

Professionelle Personalentscheidungen mit Personal Profiling

Im Zuge gesellschaftlicher Megathemen wie Digitalisierung, neue Arbeitsformen und demografischer Wandel werden professionelle und nachvollziehbare Personalentscheidungen immer bedeutsamer. Globale Wettbewerbsszenarien und eine sinnorientierte Anspruchskultur jüngerer Generationen forcieren den Wunsch nach transparenten und wertschätzenden Entscheidungsprozessen. Unternehmen sind jetzt gefordert, ihre personellen Entscheidungen für alle Beteiligten mit einer positiven Perspektive zu versehen.

Nicht zuletzt das Image von Organisationen wird durch Bewertungen von Kandidaten und Mitarbeitenden auf einschlägigen Arbeitgeber-Bewertungsportalen auf eine harte Probe gestellt. Unternehmen können dies jedoch als Chance begreifen, um sich als attraktive Arbeitgebermarke zu positionieren und sich vom Wettbewerb abzuheben.

Zu den Voraussetzungen für ein starkes Employer Branding gehört auch ein achtsamer Umgang mit allen Personalfragen. Strametz steht in diesem Zusammenhang für qualitativ hochwertige, personaldiagnostische Verfahren, die faire Entscheidungsprozesse auf Augenhöhe für allen Beteiligten ermöglichen.

Personal Profiling ist unser Steckenpferd:

Personal Profiling ist ein Verfahren, das wissenschaftlich fundierte Instrumente mit einem wertschätzenden, zukunftsorientierten Vorgehen verbindet. Sei es bei Einstellungen, internen (Be-)Förderungen, Versetzungen oder auch Outplacement-Szenarien: Unser Ziel ist es, sowohl Kandidaten als auch Unternehmen bei Personalentscheidungen jederzeit bestmöglich zu unterstützen und ihnen eine positive Perspektive an die Hand zu geben.

Status Quo und Perspektive

Unser Basis-Toolset besteht aus fünf fundierten und bewährten Testverfahren, die je nach Anforderung an die Entscheidungssituation angepasst werden können, um Potenziale, Fähigkeiten, Motive und Persönlichkeitsmerkmale treffsicher zu bestimmen. Bei jeder Personalentscheidung schwingen bei den betroffenen Kandidaten und Vertretern der Organisation folgende Fragen mit: Wer bin ich bzw. wer ist dieser Mensch? Was kann ich bzw. was kann diese Person momentan leisten? Was

will ich bzw. was treibt diesen Menschen an? Und was ist künftig möglich, wenn sich Umfeld und Anforderungen verändern? Über unsere maßgeschneiderten Personal-Profiling-Verfahren finden wir die Antworten. Unser Vorgehen in sieben Schritten wird individuell mit dem Auftraggeber abgestimmt, wobei wir Wert darauflegen, ein für alle Beteiligten nachvollziehbares und konstruktives, nach vorne gerichtetes Verfahren zu definieren.

So funktioniert unser Personal Profiling



Ein optimales Ergebnis mit nachvollziehbaren Entscheidungen und transparenten Kriterien

Ein optimales Ergebnis liefert das Verfahren dann, wenn es einen übereinstimmenden Erkenntnisgewinn gibt, der am Ende zu einer einvernehmlichen Entscheidung führt, die von allen Beteiligten gemeinsam

getragen wird. Aber auch im Falle von unterschiedlichen Erkenntnissen bzw. Wünschen sorgt dieser Weg für nachvollziehbare Entscheidungen mit transparenten Kriterien, die partnerschaftlich kommuniziert werden.

Unsere Verfahren

LINC Personality Profiler (LPP)

Der LPP basiert auf den Big Five als dem bekanntesten Standardmodell zur Erfassung und Darstellung von Persönlichkeit. Erfasst werden neben den fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit auch die Ausprägungen von 30 unter den Dimensionen liegenden Facetten, wodurch eine besonders differenzierte Abbildung der Persönlichkeit des Kandidaten möglich wird. Zudem werden zentrale Motive erfasst. Das Besondere an dem Verfahren ist sein aussagekräftiger Ergebnisreport (über 30 Seiten mit Reflexionsfragen und Entwicklungsempfehlungen) sowie eine Prognose darüber, welche Kompetenzen dem Kandidaten liegen und welche nicht.

LUXXprofile

Das LUXXprofile ist ein standardisierter psychologischer Test, der auf den motivationstheoretischen Ansätzen von H. Murray, S. Reiss beruht und durch Studien fundiert, alle wissenschaftliche Kriterien erfüllt. Er erfasst 16 grundlegende Lebensmotive und misst, wie stark diese im Vergleich zu der Grundgesamtheit der Bevölkerung ausgeprägt sind. Dieses Verfahren hilft dem Kandidaten zu verstehen, was die Treiber hinter seinem Denken, Fühlen und Handeln sind und beantwortet die Frage, was einen Menschen auf Dauer zufrieden und leistungsfähig macht. Es geht um die Frage, welches Umfeld ein Mensch benötigt und nicht darum, wie es ihn und seine Motive verändert.

WerteCockpit (WT)

Das WerteCockpit ist ein wissenschaftliches Verfahren, das sechs grundlegende Fähigkeiten sowie individuelle Fokussierungen einer Person misst und darstellt. Zentrale Potenziale für beruflichen Erfolg in jeder Rolle stehen dabei im Fokus. Grundlage sind die inneren Werte eines Menschen und nicht, wie in vielen herkömmlichen Verfahren, Aussagen zum Verhalten, die auf einer Selbsteinschätzung des Teilnehmenden beruhen. Daher ist das Verfahren nicht im Sinne sozialer Erwünschtheit manipulierbar und kann sogar zur Evaluierung mehrfach wiederholt werden.

Die Big Five der Persönlichkeit:

Extraversion ↔ Introversion
 Offenheit ↔ Beständigkeit
 Kooperation ↔ Wettbewerb
 Emotionale Stabilität ↔ Sensibilität
 Gewissenhaftigkeit ↔ Flexibilität



Unsere Verfahren

Clifton StrengthsFinder

Der Clifton StrengthsFinder basiert auf dem Konzept von Don Clifton sowie den empirischen Studien des Gallup Instituts, deren Veröffentlichungen zu Weltbestsellern wurden. Es geht hier um Talente, die als natürlich auftretende Gedanken-, Gefühls- oder Verhaltensmuster definiert werden. Sie gehören zu den angeborenen, natürlichen Fähigkeiten, die ein Mensch produktiv anwenden und zur Stärke ausbauen kann, wenn darin investiert wird. Das Besondere an dem Verfahren ist die globale empirische Beweisführung, die zeigt, dass ein stärkenorientierter Ansatz zu signifikant besseren Leistungen, Ergebnissen und Lebenszufriedenheit führt.


Aus der Kompetenzmotivation und dem Fähigkeitenpotenzial. Dabei werden drei Arten von Affinitäten unterschieden: Themen-Affinitäten, Arbeitsphasen-Affinitäten und Komplexitäts-Affinitäten.

Das Besondere an dem Verfahren ist, dass das Affinitäten-Modell bewusst von einer bisher üblichen, rein auf Persönlichkeitsmerkmale ausgerichteten Potenzialdiagnostik abgegrenzt wird. Dafür wird der Fokus auf die fach- und themenspezifische Personal diagnostik gerichtet. Aus den gewonnenen Profilen lassen sich Prognosen und Handlungsempfehlungen für die Eignung von Personen für fach- und themenspezifische Tätigkeitsfelder sowie Arbeitsweisen ableiten.

Affinitätenprofil®

Das Affinitätenprofil basiert auf dem Affinitäten-Modell von Manuel Schuchna und stellt eine Neuerfindung in der Welt der Personal diagnostik dar. Der Begriff „Affinität“ beinhaltet in diesem Modell die Kombination

Bei spezifischen Anforderungen an Zielgruppen wie Führungskräfte oder Projektleiter etc. sowie spezifischen Kontexten wie Recruiting, Umstrukturierungs- oder Trennungsprozesse, setzen wir weitere zielgruppen- bzw. bedarfsorientierte Instrumente ein.



Sprechen Sie uns an und wir entwickeln mit Ihnen vor dem Hintergrund Ihrer spezifischen Situation und Bedarfslage aus den aufgezeigten Bausteinen Ihr ganz individuelles Vorgehen sowie Toolset für Ihr Personal Profiling.

Strametz & Associates Deutschland GmbH • Kalandstraße 13 • D-34414 Hansestadt Warburg
T +49 (0)5641 77 64 0-0 • F +49 (0)5641 77 64 0-11 • E info@strametz.de

www.strametz.de/loesungen-fuehrungskraefteentwicklung