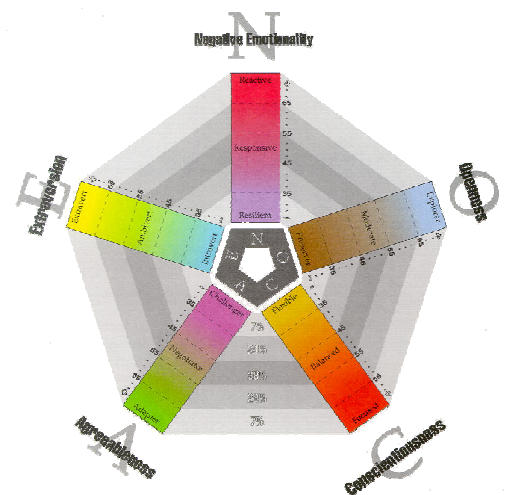


Kundeninformation

Potenzial-Analyse Reflector Big Five Personality



schanze und paul unternehmensentwicklung

büro schanze

im kirschenfeld 15
d-61440 oberursel
fon 0049 - 6171 - 7 35 45
fax 0049 - 6171 - 98 39 69
email : jutta.schanze@schanze-paul.de
www.schanze-paul.de

Kundeninformation Potenzialanalyse

Immer häufiger werden heute Unternehmen und Organisationen vor die Frage gestellt "Haben wir die richtigen Leute am richtigen Platz?" oder "Wen benötigen für die Funktion x, damit diese optimal ausgefüllt ist?". Untersuchungen haben ergeben, dass eine falsch besetzte Stelle im Führungsbereich ca. 1 Jahresgehalt kostet, wenn das Auswahl-Verfahren wiederholt werden muss. Noch viel weitreichender sind die Konsequenzen, wenn eine Führungsfunktion bereits über Jahre von einer Person wahrgenommen wird, die nicht dem Anforderungsprofil entspricht (sofern dieses überhaupt dokumentiert ist). Ein brillante(r) Experte/Expertin muss nicht zwangsläufig auch eine brillante Führungskraft sein. In diesem Falle hat das Unternehmen ein doppeltes Problem: Es verliert hohe Kompetenz im fachlichen Bereich und muss mit den negativen Folgen einer falsch besetzten Management-Funktion leben. Dies prägt im schlimmsten Fall nachhaltig die sog. Führungskultur.

Dies hat uns bewogen, ein Verfahren zu konzipieren, das es unseren Auftraggebern ermöglicht, mehr Transparenz über die Persönlichkeits- und Kompetenzprofile von Bewerbern oder Mitarbeitern zu erhalten, um zielorientierte Entscheidungen auf der personellen Ebene treffen zu können.

Typische Einsatzfelder sind:

- Einstellungs- und Auswahlentscheidungen
- Bildung eines Führungskräfte-Nachwuchs-Pools
- Management- und Führungskräfteentwicklung
- Management-Audit
- Entwicklungsentscheidungen (z.B. Führungs- oder Expertenfunktion)
- Karriereplanung
- Coaching
- Restrukturierung
- Beförderung
- Teamentwicklung
- Pers. Standortanalyse und Entwicklungspotenziale

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf eine Beschreibung der Kernelemente. Wir verzichten dabei auf die Erläuterung von vorgeschalteten, notwendigen Maßnahmen, wie z.B. die Erstellung von Anforderungsprofilen, Stellenbeschreibungen etc.

Kundeninformation Potenzialanalyse

Vorgehen (beispielhaft)



1. Schritt

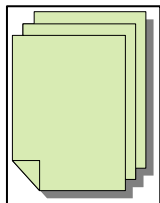
- ➔ Gespräch zwischen Führungskraft und HR über Förderungsabsicht, Entwicklungspotenziale des/der MA, Anforderungen etc.
- ➔ Ggf. Übergabe eines Fremdeinschätzungsbogens an die Führungskraft bez. der Einschätzung der erforderlichen Kompetenzen



2. Schritt

- ➔ Informationsgespräch mit Potenzialkandidat(in) durch HR und Führungskraft
- ➔ Der/die Potenzialkandidat(in) füllt via Internet einen interaktiven Fragebogen (Reflector Big Five Personality) aus. Dies kann zu einem beliebigen Zeitpunkt erfolgen und dauert ca. 15-20 Minuten.
Das Ergebnis der Befragung ist ein 2teiliger Diagnosebericht bestehend aus:
 - dem *Persönlichkeitsprofil* mit 5 arbeitsplatzrelevanten Hauptfaktoren und 23 Unterfaktoren
 - dem abgeleiteten *Kompetenzprofil* mit prognostischen Aussagen zu Führungs- und Management-Kompetenzen

Der Bericht wird der externen Beratung zugesandt



3. Schritt

- ➔ Auswertung der Unterlagen (durch HR und externe Beratung)
 - Reflector Big Five Personality



4. Schritt

- ➔ Auswertungsgespräch zwischen externer Beratung und Potenzialkandidat(in). Dieses beinhaltet neben einem biographischen Teil und einer Klärung der persönlichen Zielvorstellungen eine ausführliche Besprechung der unterschiedlichen Ergebnisse aus Punkt 3.

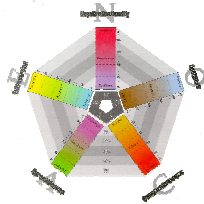


5. Schritt

- ➔ Klärung des weiteren Vorgehens zwischen HR, Führungskraft und Potenzialkandidatin

Kundeninformation Potenzialanalyse

Erläuterungen



Beschreibung des genutzten Testverfahrens (Reflector Big Five Personality = RBFP):

Der RBFP ist ein innovatives Persönlichkeits- und Kompetenzinstrument, das speziell auf das Verhalten in der Arbeitswelt zugeschnitten ist. Er basiert auf dem weltweit anerkanntesten Standardtest zur Abbildung der Persönlichkeit, dem Fünf-Faktoren-Modell (Neo-PI-R). Dieses Modell ist das Ergebnis jahrzehntelanger Forschung zur Etablierung eines faktorenanalytischen Gesamtsystems der Persönlichkeit. Das Instrument wird in den USA und in Teilen Europas bereits sehr erfolgreich eingesetzt; zu den Anwendern gehören u.a. IBM, Coca-Cola, und Toyota. Seit 2003 steht das Verfahren auch für den deutschsprachigen Raum zur Verfügung.

Inhalte des RBFP

Der RBFP umfasst zwei Profile, ein Persönlichkeits- und ein Kompetenzprofil

➔ **Persönlichkeitsprofil**

Das Persönlichkeitsprofil des RBFP beinhaltet fünf Hauptkategorien (mit insgesamt 24 Differenzierungen):

- Stress und Belastbarkeit (Bedürfnis nach Stabilität)
- Sensorische Stimulation (Extraversion)
- Neugierde und Vorstellungskraft (Offenheit)
- Dominanz und Teamorientierung (Umgänglichkeit)
- Zielverfolgung (Gewissenhaftigkeit)

➔ **Kompetenzprofil**

Darüber hinaus wird eine prognostische Aussage gemacht, über welche Kompetenzen der/die Bewerber(in) bzw. Mitarbeiter(in) in welchem Umfang verfügt. Folgende Kompetenzbereiche sind im Kompetenzprofil abgebildet:

1. Management und Führung
2. Business
3. Analyse und Entscheidung
4. Kommunikation
5. Persönlichkeit
6. Motivation

Kundeninformation Potenzialanalyse

Das multimodale Interview als Ergänzung zum Test

Wie der RBFP hat auch das multimodale Interview eine standardisierte, an den jeweiligen Anforderungen ausgerichtete Form und führt (u.a.) ebenso zu Aussagen mit hohem prognostischem Wert.

Es besteht aus strukturierten und freien Gesprächselementen, wobei stets von einem vorher klar definierten Anforderungsprofil und der Stellenbeschreibung ausgegangen wird.

Im Wesentlichen ist es in drei Teile gegliedert:

- ➔ Selbstvorstellung des Teilnehmers
- ➔ Berufsbiographische Anteile
- ➔ Situative Fragen.

Das Interview wird anhand gezielter Fragen mit Hilfe des sog. Verhaltensdreiecks (Situation/Vorgehen/Ergebnis) oder kurzen Rollenspielsequenzen durchgeführt. Dabei wird von den Testergebnissen aus dem RBFP und dem daraus resultierenden Kompetenzprofil ausgegangen, um weitere ergänzende, vertiefende und/oder belegende Aussagen und Arbeitsproben zu erhalten.

Vorteile des multimodalen Interviews:

- ➔ Hohe Objektivität durch standardisierte Fragen
- ➔ Berücksichtigung der jeweiligen Anforderungen und Gegebenheiten
- ➔ Nutzung der Ergebnisse aus dem RBFP, was gezieltere Fragen zulässt
- ➔ Einsatz situativer Fragetechniken
- ➔ Hohe prognostische Validität