzt bei der Personalauswahl und Personalentwicklung auf die Profilizer-Methode von L&D Support**

Aus zwei mach eins – keine leichte Aufgabe für einen Firmenchef! Aber wenn man, wie Hans Smeman, Geschäftsführer von FaberExposize, das größte Potenzial nicht im übernommenen Maschinenpark, sondern in den Mitarbeitern sieht, dann gelingt solch ein Wagnis und wird mit Erfolg belohnt.



*Kein ungewöhnliches Bild: Der Chef von FaberExposize in Heiligenstadt, Johannes B. Smeman (rechts im Bild), lässt sich häufig in der Produktion blicken und sucht das Gespräch zu seinen Mitarbeitern*

*(Foto: Sarah Neumann)*

Aber erst einmal der Reihe nach: Seit Februar 2008 war die Firma FaberFahren in Eisenach erfolgreich am Markt tätig mit Produkten wie Fahnen, Sonnenschirmen und Roll-up-Displays. Im Juni 2016 stand die Firma XXL Megaprint GmbH in Heiligenstadt vor dem Konkurs und der Chef von FaberFahren sah in dem insolventen Betrieb eine Chance, sein Produktportfolio sinnvoll durch großformatige Drucke zu erweitern. Wie eingangs bereits erwähnt, kauft man bei einer Übernahme nicht nur Maschinen und Hallen. „Möglichst viele Mitarbeiter der insolventen XXL Megaprint GmbH sollten Aussicht auf eine Übernahme bekommen“, berichtet Geschäftsführer Hans Smeman. Aber wie findet man heraus, welche Mitarbeiter des alten

Stammpersonals den Neuanfang mittragen und auch zum FaberFahren-Team passen, das damals aus 10 Mitarbeitern bestand? Von den 34 „Alten“ wurden schließlich 28 übernommen.

### **Zielgerichtete Personalauswahl mit der Profilizer-Methode**

„Personalauswahl ist ein zeitaufwändiges und komplexes Thema. Und in der Vergangenheit hatte ich nicht immer ein glückliches Händchen damit“, resümiert Hans Smeman. Deshalb beschloss er, sich des Tools Profilizer von L&D Support zu bedienen, um die Personalauswahl zielgerichteter, objektiver und zuverlässiger gestalten zu können. Alle Mitarbeiter wurden gebeten, eine Profilizer-Messung durchzuführen.

Mithilfe eines Logins gelangen die Kandidaten zu einem Online-Fragebogen, der 220 Fragen umfasst. Für deren Beantwortung werden ca. 45 Minuten benötigt. Diese ganzheitliche Verhaltensanalyse ermittelt Daten zur Resilienz, zu den Motivlagen und Interessen einer Person.

Die aus der Messung generierten Personalauswahl- und Entwicklungsberichte nutzte Hans Smeman, um einen aussagekräftigen Überblick zu den Soft Skills seiner potenziellen neuen Mitarbeiter, also zu ihren Kompetenzen und Talenten sowie zu ihren Interessen und zugrundeliegenden inneren Haltungen zu bekommen. Darüber hinaus gaben ihm die Berichte wichtige Hinweise zur emotionalen Stabilität der einzelnen Mitarbeiter. „Denn wenn Menschen nicht vollständig auf ihre Kompetenzen zugreifen können, weil ihre aktuelle Lebenssituation all ihre emotionale Energie bindet, dann sind sie nicht voll leistungsfähig“, erklärt Hans Smeman, der sich von L&D Support zum Profilizer-Coach ausbilden ließ.

Ralph Schäfer, der inzwischen als Leiter Projektmanagement bei FaberExposize in Heiligenstadt u.a. große Messebau-Projekte managt, erzählt: „Ich fand es anfangs sehr ungewöhnlich, mich diesem Verfahren zu unterziehen, schließlich war ich bereits seit 2004 bei XXL Megaprint als Konfektionierer und Produktionsleiter beschäftigt.“ Er habe sich 2016 nicht zuletzt aus Existenzangst auf die Messung eingelassen. Inzwischen sind seine Bedenken gänzlich zerstreut und er findet es auch nach seiner zweiten Messung im Dezember 2017 noch faszinierend, wie gut der Messungsbericht widerspiegelt „wie ich funktioniere, denke, arbeite“. Durch die Wiederholungsmessung im Dezember sei er erneut daran erinnert worden, woran er permanent arbeiten wolle. „Die Messung ist nicht nur gut für die Firma, sondern gleichzeitig für meine eigene persönliche Entwicklung“, schätzt Ralph Schäfer ein.



*Ralph Schäfer, Projekt-Manager bei FaberExposize in Heiligenstadt  
(Foto: Cornelia Schach)*

Der Chef nutzte die Messungen Ende 2017 als Grundlage für Mitarbeitergespräche. Aus den Messungsergebnissen, dem unabdingbaren persönlichen Gespräch und den erreichten Arbeitsergebnissen macht sich der Geschäftsführer von FaberExposize ein „rundes“ Bild von seinen Mitarbeitern und ihren Potenzialen.

Für Hans Smeman ist ein Einstellungsprozess ohne Profilizer-Messung inzwischen undenkbar geworden. Aus den harten Fakten des Lebenslaufs der Bewerber und den Messungsergebnissen leitet er die Fragen für ein fundiertes Vorstellungsgespräch ab. 2017 sind über dieses Verfahren 16 neue Mitarbeiter bei FaberExposize eingestellt worden. Auch 2018 soll die Firma weiter wachsen – eine neue Halle wird gebaut und etwa 10 Neueinstellungen sind geplant.

### Relation Model für Einblicke in die Arbeitsbeziehungen

Seit 2017 nutzt FaberExposize auch das Relation Model von L&D Support, um Einblicke in die Arbeitsbeziehungen von Kollegen zu gewinnen, die miteinander zusammenarbeiten (werden). Sarah Neumann, Marketing-Managerin in der Heiligenstädter Firma, hat sich mit ihrer Mitarbeiterin Jutta Stange „matchen“ lassen und fühlt sich jetzt sicherer bei der Verteilung von Aufgaben in ihrem kleinen Marketing-Team. „Ich weiß nun genau, welche Eigenschaften und Qualitäten wir beide teilen und wo wir unterschiedliche Prioritäten setzen“, sagt Sarah Neumann. So könnten die Arbeitsprozesse weiter optimiert und die gemeinsame Produktivität verbessert werden. Die Nutzung des Relation Model habe das ohnehin entspannte Arbeitsklima bei FaberExposize noch weiter verbessert, schätzt Sarah Neumann ein.



*Sarah Neumann, Marketing-Managerin bei FaberExposize, ist überzeugt vom Nutzen der Profilizer-Methode*

*(Foto: Cornelia Schach)*

Auch für den Geschäftsführer selbst war das Matching im Rahmen des Relation Model mit seinem Geschäftsführungskollegen Martin Kimm überaus befreiend. „Wir wussten auch ohne das Relation Model, dass wir sehr unterschiedlich ticken“, erzählt Hans Smeman schmunzelnd, „nun haben wir es Schwarz auf Rot!“ (Zur Erklärung: Im Bericht werden zur Illustration von Unterschieden und Gemeinsamkeiten Farben verwendet. Rot heißt: Es besteht ein großer Unterschied in den Messwerten der entsprechenden Eigenschaften. Schwarz bedeutet: Es besteht ein sehr großer Unterschied in den Messwerten der entsprechenden Eigenschaften.) Dieses Ergebnis habe ihn und Martin Kimm, Prokurist bei FaberExposize, jedoch nicht irritiert. Aufgaben und Tätigkeiten werden so verteilt, dass die Charakterunterschiede optimal genutzt werden und sich komplementär ergänzen. Während sich der Prokurist mit Initiative und Sorgfalt beispielsweise um IT-, Steuer- und Rechtsangelegenheiten kümmert, sucht sich Hans Smeman seine Herausforderungen mit leidenschaftlichem Einsatz eher in den Bereichen Marketing, Vertrieb und Personalmanagement und behält allzeit das große Ganze im Blick.

**Am 23. Februar 2018 feiert FaberExposize sein 10jähriges Firmenjubiläum.  
L&D Support gratuliert und wünscht weiterhin viel Erfolg!**

### Das Profiling-Instrument Profilizer

Mit Profilizer geben wir Personalverantwortlichen und Geschäftsführern ein Tool an die Hand, die vorhandenen Soft Skills, die bislang ungenutzten Potenziale und Talente der Mitarbeiter sichtbar zu machen und die richtigen Personen, zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle zu platzieren“, sagt Ludwijn Braams, Geschäftsführer von L&D Support. Mit Profilizer verfügen Unternehmen über ein valides Profiling-Instrument für maßgeschneiderte, innovative personaldiagnostische Lösungen im Bereich Personalmanagement.

*Personalauswahlbericht:* Für fundierte Auswahlentscheidungen in Bewerbungsprozessen mit externen Bewerbern liefert der Auswahlbericht wichtige, in klassischen Interviews nur schwer ermittelbare Erkenntnisse zu Kernfragen der Personalauswahl. Der Personalauswahlbericht liefert Analyseergebnisse zu den Soft Skills und Motivlagen, tieferliegenden Einstellungen sowie zum derzeitigen Resilienzfaktor eines Kandidaten entsprechend den Anforderungen einer vakanten Position. Die Basis für den Abgleich der Passung einer Person zu einer bestimmten Position bildet ein individuelles auf die Vakanz zugeschnittenes Kompetenzset. Im Austausch mit L&D Support werden die gewünschten Verhaltensindikatoren dafür festgelegt.

*Entwicklungsbericht:* Für die Entwicklung individueller, gezielter Personalentwicklungsmaßnahmen liefert der Entwicklungsbericht für das Verfahren mit internen Bewerbern wichtige Hinweise. Die Ausprägung vorhandener Soft Skills einer Person werden punktgenau mit positionsrelevanten Erfordernissen abgeglichen und dargestellt. Unter Einbeziehung der Analyseergebnisse zu Resilienz und Lernstil ist diese Potenzialdiagnose in ihrer Kürze und Aussagekraft auch zur Unterstützung ressourcenorientierter Mitarbeitergespräche und für die zielgerichtete und bedarfsorientierte Weiterentwicklung von Mitarbeitern für bestimmte Positionen gut geeignet. Die Basis für den Abgleich der Passung einer Person zu einer bestimmten Position bildet auch hier ein individuelles, auf stellenrelevante Faktoren zugeschnittenes Kompetenzset.

### Über FaberExposize

Das gesamte FaberExposize GmbH Team verbindet die Leidenschaft für den Großformatdruck. Als Spezialist für Branding und Sichtbarkeit vertrauen namhafte Einzelhändler, Automobilhersteller, Messebaufirmen und Eventagenturen auf die hervorragende Druckqualität und das breite Produktportfolio der FaberExposize GmbH. Das Team ist stets bestrebt, die beste Lösung für die Umsetzung Ihrer Projekte zu finden: angefangen von Fahnen, Bannern und Verhüllungstüchern über Roll-up-Displays, Innendekobanner und Messewände bis hin zu Schaufensterfolien, Designtapeten und Vinyl-Designboden.

Die FaberExposize Gruppe, das sind weltweit 450 Mitarbeiter an 14 Standorten in 10 Ländern. Weitere Niederlassungen befinden sich in Schweden, den Niederlanden, Frankreich, Belgien, Polen, Großbritannien, Mexiko, Chile und Thailand. Für weitere Informationen besuchen Sie die Website [www.faberexposize.de](http://www.faberexposize.de). FaberExposize freut sich auch über eine Kontaktaufnahme per Mail [info@faberexposize.de](mailto:info@faberexposize.de) oder Telefon 03606/69425-0.

## Über L&D Support

L&D Support ist seit mehr als 25 Jahre als Beratungsunternehmen für Personalentwicklung am Markt tätig. Die validierten Analyseverfahren sind sowohl für einzelne Mitarbeiter als auch für Teams bzw. Abteilungen und Gesamtorganisationen einsetzbar. Weitere Informationen zu Lösungen von L&D Support für die Fachbereiche Personalentwicklung, Laufbahnplanung, Reintegration, Arbeitsbeziehungen & Changemanagement sowie zu Soft-Skills-Analysen von Teams und ganzen Organisationseinheiten erhalten Sie auf [www.Profilizer.de](http://www.Profilizer.de). Gern können Sie auch eine Mail an [Office@LDSupport.de](mailto:Office@LDSupport.de) senden oder telefonisch unter der Rufnummer 040/6094692-0 Kontakt zu L&D Support aufnehmen.

Text: Cornelia Schach  
Tel. 040/6094692-32

10.726 Zeichen mit Leerzeichen

**It's about people, their capabilities and possibilities.**