

RAHE MANAGEMENT CONSULTANTS
PERSONAL- & MANAGEMENTBERATUNG

Psychologische Diagnostik - Psychometrische Testverfahren bei RMC

(Auszug)

www.rahe-consultants.com

Kompetenzfelder Rahe Management Consultants

Personalberatung

Executive Search
Management Search



Personaldiagnostik

Eignungsdiagnostik
Bewerbersauswahl
Nachfolgeplanung
Management Audits
Assessments
360°-Assessments
Personalentwicklung
Coaching

Managementberatung

Projektsteuerung / Change Management
Schulungen / Seminare
Keynote Speaking

Innerhalb der Personalberatung liegt ein Beratungsschwerpunkt auf der Durchführung psychologischer Diagnostiken



Durchführung von

- psychometrischen Testverfahren
- Persönlichkeitsdiagnostiken
- Eignungsdiagnostiken
- Online-Assessments
- Einzel-Assessments

Einsatzgebiete

- Personalauswahl
- Nachfolgeplanung
- Potentialanalyse
- Personalentwicklung
- Management Audits
- Mergers & Acquisitions
- Karriereberatung
- ...

Übersicht über die Einsatzmöglichkeiten psychologischer Testverfahren (Auszug)

	ALLGEMEINE PERSÖNLICHKEIT			SPEZ. PERSÖN- LICHKEITSMERKM.		KOGNITIVE FÄHIGKEITEN		FÜHRUNG		STRESS / BURNOUT		ORGANISATION / TEAM	
	BIP	BIP-6F	NEO- PI-R	LMI	VVKI	BOMAT Adv.	I-S-T 2000 R	FÜMO	LJI	BBI	TICS	BIMO	COMMIT
Personalauswahl Führungskräfte	●	●		●	●	●	●		●				
Potenzialanalyse	●	●	●	●		●	●	●					
Karriereberatung	●		●	●	●	●	●	●	●				
Persönlichkeits- entwicklung	●		●					●	●				
Motivation	●		●	●	●			●				●	●
Belastbarkeit	●	●	●							●	●		
Organisations- / Teambdiagnostik	●	●	●									●	●

**) Die von uns genutzten psychologischen Testverfahren sind wissenschaftlich validiert und anerkannt und wurden im Einklang mit DIN 33430 entwickelt und mehrheitlich vom Diagnostik- und Testkuratorium (DTK) der Deutschen Psychologinnenvereinigungen (BDP, DGPs) geprüft – Konditionen auf Anfrage.*

***) Die Durchführung der eignungsdiagnostischen Verfahren BIP / BIP-6F ist in allen Search-Prozessen bei den Top-Kandidaten inklusive.*

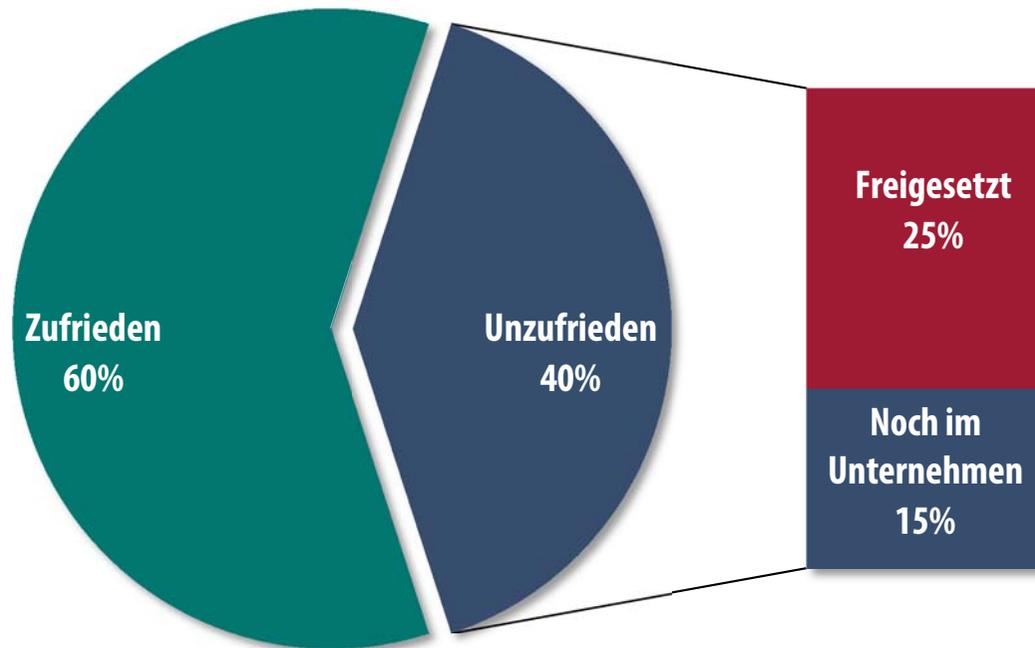
Die eingesetzten psychologischen Testverfahren sind erprobt und zuverlässig

	EINSATZBEREICH	VERFAHREN (Auszug)	ITEMS / FAKTOREN	DAUER ca.	ZUVERLÄSSIG-KEIT
PERSÖNLICHKEIT	Personalauswahl, Training / Coaching	BIP-6F (R II)	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung / 6 Faktoren	60 / 6	15 min. $\alpha = .74 - .85$ rtt = .81 - .89
		BIP (R VI)	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung	253 / 17	50 min. $\alpha = .74 - .91$ rtt = .71 - .79
	Personalauswahl, Organisationspsychologie	NEO-PI-R	NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae - Revidierte Fassung	240/5	45 min. $\alpha = .87 - .92$ rtt = .89 - .95
	Berufseignungsdiagnostik, PE	LMI	Leistungsmotivationsinventar	170	35 min. $\alpha = .68 - .86$ rtt = .66 - .82
	Personalauswahl, PE, klinische Psychologie	MSCEIT™	Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz	141/8	40 min. $\alpha = .73 - .93$
INTELLIGENZ	Personalauswahl, Personalentwicklung	IST-Screening	Intelligenz-Struktur-Test - Screening		25 min. $\alpha = .72 - .90$
		I-S-T 2000 R	Intelligenz-Struktur-Test 2000 R	Modular	130 min. $\alpha = .87 - .97$
		BOWIT	Bochumer Wissenstest	Modular	45 min. $\alpha = > .90$
		BOMAT	Bochumer Matrizentest - standard Bochumer Matrizentest – advanced Bochumer Matrizentest – advanced – short	30 40 29	45 min. 110 min. 60 min. $\alpha = .79 - .82$ $\alpha = .90 - .95$ $\alpha = .92$
SONSTIGES	Verkauf / Vertrieb	VVKI	Verkaufs- und Vertriebs-Kompetenz-Inventar	153/8	25 min. $\alpha = .54 - .87$ rtt = .78 - .84
	Arbeitsmedizin	BOSS	Burnout-Screening-Skalen (I+II)	30	10 min. $\alpha = .75 - .91$
	Arbeitsmedizin	TICS	Trierer Inventar zum chronischen Stress	57	15 min. $\alpha = .84 - .91$

^{*)} Faustregel Cronbachs Alpha: $\leq .50$: inakzeptabel | $> .50$: schlecht | $> .60$: fragwürdig | $> .70$: akzeptabel | $> .80$: gut | $> .90$: exzellent ^{**)} Die Durchführung der eignungsdiagnostischen Verfahren BIP / BIP-6F ist in allen Search-Prozessen inklusive. Alle verwendeten Testverfahren sind wissenschaftlich validiert und wurden entwickelt und geprüft im Einklang mit DIN 33430.

Unternehmen sind nur mit rund 60% der Personalentscheidungen zufrieden – Fehlentscheidungen bringen hohe direkte und indirekte Kosten mit sich

ZUFRIEDENHEIT MIT DER PERSONALENTSCHEIDUNG NACH 24 MONATEN*)



KOMMENTAR

- Unternehmen sind mit **bis zu 40%** der Personalentscheidungen innerhalb der ersten 24 Monate unzufrieden
- **Bis zu 25%** der Personalentscheidungen werden innerhalb der ersten 24 Monate korrigiert

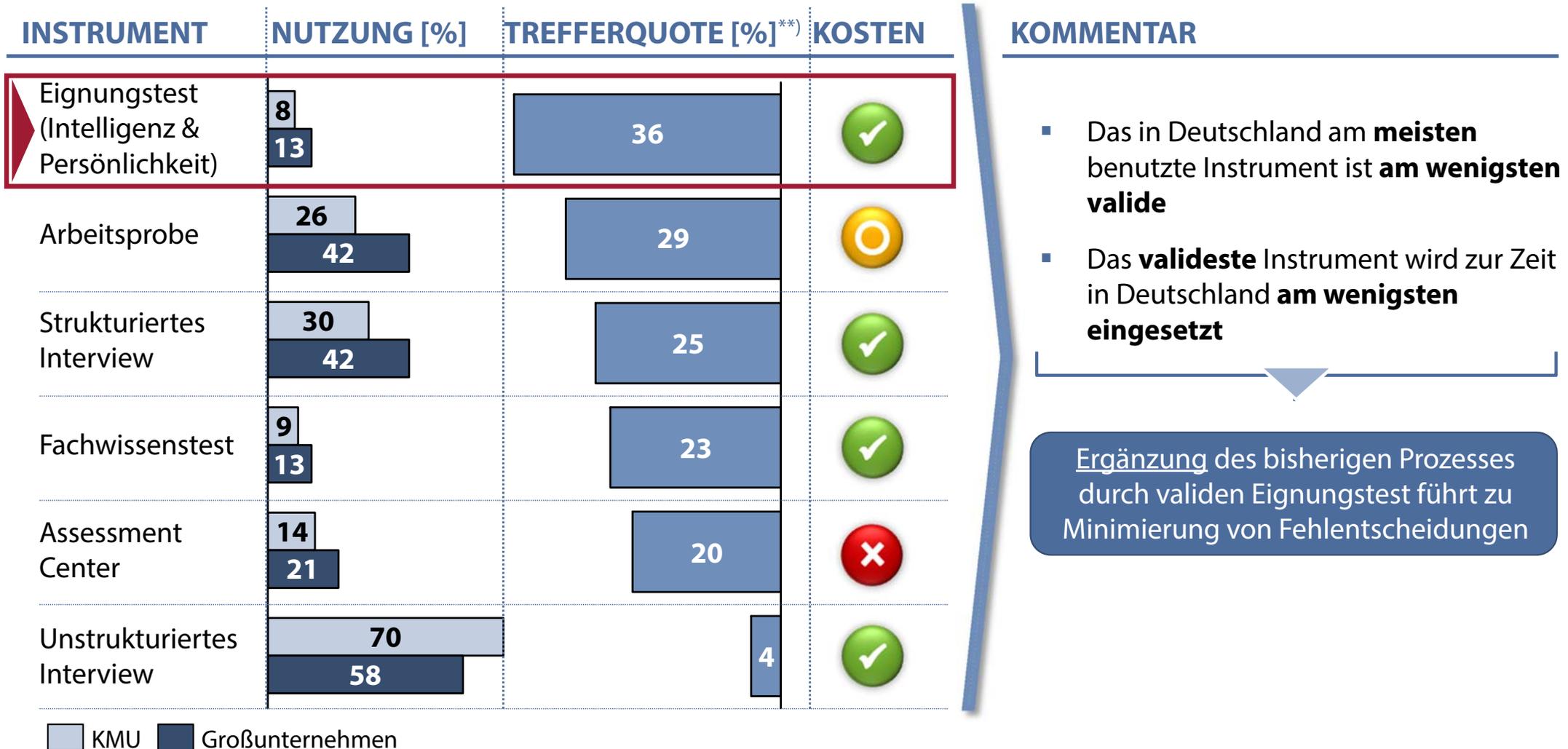
RISIKO

1. **Rund 15%** der ungeeigneten Mitarbeiter verbleiben im Unternehmen
2. **Bei Führungskräften:** 1,5 – 3-fache eines Jahresgehalts

*) Kienbaum-Studie 2005

Fehlentscheidungen in der Personalauswahl lassen sich durch den ergänzenden Einsatz von Eignungstests nicht vermeiden, jedoch bedeutend minimieren

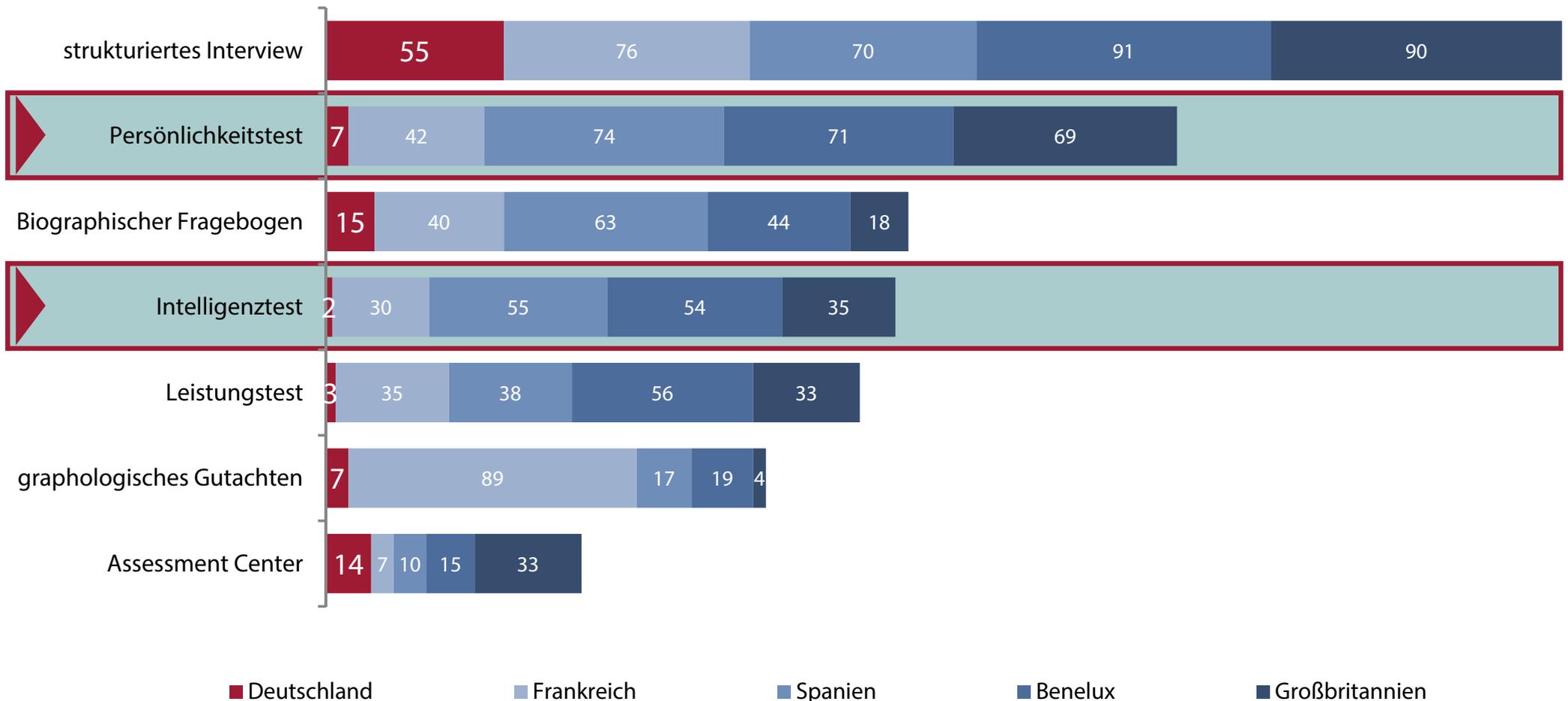
Nutzung gängiger Instrumente bei 113 deutschen Unternehmen und ihre Qualität*)



*) Harvard Business Manager, April 2009, (Studie: Prof. Dr. Nachtwei, J. & Schermuly, C. C. S 6-10) **) durchschnittlich in Studien berichtete Werte

Im europäischen Vergleich ist die Einsatzhäufigkeit von Testverfahren sehr gering

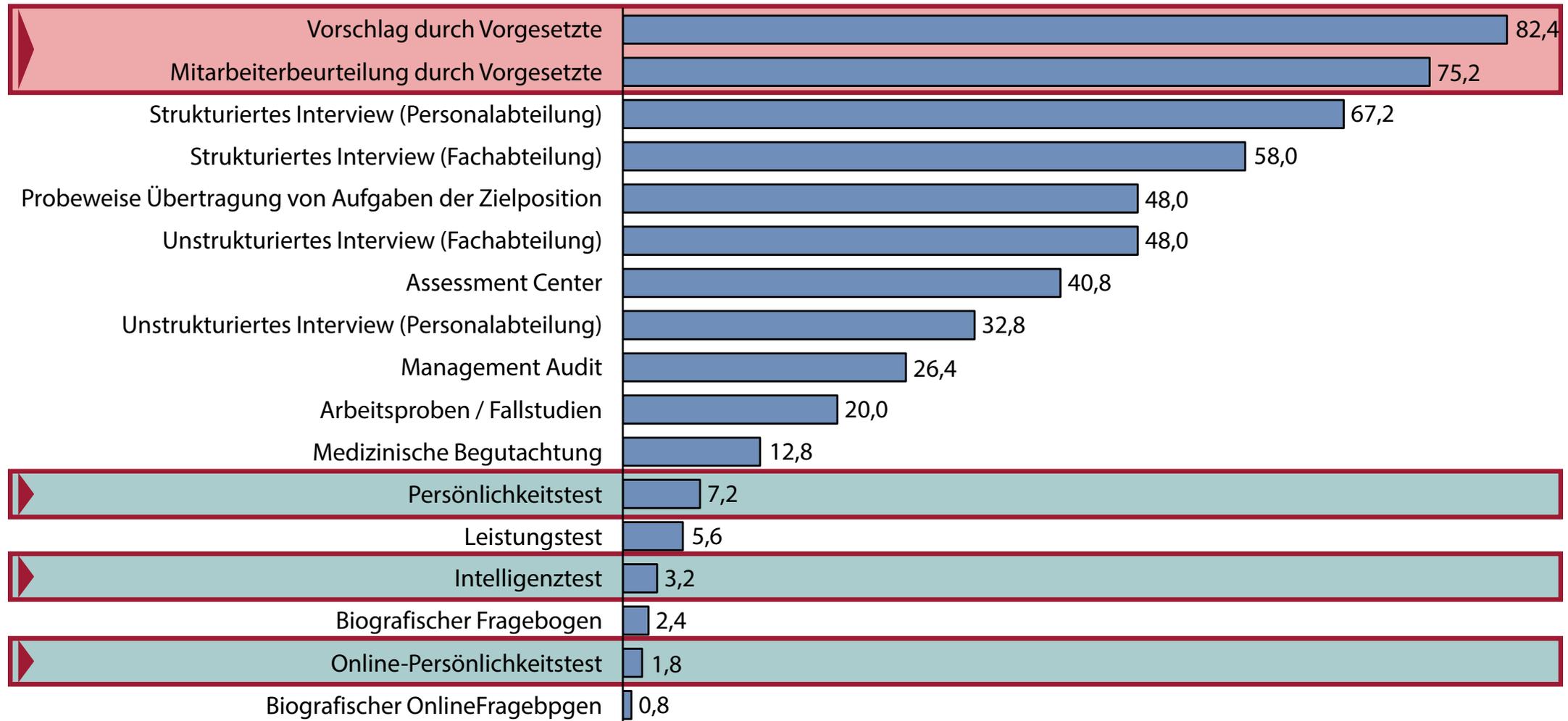
Einsatzhäufigkeit von Testverfahren im Vergleich [%]^{*)}



^{*)} Angaben in Prozent der Unternehmen (Schuler, Psychologische Personalauswahl, 2000)

Die interne Personalauswahl wird maßgeblich durch Vorgesetzte gesteuert – Diagnostische Verfahren finden fast keine Verwendung

Einsatzhäufigkeit von Testverfahren zur internen Personalauswahl in deutschen Unternehmen [in %])*



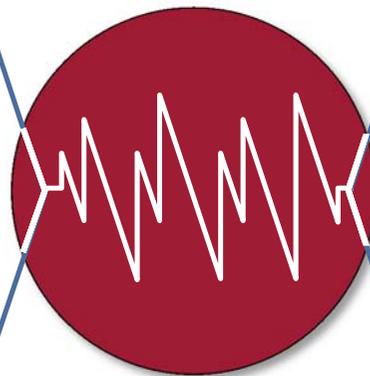
^{*) Schuler, Psychologische Personalauswahl, 2014}

PROBLEM: In Deutschland werden nicht wissenschaftliche Lizenzmodelle tendenziell häufiger angewendet als elaboriertere, wissenschaftliche Verfahren

Gründe für (Nicht-)Einsatz von Diagnostiken

WISSENSCHAFTLICHE VERFAHREN

- Kaum Werbung
- Längere Bearbeitungszeit – große Breite und Tiefe
- „langweiliges, tristes“ Äußeres
- Komplizierte Auswertung, i.d.R Interpretation notwendig
- Fachwissen erforderlich
- Günstige Durchführung
„Was nichts kostet, kann nicht gut sein“
„Sowas kann ich meinen FK nicht anbieten“
- Oftmals kein Fachwissen im Hause
- Für Berater meist nicht sehr lukrativ – meistens nur auf Nachfrage angeboten
- Suche nach verlässlicher Diagnostik

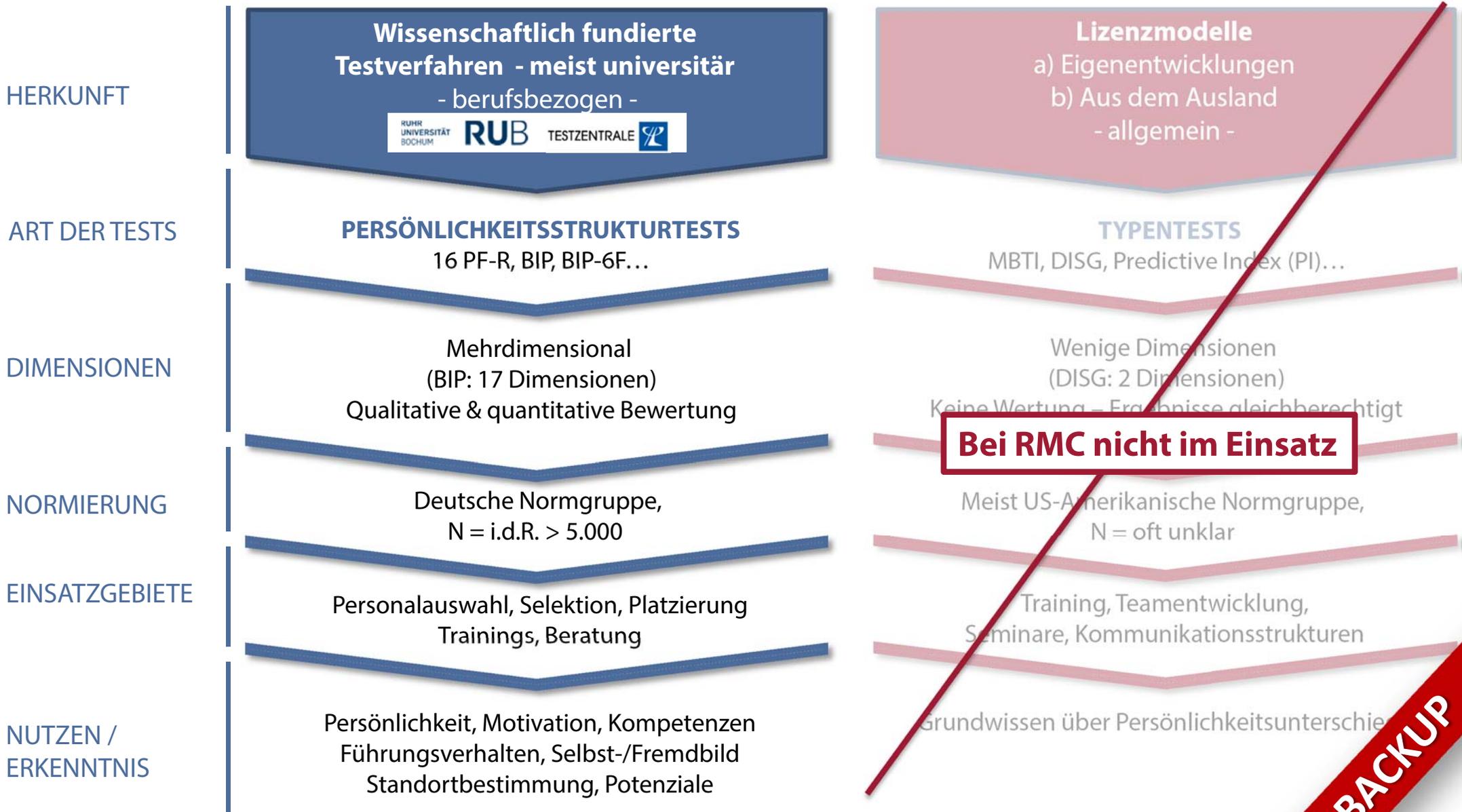


LIZENZMODELLE

- Hochprofessionelle Werbung
- Kompakte Modelle – schnell zu bearbeiten
- Sehr gutes, hochwertiges Layout
- Einfache, i.d.R. computergestützte Auswertung (Gefahr: Barnum-Effekt!)
- Kein Fachwissen erforderlich
- Hohe Kosten durch Lizenzgebühren
„Was viel kostet, muss gut sein“
„Meine FK sind es mir wert“
- Oftmals kein Fachwissen im Hause
- Für Berater sehr lukrativ – wird offensiv angeboten
- Konzernvorgaben

BACKUP

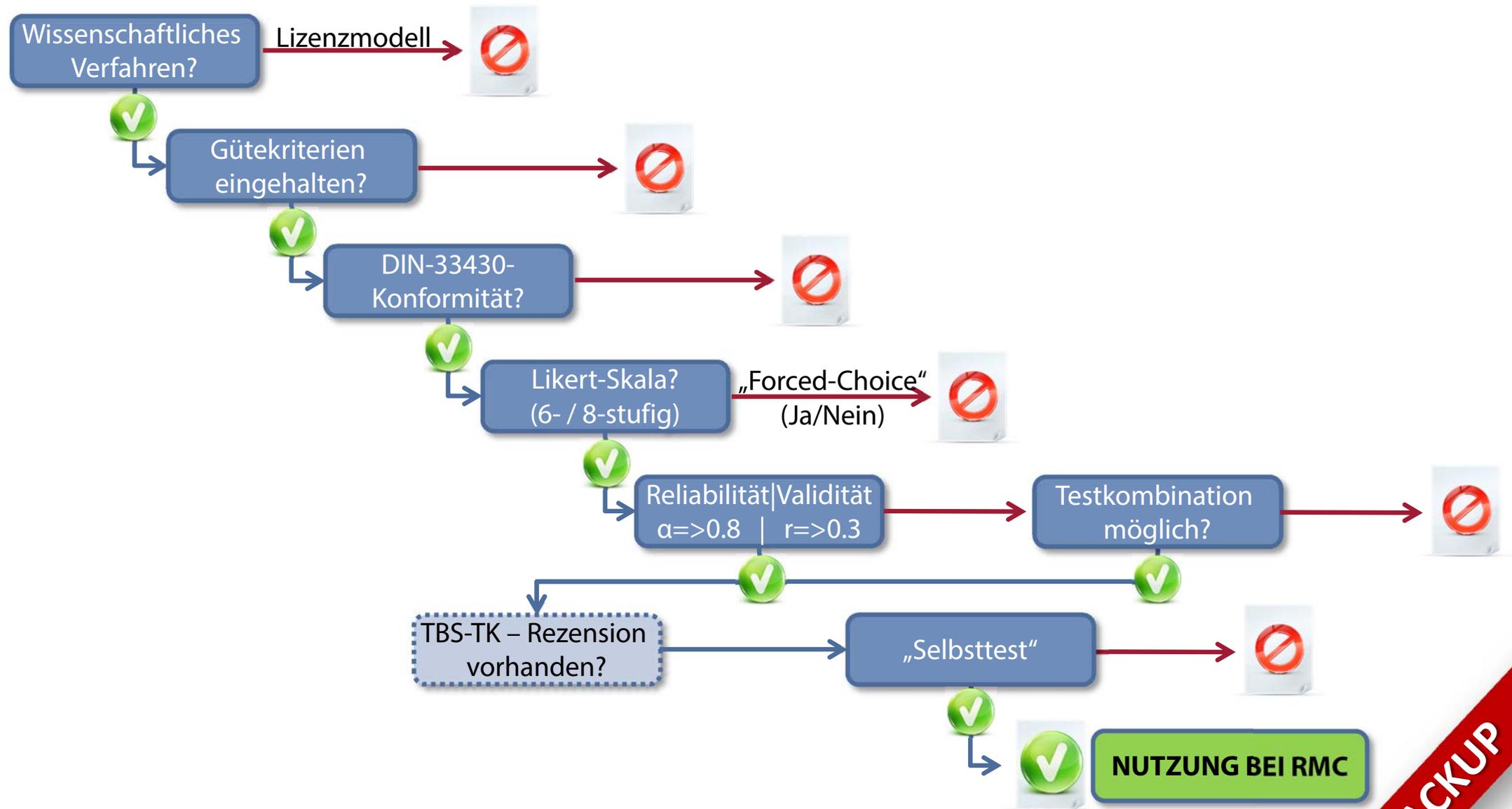
Grundsätzlich unterscheiden wir vereinfacht zwischen wissenschaftlich fundierten Testverfahren und Lizenzmodellen von Beratungsgesellschaften



Bei RMC nicht im Einsatz

BACKUP

Wir haben klare Auswahlkriterien für unsere Testverfahren



BACKUP

Für wissenschaftliche Diagnostiken sind klare Gütekriterien definiert

OBJEKTIVITÄT

- **Testablauf standardisiert**
- Test wird immer gleich angewendet und ausgewertet – unabhängig von der durchführenden Person
- Das Ergebnis unterliegt keinen subjektiven Eindrücken, Manipulationen oder Deutungen

RELIABILITÄT

- **Zuverlässigkeit:** Grad der Genauigkeit, mit der ein Test in bestimmtes psychisches Merkmal misst
- Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn der Test bei wiederholter Durchführung dasselbe oder annähernd dasselbe Ergebnis liefert
- Kennwert: Cronbachs Alpha

α	Bedeutung
> 0,9	exzellent
> 0,8	gut
> 0,7	akzeptabel
> 0,6	fragwürdig
> 0,5	schlecht
≤ 0,5	inakzeptabel

VALIDITÄT

- **Gültigkeit:** ein Testverfahren misst tatsächlich jene Merkmale, welche es zu messen behauptet
- Inhaltsvalidität
- Konstruktvalidität
- Kriteriums Validität

NORMIERUNG

- Ein erreichter Testwert einer Person wird nie losgelöst betrachtet, sondern immer mit einer repräsentativen Normierungsstichprobe verglichen
- Diese besteht aus Personen, die der getesteten Person bezüglich Alter, Position und Geschlecht ähnlich sind
- Je größer die Stichprobe. Um so besser

BACKUP

DIN-Norm 33430: "Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen"

ENTWICKLUNG

2002 vom Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen ([BDP](#)) gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Psychologie ([DGPs](#)) im Ausschuss des Deutschen Instituts für Normung 2002 erarbeitet

ZIEL

Qualitätssicherung in der Personalbeurteilung um:

- der Beliebigkeit bei Personalbeurteilungen entgegenzuwirken
- seriöse interne Anbieter (z. B. Personalabteilungen) und externe Anbieter (z.B. ein beauftragtes Beratungsunternehmen) zu stärken und
- Betroffene vor unsachgemäßen Verfahren und Vorgehensweisen der Eignungsbeurteilung zu schützen

FORDERUNG

- dass die zur Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahren auf Grundlage einer Arbeits- und Anforderungsanalyse festgelegt werden,
- dass die Regeln zur Auswertung, Interpretation und Entscheidung vorab festgelegt werden,
- dass für jedes Beurteilungsverfahren ausführliche Verfahrenshinweise (Manuale) vorliegen, damit verschiedene, unabhängige Beurteiler in gleicher Weise vorgehen und zu vergleichbaren Ergebnissen und Urteilen kommen können,
- dass die zur Eignungsbeurteilung herangezogenen Normwerte der Referenzgruppe der Kandidaten entsprechen
- dass die Validität der eingesetzten Verfahren empirisch nachgewiesen ist,
- dass die Kennwerte der Güte der Verfahren sowie die Normwerte spätestens alle acht Jahre überprüft werden,
- dass der gesamte Prozess der Eignungsbeurteilung, einschließlich der Gütekriterien der Verfahren und der Entscheidungsregeln, nachvollziehbar dokumentiert wird,
- dass die Verantwortlichen und Mitwirkenden Kenntnisse und angeleitete Praxiserfahrung im Bereich der Eignungsdiagnostik aufweisen.

BACKUP

Das TBS-TK^{*)} beurteilt nach und nach die wichtigsten auf dem Markt erhältlichen Diagnostiken anhand der Gütekriterien und der DIN 33430

Auswahl bisheriger Rezensionen (Stand: Juni 2014)

TESTVERFAHREN	BESCHREIBUNG, DIAGNOST. ZIELSETZUNG	OBJEKTIVITÄT	ZUVERLÄSSIGKEIT	VALIDITÄT
BIP-6F (Bochumer Inventar 6 Faktoren)				
BDI-II (Beck Depressions-Inventar)				
FPI-R (Freiburger Persönlichkeitsinventar)				
GPOP (Golden Profiler of Personality)				
I-S-T 2000 R (Intelligenz-Struktur-Test 2000 R)				
NEO-PI-R (NEO-Persönlichkeitsinventar)				
OLMT (Objektiver Leistungsmotivations-Test)				
OPQ 32 (SHL-Group)				
Persolog Persönlichkeits-Profil				
PPI-R (Psychopathic Personality Inventory)				
VVKI (Verkaufs- und Vertriebs-Kompetenz-Inv.)				

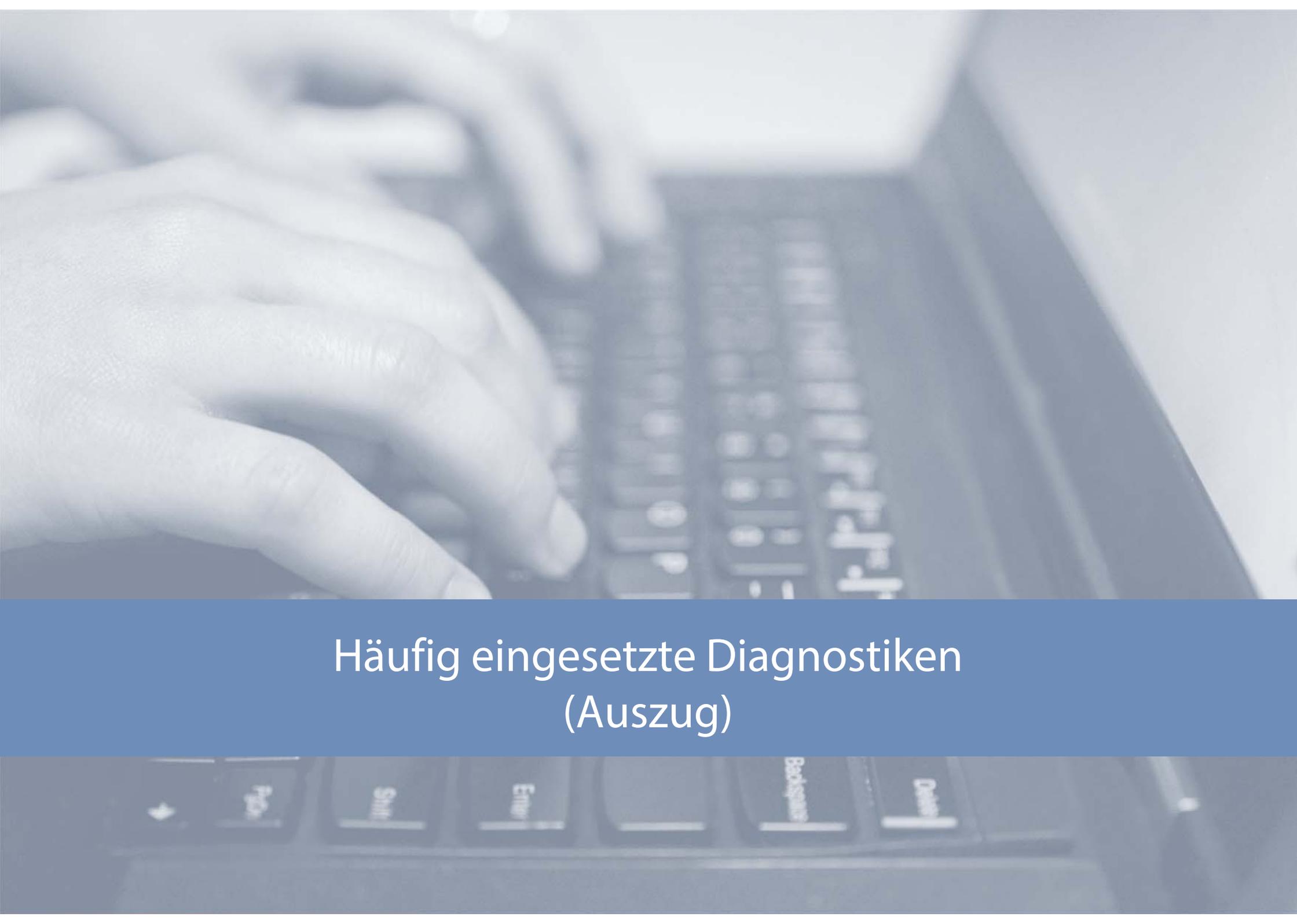
TBS-TK-Anforderungen erfüllt:  voll  weitgehend  teilweise  nicht

^{*)} Testbeurteilungssystem - Testkuratorium der Föderation deutscher Psychologinnenvereinigungen

Die Durchführung eines psychologischen Testverfahrens folgt einem klaren Schema – inklusive persönlicher Besprechung der Ergebnisse

Prozessübersicht Durchführung psychologischer Diagnostiken bei RMC





Häufig eingesetzte Diagnostiken (Auszug)

↑
F40

Shift

Enter

Backspace

Del

INHALT

TEST	BESCHREIBUNG	EINSATZGEBIET
BIP-SI	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Selbstbeschreibungsinventar)	Personalauswahl und -platzierung Trainings- und Coaching Maßnahmen Feedbackprozesse Karriereberatung
BIP-FI	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Fremdbeschreibungsinventar)	Personalplatzierung Einzel- und Teamcoachings Nachfolgeplanung persönlichen Weiterentwicklung Vorgesetzten- und Mitarbeiterbeurteilung 360°-Feedback
BIP-6F	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren	Personalauswahl und -platzierung Trainings- und Coaching Maßnahmen Feedbackprozesse Karriereberatung
PRO FACTS	PRO FACTS Online Assessment	Eignungsbeurteilung Auswahlprozess Nachfolgeplanung
NEO-PI-R	NEO - Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae	Einsatz im Vorfeld von [Auswahl -] Interviews Assessment Center Development Center Teamentwicklung
BOMAT	Bochumer Matritzentest advanced – short version	Eignungsdiagnostik Personalentwicklung Assessment Center Development Center Online – Vortest Gruppentestung
I-S-T 2000 R	Intelligenz–Struktur –Test 2000 R	Personalauswahl Potentialerkennung Karriere - und Laufbahnberatung
VVKI	Verkaufs- und Vertriebs-Kompetenz-Inventar	Personalauswahl und -platzierung Personalbeurteilung Potentialanalyse Entwicklungs- und Coaching Maßnahmen
LJI	Leadership Judgement Indicator	Führungskräfteauswahl und -entwicklung Führungs- Training und-Coaching
LMI	Leistungsmotivationsinventar	Personalauswahl und -platzierung Personalbeurteilung Potentialanalyse Entwicklungs- und Coaching Maßnahmen



BIP-SI

(Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeits-Selbstbeschreibung)

R. Hossiep und M. Paschen

Das BIP als universelles Instrument der Personalauswahl und -entwicklung

Übersicht BIP-SI (Revision VI) – R. Hossiep und M. Paschen

HAUPTZIEL

Erfassung der Persönlichkeit von Fach- und Führungskräften

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

17 Dimensionen innerhalb von 4 Bereichen: Berufliche Orientierung | Arbeitsverhalten | Soziale Kompetenzen | Psychische Konstitution

VORTEILE

Durchgängiger Berufsbezug | Wissenschaftliche Fundierung | Entwicklung orientiert an Praxisanforderungen | Differenziertes Selbstbild | Fremdbeschreibung | Anforderungsmodul

FRAGESTELLUNG

Personalmanagement: Personalauswahl und -platzierung | Trainings- und Coaching Maßnahmen | Feedbackprozesse | Karriereberatung

ZIELGRUPPE

Fach - und Führungskräfte | > 20 Jahre | Berufserfahrung wünschenswert

ITEMS

253 Aussagen | Fremdbeschreibung: 42 Items | 6 - stufiges Antwortformat:
„Trifft voll zu“ – „Trifft überhaupt nicht zu“

SPRACHE

Deutsch

Das BIP als universelles Instrument der Personalauswahl und -entwicklung

Übersicht BIP-SI (Revision VI) – R. Hossiep und M. Paschen

DAS VERFAHREN

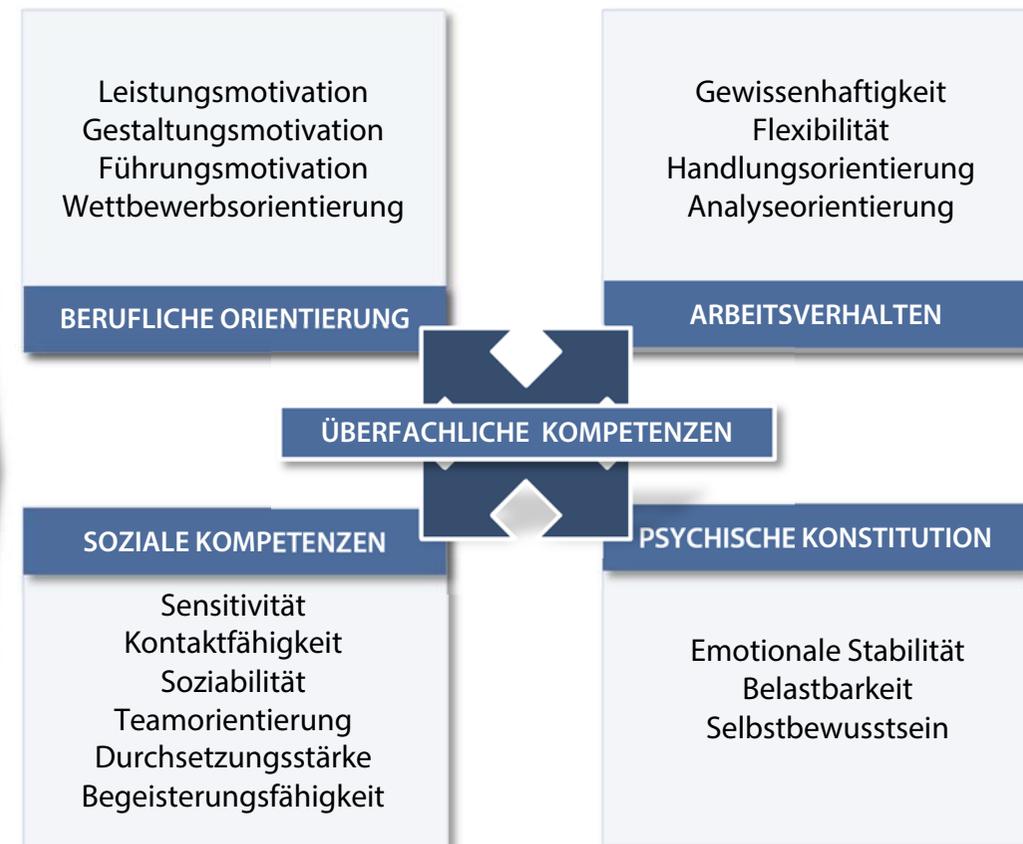
- Systematische und transparente Erfassung der berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale von Bewerbern, Mitarbeitern oder Führungskräften
- 17 Dimensionen geben Aufschluss über die persönlichen Eignungsvoraussetzungen für beruflichen Erfolg
- Verfahren mit spezifischem Berufsbezug
- Professionelles Verfahren, seit vielen Jahren in der Auswahl und Entwicklung für unterschiedliche Zielgruppen erfolgreich eingesetzt
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung

Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .74$ bis $\alpha = .91$

Gültigkeit: Validität $r = .41$ bis $R = .49$

Normen: $n = > 9.000$ Teilnehmer

Bearbeitungsdauer: ca. 45 min.



Das von uns genutzte BIP-SI (Rev. VI) umfasst 17 Skalen mit 253 Items

Übersicht Skalen und Leitfragen

BEREICH	SKALA	LEITFRAGE ZUR ERSCHLIESSUNG DER SKALA
Berufliche Orientierung	Leistungsmotivation	Inwieweit stelle ich hohe Leistungsanforderungen an mich?
	Gestaltungsmotivation	Inwieweit wirke ich auf Prozesse ein?
	Führungsmotivation	Inwieweit wirke ich auf andere Personen ein?
Arbeitsverhalten	Gewissenhaftigkeit	Wie wichtig sind für mich Detailorientierung und Perfektionismus?
	Flexibilität	In welchem Ausmaß bin ich willens, mich immer wieder umzustellen?
	Handlungsorientierung	Wie zügig setze ich getroffene Entscheidungen in Handlungen um?
Soziale Kompetenzen	Sensitivität	Wie sicher erspüre ich die Gefühle anderer?
	Kontaktfähigkeit	In welchem Umfang verhalte ich mich sozial offensiv?
	Soziabilität	Wie wichtig ist mir ein harmonisches Miteinander?
	Teamorientierung	Wie stark bevorzuge ich Teamarbeit?
	Durchsetzungsstärke	Mit welcher Vehemenz verfolge ich anderen gegenüber meine Ziele?
Psychische Stabilität	Emotionale Stabilität	In welchem Ausmaß bin ich emotional robust?
	Belastbarkeit	Wieviel will und kann ich mir an Belastung zumuten?
	Selbstbewusstsein	Wie überzeugt bin ich von mir als Person?

Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern besprochen werden

Die Ergebnisberichte

BIP

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen
Persönlichkeitsbeschreibung
(Revidierte Forschungsversion VI)

Seite 12 von 12

Max Mustermann (M - 33 Jahre)
BIP-FV - Selbstbeurteilung

**BIP-FV - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung -
Forschungsversion**
Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte

Skalierung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.75										
4.25										

Leistungsorientierung
Ehrgeiz, hoher Gütemaßstab, Disziplin der eigenen Leistung

Gestaltungsmotivation
Einführung auf Prozesse, Veränderungsneugier

Führungsmotivation
Einführung auf Personen, Wille zur Führungsvorbereitung

Wettbewerbsorientierung
Vergleich mit anderen, Aufsuchen von Konkurrenzsituationen

Anerkennung

Gewissenhaftigkeit
Sorgfältiger Arbeitsstil, Regelgeleitetheit

Flexibilität
Kritisches Einstellen auf Neues, Toleranz von Unbereitschaft

Handlungsorientierung
Umsetzungsstärke, Zielorientierung

Analyseorientierung
Intensive Problemanalyse, Entscheidung erst bei Gewissheit

Sensibilität
Einfühlungsvermögen, Einstellen auf Interaktionspartner

Kontaktfähigkeit
Zugehen auf andere, Pflege von Kontakten

Stabilität
Harmonisierungsorientierung, Rücksichtnahme

Teamorientierung
Präferenz von Teamarbeit, Kooperation

Durchsetzungsstärke
Beharrliches Vertreten von Standpunkten, Dominanz

Regelierungsfähigkeit
Fähigkeit, sich selbst und andere zu regulieren, Temperamentsausgleich

Emotionale Stabilität
Rasche Überwindung von Misserfolgen, Ausgeglichenheit

Belastbarkeit
Stressresistenz, Leistungsfähigkeit auch bei hoher Beanspruchung

Selbstbewusstsein
Selbstwirksamkeitsüberzeugung

Max Mustermann (m - 40 Jahre)
BIP-FV (R6) - Selbstbeurteilung

Seite 4 von 11
Bericht: 2014-09-15

II. Ihre Ergebnisse

Berufliche Orientierung
Was spornet Sie beruflich an?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Leistungsmotivation: 6

Gestaltungsmotivation: 7

Führungsmotivation: 4

Wettbewerbsorientierung: 4

Sie hohe Leistungsanforderungen an sich?
In beruflichen Alltag einen hohen Stellenwert. Sie haben einen eigenen Gütemaßstab, ihn. Dabei sind Sie jedoch nicht bereit, Ihrem Leistungsstreben alles andere verfolgen Sie mit Einsatzbereitschaft und auch schwierige Aufgaben können Sie lösen Sie nicht zu den Personen, die mit großem Ehrgeiz daran arbeiten, jederzeit ermutigen. Berufliche Leistung ist für Sie kein Selbstzweck, sondern anderen Aspekten

In Prozesse ein?
In der Veränderung und Gestaltung ihrer Umgebung beteiligen zu können. Von ihnen Sie daher einen entsprechenden Gestaltungsspielraum. Ihre Vorstellungen und Engagement, sofern Sie nicht zu sehr gegen die Überzeugung anderer anknüpfen (haus bereit, Widerstände in Kauf zu nehmen, wenn Ihnen eine Sache wichtig ist. Ihre ein, etwas bewegen zu können. Dabei möchten Sie sich nicht nur in bestehende im es ist Ihnen wichtig, Missstände zu beseitigen, etwas Neues durchzusetzen und umzusetzen.

Für Personen ein?
Auch Führungsaufgaben zu übernehmen, wirkt stark motivierend auf Sie. Es gehört zu ihnen, Verantwortung zu tragen, indem Sie die Arbeit anderer anleiten und punkte für andere zu sein und diese für ihre Standpunkte zu gewinnen erfüllt Sie mit nicht es Ihnen keinerlei Schwierigkeiten, in den Handlungsspielraum anderer ruhige zu zögern entsprechende Anweisungen. In Teams sehen Sie sich sehr gern in es spornet Sie an, andere für ihre Auffassungen zu gewinnen. Bei zahlreichen neben der beschriebenen Eigenschaft auch ein hohes Maß an Durchsetzungsstärke in allen positiven Aspekten geht hiermit die Gefahr einher, kritische Rückmeldungen wahrzunehmen bzw. zu reflektieren, sowie fachlich berechtigte Einwände nicht gegen.

Vertraulicher Ergebnisbericht für

Max Mustermann

Vergleichsgruppe: Berufstätige Fach- und Führungskräfte

RMC | Rahe Management Consultants
Personal- & Managementberatung
Klarstr. 62, 45663, Recklinghausen
Tel.: 02361 94337-90
E-Mail: office@rahe-consultants.com
www.rahe-consultants.com

Einordnung der Zielgruppen für das BIP

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

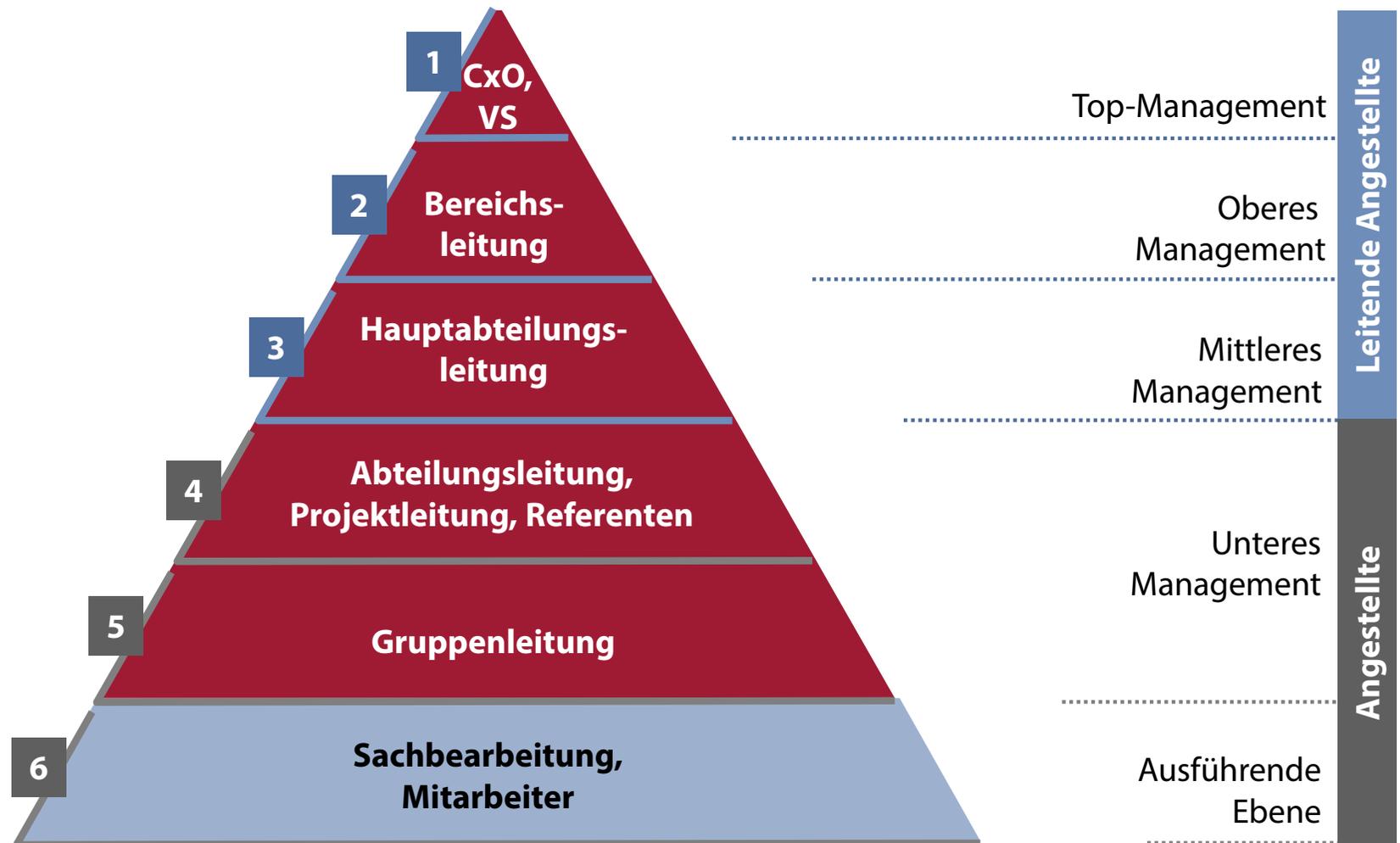
BIP

Das BIP wurde als Instrument zur Personalauswahl, -platzierung, Coaching, Karriereberatung etc. entwickelt.

Das BIP kann sehr generalistisch eingesetzt werden. Wir empfehlen die Durchführung für Mitarbeiter der **Ebenen 1 bis 5.**^{*)}

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



^{*)} Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



BIP-FI

(Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeits-Fremdbeschreibung)

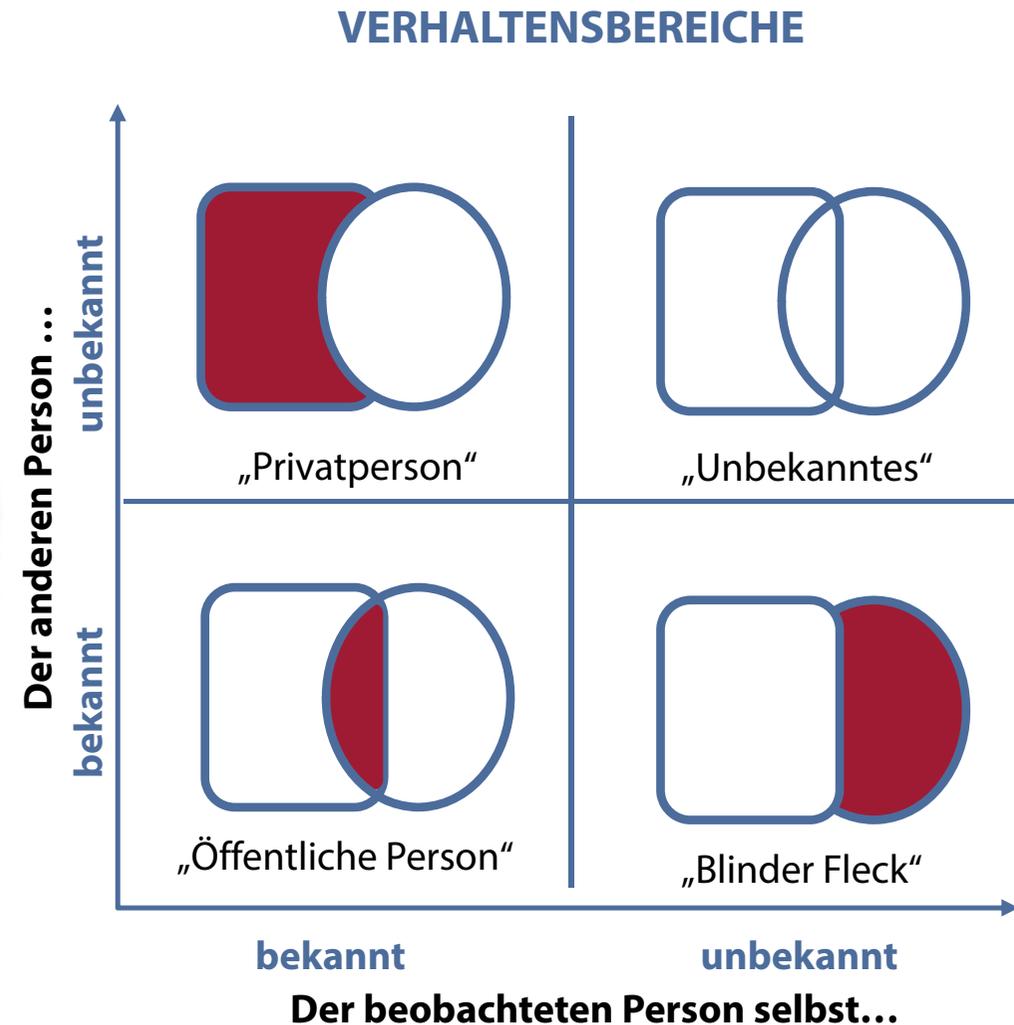
R. Hossiep und M. Paschen

Das BIP-Selbstbeschreibungsinventar (BIP-SI) lässt sich um ein Fremdbeschreibungsinventar zur 360°-Befragung erweitern (BIP-FI)

Die Ergebnisberichte des BIP-FI (Auswahl)

DAS VERFAHREN

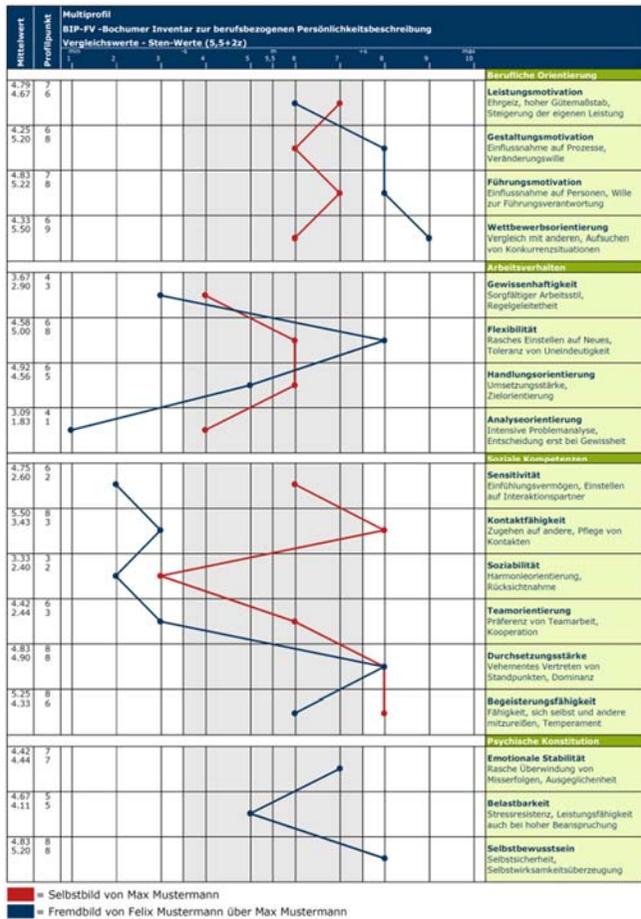
- Systematische und differenzierte Erfassung des Fremdbildes den Abgleich von Selbst- und Fremdbild
- Das Verfahren erfasst die gleichen Dimensionen wie das BIP, erfüllt jedoch unterschiedliche Kriterien
- Verfahren vor, das von Personen aus dem beruflichen Umfeld des BIP-Teilnehmers bearbeitet wird und das Fremdbild der jeweiligen Person abbilden
- Verfahren mit spezifischem Berufsbezug
- Professionelles Verfahren, seit vielen Jahren in der Auswahl und Entwicklung für unterschiedliche Zielgruppen erfolgreich eingesetzt
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung



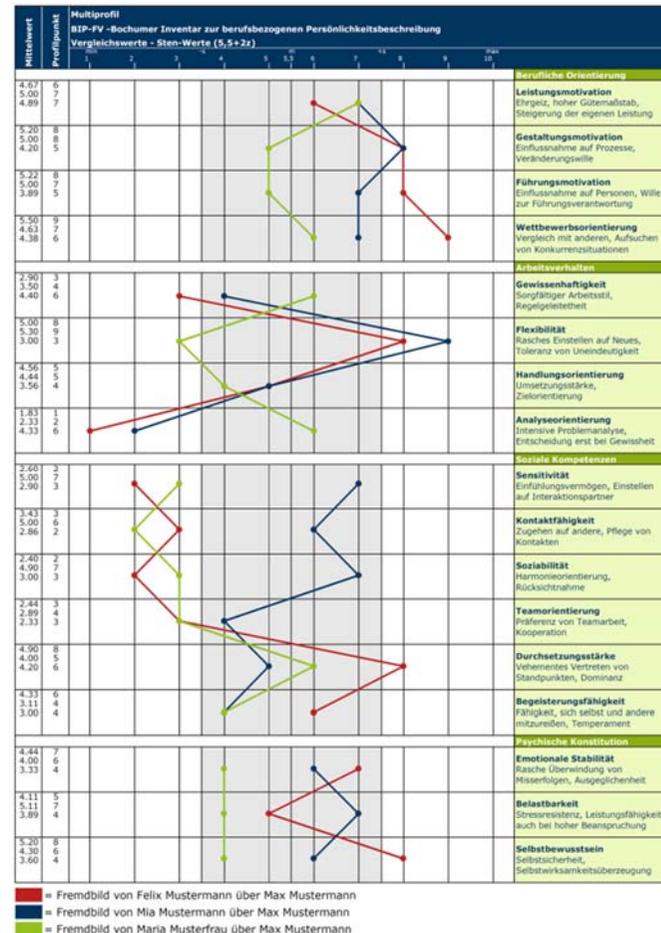
Das BIP-Selbstbeschreibungsinventar (BIP-SI) lässt sich um ein Fremdbeschreibungsinventar zur 360°-Befragung erweitern (BIP-FI)

Die Ergebnisberichte des BIP-FI (Auswahl)

SELBSTBILD / FREMDBILD



MULTIROFIL VON FREMDBILDERN



ERLÄUTERUNGEN

Vergleich Selbstbild – Fremdbild

- Selbstbild und Fremdbild ermöglichen eine umfassendere Sicht auf die eigene Person
- Durch eine Fremdeinschätzung kann die eigene Wirkung auf andere Personen transparent gemacht werden

Multiprofil von Fremdbildern

- Mehrere Fremdbeschreibungen können zum genaueren Abgleich übereinander gelegt werden
- Die Profile mehrerer Fremdbeschreibungen können sowohl einzeln als auch gemeinsam auf einem Profilblatt dargestellt werden

Einordnung der Zielgruppen für das BIP-FI

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

BIP-FI

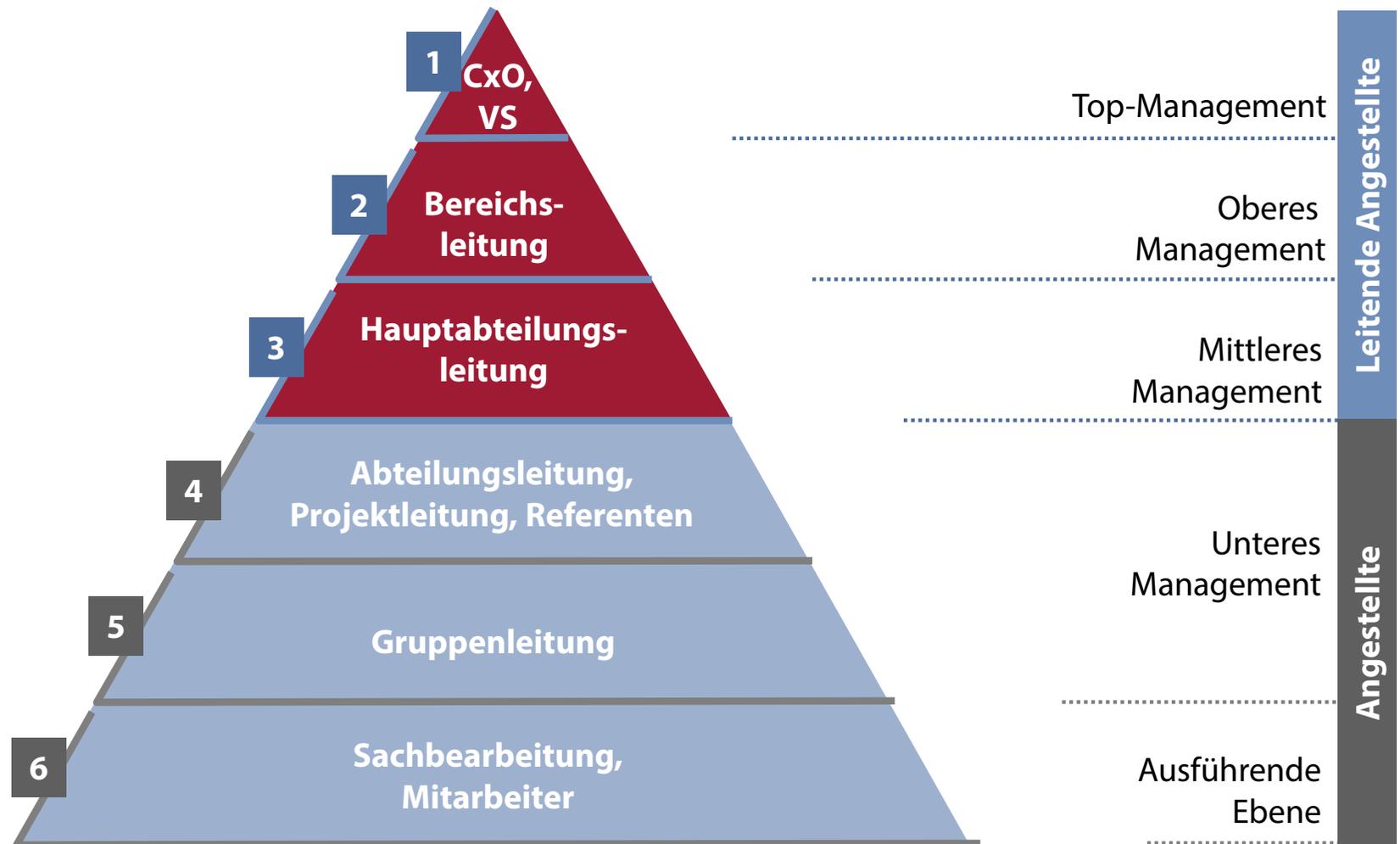
Das BIP-FI wurde als ergänzendes Instrument zum BIP-SI entwickelt.

Das BIP-FI wird komplementär zum BIP-SI eingesetzt, um die Gegenüberstellung der Selbst- und Fremdwahrnehmung zu ermöglichen (360°)

Es eignet sich für Mitarbeiter der **Ebenen 1 bis 3.**^{*)}

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



^{*)} Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



BIP-6F

(Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren)

R. Hossiep und C. Krüger

Das BIP-6F als ökonomisches Instrument der Personalauswahl und -entwicklung

Übersicht BIP-6F (Revision II) – R. Hossiep und C. Krüger

HAUPTZIEL

Erfassung der Persönlichkeit von Fach- und Führungskräften

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

Engagement | Disziplin | Sozialkompetenz | Kooperation | Dominanz | Stabilität

VORTEILE

Durchgängiger Berufsbezug | Ökonomie | Wissenschaftliche Fundierung | Überblick über berufsbezogenes Selbstbild | Anforderungsmodul und Fremdbeschreibung

FRAGESTELLUNG

Eignungsbeurteilung | Teamentwicklung | Sequenzieller Auswahlprozess

ZIELGRUPPE

Fach - und Führungskräfte | 17- 72 Jahre | Erste Berufserfahrung wünschenswert

ITEMS

60 Aussagen | leicht verständliche Items | 6 - stufiges Antwortformat:
„Trifft voll zu“ – „Trifft überhaupt nicht zu“

SPRACHE

Deutsch | Englisch*

*) Forschungsversion

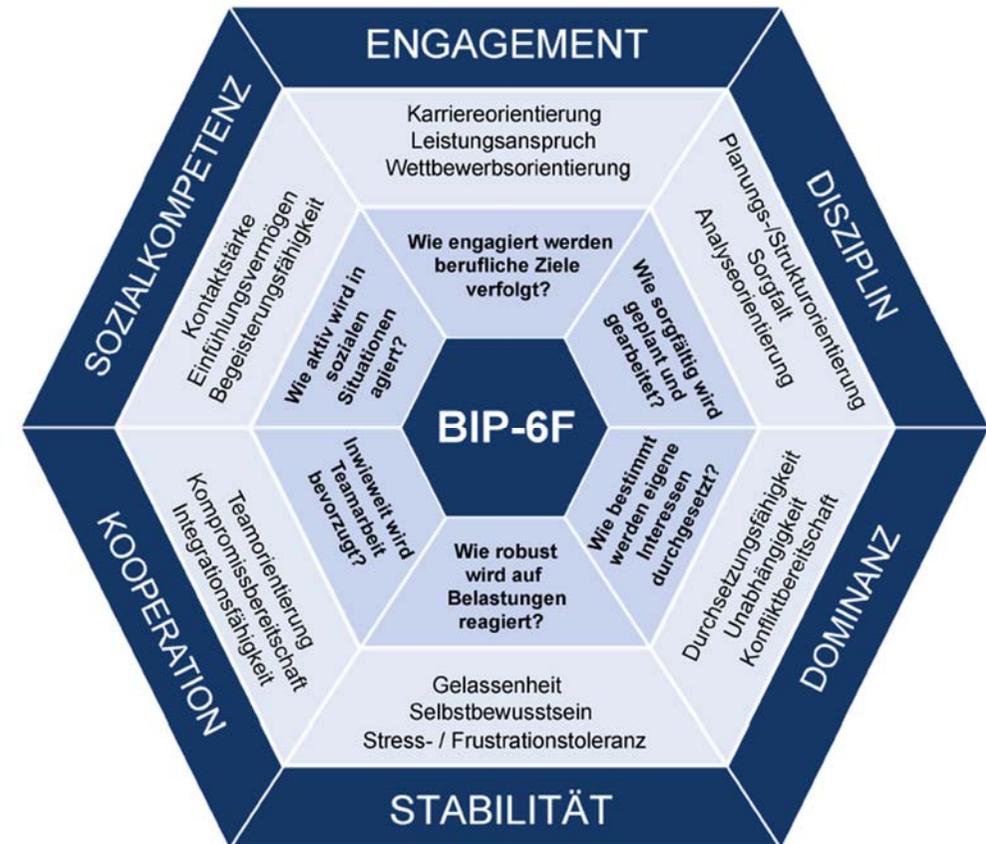
Das BIP-6F als ökonomisches Instrument der Personalauswahl und -entwicklung

Übersicht BIP-6F (Revision II) – R. Hossiep und C. Krüger

DAS VERFAHREN

- Systematische und transparente Erfassung der sechs relevantesten berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale von Bewerbern, Mitarbeitern oder Führungskräften
- Verfahren mit spezifischem Berufsbezug
- Auf Grund der Kürze und Prägnanz vor allem im Rahmen von (sequenziellen) Auswahlprozessen bei einer großen Bewerberanzahl empfohlen
- Professionelles Verfahren
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung

Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .74$ bis $\alpha = .85$
Gültigkeit: multiple Regressionskoeffizienten bis $R = .46$
Normen: $n = > 10.000$ Teilnehmer
Bearbeitungsdauer: ca. 10-15 min.



Das BIP-6F wurde vom TBS-TK rezensiert und sehr gut bewertet

TBS – TK REZENSION

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Sechs Faktoren (BIP-6F)	Die TBS-TK-Anforderungen sind erfüllt			
	voll	weitgehend	teilweise	nicht
Allgemeine Informationen, Beschreibung und diagnostische Zielsetzung	■			
Objektivität	■			
Zuverlässigkeit		■		
Validität		■		

ABSCHLUSSBEWERTUNG/EMPFEHLUNG

„Das BIP-6F erweitert die Palette der in der Personalpsychologie eingesetzten persönlichkeitsorientierten Verfahren um ein weiteres, das mit sechs Faktoren (48 Items) eine hochökonomische Durchführung ermöglicht. [...] Das BIP-6F stellt ein ökonomisches Verfahren dar, das zur Beantwortung verschiedener Fragestellungen der Personalpsychologie herangezogen werden kann. Aufgrund seiner hohen Transparenz sowie Berufs-bezogenheit erzeugt es Akzeptanz, sodass es auch im Bereich der Eignungsdiagnostik Anwendung finden kann. [...] Die Abgrenzung zum BIP liegt in seiner gesteigerten Ökonomie, die es erlaubt, das Verfahren auch während einer Maßnahme (Assessment-Center, Coaching etc.) durchzuführen und auszuwerten. [...]

Insgesamt handelt es sich beim BIP-6F um ein nach wissenschaftlichen Kriterien sehr gut und sorgfältig entwickeltes Verfahren, das gleichsam eine ökonomische wie inhaltlich wertvolle Erfassung von sechs berufs-bezogenen Persönlichkeitsfaktoren ermöglicht.

Quelle: Testkuratorium (2007). TBS-TK. Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen. Report Psychologie <39> 5|2014

Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern besprochen werden

Die Ergebnisberichte

The collage displays three overlapping pages from a BIP-6F report:

- Top Page (Page 12):** Titled "VI. Ergebnisprofil", it features a table for "BIP-6F-FV - Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren - Forschungsversion - (Selbstbeschreibung FV)". The table compares individual scores against comparison values (Sten-Werte) for six factors: Engagement, Disziplin, Sozialkompetenz, Kooperation, Dominanz, and Stabilität.
- Middle Page (Page 4):** Titled "II. Ihre Ergebnisse", it includes a horizontal scale from 2 to 10. A red triangle indicates a score of 7. Below the scale, there is a table comparing "niedrige Ausprägung" (low expression) and "hohe Ausprägung" (high expression) for the factor of Engagement.
- Bottom Page (Cover Page):** Features the large "BIP-6F" logo and the text "Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (Revision II)". It identifies the report as a "Vertraulicher Ergebnisbericht für Max Mustermann" and lists the comparison group as "Berufstätige Fach- und Führungskräfte".

Einordnung der Zielgruppen für das BIP-6F

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

BIP-6F

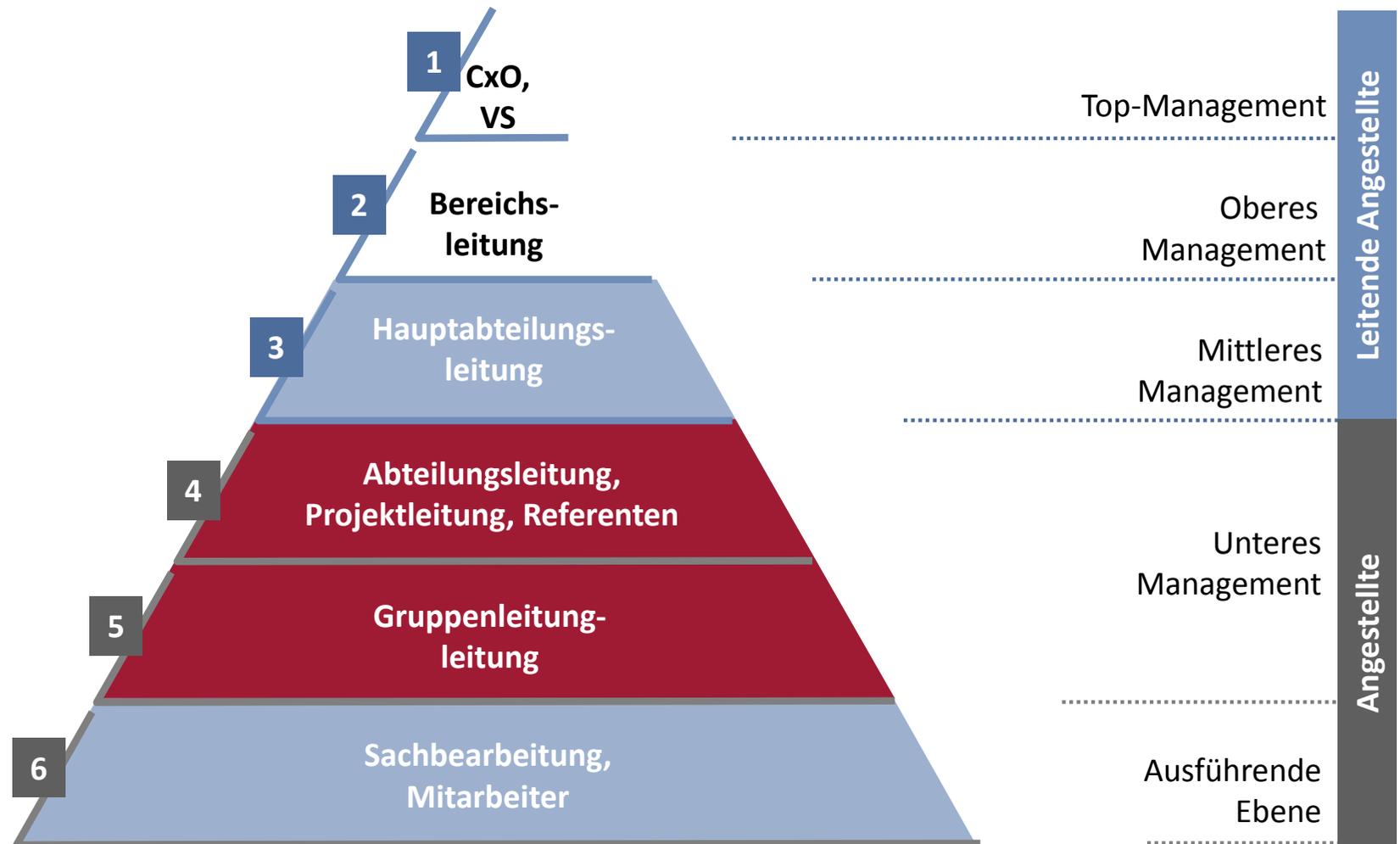
Das BIP-6F wurde als Instrument zur Personalauswahl, -platzierung und Coaching etc. entwickelt.

Das BIP-6F kann generalistisch eingesetzt werden – generell auch für größere Gruppen als Screening.

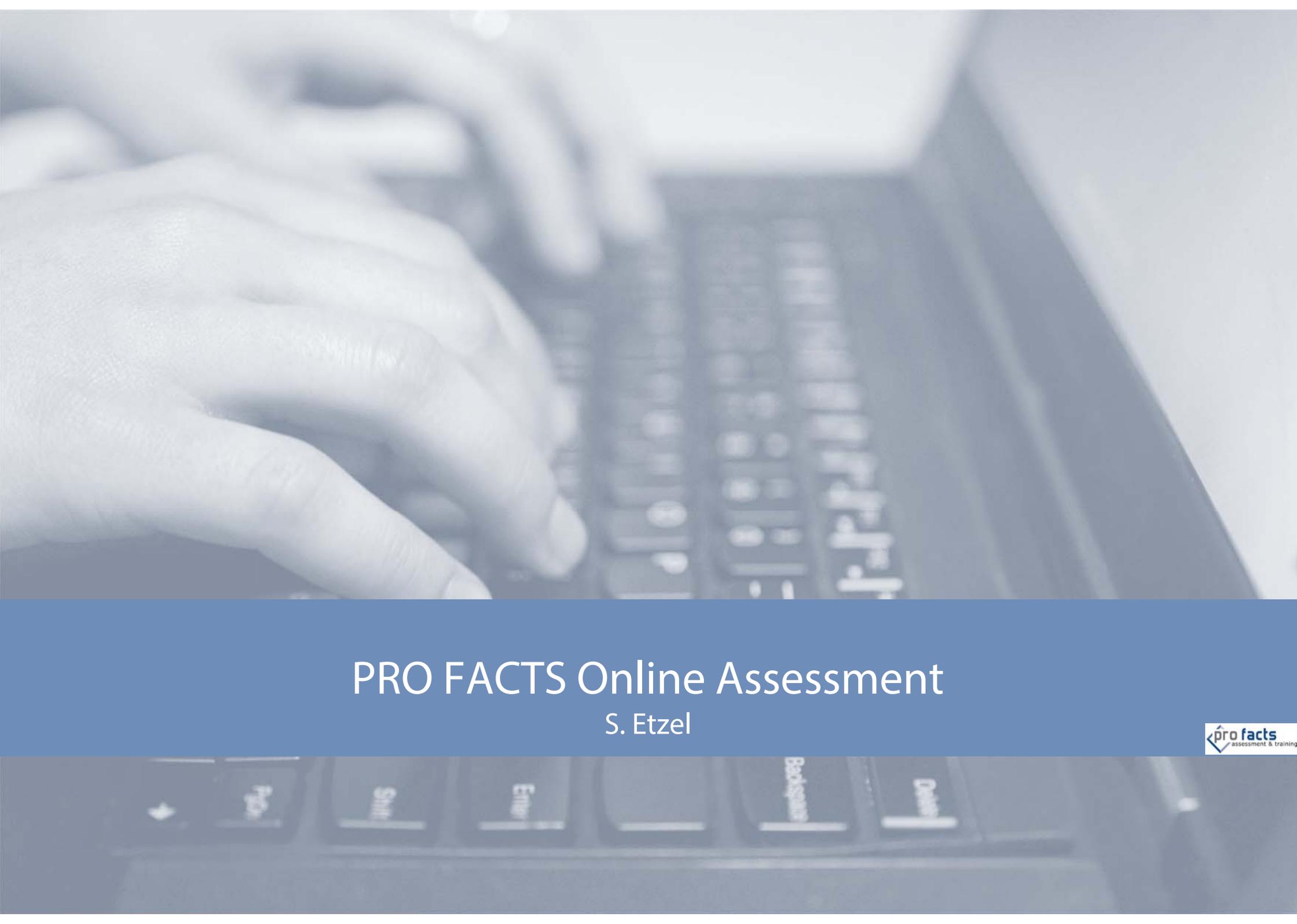
Wir empfehlen die Durchführung für Mitarbeiter der **Ebenen 4 bis 5.**^{*)}

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



^{*)} Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



PRO FACTS Online Assessment

S. Etzel

PRO FACTS als Online Assessment zur Erfassung der individuellen Kompetenzen von Führungskräften aus dem Handels- und Konsumgüterbereich

Übersicht PRO FACTS – S. Etzel

HAUPTZIEL

Erfassung der individuellen Kompetenzen von Fach- und Führungskräften aus dem Handels- und Konsumgüterbereich, Verhaltens- und Persönlichkeitsdiagnostik

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

u.a.: Problemlösen | Stressresistenz | Unternehmerisches Denken und Handeln | Belastbarkeit | Entscheidungsbeteiligung | Lernbereitschaft | Eigenverantwortlichkeit | Soziales Auftreten

VORTEILE

Durchgängiger Berufsbezug | Ökonomie | Wissenschaftliche Fundierung | Bewertung persönlicher und sozialer und kognitiver Kompetenzen

FRAGESTELLUNG

Eignungsbeurteilung | Auswahlprozess | Nachfolgeplanung

ZIELGRUPPE

Fach - und Führungskräfte mit Berufserfahrung

ITEMS

10 / 9 Dimensionen | leicht verständliche Items | 5 - stufiges Antwortformat

SPRACHE

Deutsch

PRO FACTS Online Assessments als Instrument der Personalauswahl und -entwicklung

Übersicht über die Module

DAS VERFAHREN

- Entwickelt zur Erfassung der individuellen Kompetenzen von Führungskräften aus dem Handels- und Konsumgüterbereich auf Basis von spezifischen Kompetenzprofilen
- Erfasst die wesentlichen Fähigkeiten, die bei unternehmerischen, organisatorischen und verkäuferischen Aufgabenstellungen relevant sind
- Vereint die Vorteile von Assessment Centern und psychologischen Testverfahren in einem einzigen Instrument
- Teilnehmer setzt sich mit realistischen Situationen aus dem Berufsalltag auseinander
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung

Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .73$ bis $\alpha = .94$

Gültigkeit: Validität zw. $r = .46$ und $r = .68$

Normen: $n = > 51.000$

Bearbeitungsdauer: zw. 30 und 60 min.

„FIT FÜRS MANAGEMENT“

- Konzipiert insbesondere für Positionen mit Führungsverantwortung
- Enthaltene Kompetenzen:
 - Unternehmerisches Denken und Handeln
 - Vermittlung von Leitbildern und Visionen
 - Förderung der Eigeninitiative

„FIT FOR SALES“

- Konzipiert mit Schwerpunkt auf vertrieblichen Fähigkeiten
 - Auswahl und Testung von Vertriebsmitarbeitern
 - Auswahl und Testung von Personen mit verkäuferischen Tätigkeiten

Verhaltens- und Persönlichkeitsdiagnostik




pro facts
Assessment & Training

Online-Assessment

Am schwarzen Brett hängt ein Zeitungsartikel, in dem das Pro und Kontra eines betrieblichen Vorschlagswesens diskutiert wird. Einer Ihrer Kollegen hat dazu seine eigene Meinung:



"Ich unterstütze es, wenn meine Mitarbeiter innovative Ideen entwickeln und einbringen, auch wenn es bei vielen nicht zu einer Umsetzung in die Praxis kommt."

Inwieweit trifft diese Äußerung auf Ihr eigenes Verhalten im beruflichen Alltag zu?

fast gar nicht	überwiegend nicht	eher nicht	eher	überwiegend	fast vollständig
<input type="checkbox"/>					



pro facts
Assessment & Training

Online-Assessment

Im Büro stellen Sie Ihren Terminplan für die nächsten Wochen auf. Dabei stellen Sie fest, dass Sie für die nächste Zeit mit besonders vielen Interessenten einen ersten Termin vereinbaren konnten.



Sie freuen sich sehr darüber, dass Sie so viele Interessenten gefunden haben. Im Stillen denken Sie sich:

Das liegt doch nur ein bisschen an meinem Geschick, dass ich derzeit so viele neue Kunden gewinne. Zum größten Teil ist es einfach Glückssache, ob man viele Termine vereinbaren kann.

Denken Sie in einer vergleichbaren Situation wahrscheinlich genauso?

J A	N E I N
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vorteile:

- Kombination der Vorteile von Testverfahren und Assessment Center („AC am PC“)
- Bewertung persönlicher und sozialer und kognitiver Kompetenzen
- Berufs- und unternehmens- bzw. branchenspezifische Konstruktion
- Online-gestützte Durchführung, dadurch hohe Reichweite und Ökonomie
- Hohe Treffsicherheit: nachgewiesene Validität, wissenschaftlich fundiert
- Ausgezeichnet mit dem Alfred-Binet-Preis^{*)}

^{*)} Auszeichnung zur Ehrung hervorragender Arbeiten auf dem Gebiet der Psychologischen Diagnostik – vergeben von der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DFP) 1999

Die beiden Module greifen verschiedene Dimensionen ab

Übersicht über die Dimensionen der Module

FIT FÜRS MANAGEMENT

- Problemlösen
- Stressresistenz
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Ziele entwickeln und festlegen
- Eigeninitiative fördern
- Leitbilder und Visionen vermitteln
- Entscheidungsbeteiligung
- Lernbereitschaft
- Eigenverantwortlichkeit
- Soziales Auftreten

FIT FOR SALES

- Belastbarkeit
- Zielorientierung
- Eigenverantwortlichkeit
- Interaktionskompetenz
- Kontaktaufnahme
- Kontaktorientierung
- Überzeugungsfähigkeit
- Kundenbeziehungen pflegen
- Verkaufs-und Abschlussorientierung

Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern durchgesprochen werden

Die Ergebnisberichte

Online Assessment
- Fit fürs Management -

Vertraulicher Ergebnisbericht für
Max Mustermann

Seite 2 von 13
Bericht: 2014-09-15

Kompetenz	Ausprägung <small>(wichtig: 4=sehr hoch)</small>
	1 2 3 4 5
Eigenverantwortlichkeit Eigene Auftritte und die eigene Person beziehen, um sich selbst weiterzuentwickeln.	4
... an wichtigen Prozessen teilhaben zu lassen und ihnen zu eigene Vorschläge einbringen.	4
... für neue Sachverhalte und Problemlösungen zu haben. Man ständig zu erweitern und ist bereit, Vorschläge und Kritik von anderen zu, um sich selbst weiterzuentwickeln.	4
... lichen Informationen zu erkennen und daraus geeignete en, um ein Ziel zu erreichen. Dazu ist es notwendig zu erfassen, wie logisch zusammenhängen.	4
... t anderen Personen Kontakte zu knüpfen und leicht mit ihnen ins en. Über die Sachebene hinaus stellen Personen mit einer hohen er Dimension immer auch einen persönlichen Kontakt zu ihrem m Umgang mit Mitarbeitern können sie dadurch meistens eine beitsatmosphäre schaffen.	4
... stellung von Visionen en vermitteln bedeutet, dass die Führungskraft den Mitarbeitern t, die als Leitbild bei der Formulierung der Ziele der Arbeitseinheit tuelle strategische Ausrichtung bestimmt dann das taktische und and bewirkt, dass alle Mitarbeiter auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten.	4
... i festlegen hrungskraft gemeinsam mit den Mitarbeitern die Ziele der mt. Was in welcher Zeit und unter welchen Bedingungen erreicht deutig festgelegt. Durch die Beteiligung der Mitarbeiter wird bewirkt ind, Verantwortung für die Zielerreichung zu übernehmen.	4
... en hrungskraft die Eigeninitiative der Mitarbeiter fördert und diese zu gement ermuntert. Die Führungskraft schafft eine Atmosphäre, in der iver Ideen und Produkte erwünscht sind. Selbständig versuchen die und Prozesse zu verbessern.	4
... ei Hektik und hoher Arbeitsbelastung nicht aus der Ruhe bringen anstehende Arbeiten systematisch und konzentriert anzugehen. en bleiben auch im Falle von Schwierigkeiten und Misserfolgen uchen die Probleme aktiv zu bewältigen	4
... Denken und Handeln in der Wertschöpfung für das Unternehmen zu gehen. Dabei wird n-Relationen und ein angemessenes Risikomanagement geachtet.	4

Einsatzbereitschaft

Definition
bedeutet, auch bei Ereignissen zuversichtlich zu bleiben, die anders als erhofft verlaufen. Einsatzbereite Personen bleiben auch in solchen Fällen optimistisch und streben aktiv einen positiven Ausgang der Situation an.

Anforderung
Bewerber JT sah sich verschiedenen belastenden Situationen gegenüber. So erfuhr er zum Beispiel, dass er einen wichtigen Kunden verloren hatte. Er sollte dann angeben, wie derartige Misserfolge auf ihn wirken und wie er mit ihnen umgeht.

zuversichtlich und einsatzbereit. Er konnte im le für ihn zu seinem Beruf durchaus dazu

schstichprobe. 14% der Stichprobe bewerteten r JT und 55% bewerteten sie positiver.

Potenzielle Schwächen

- Erkennt durch die "optimistische Brille" möglicherweise nicht, wann sich mehr Einsatz nicht mehr lohnt
- Kann Dinge nur schwer abgeben/delegieren
- Behält starr die bisherige Handlungsweise trotz negativer Rückmeldung bei

RMC | Rahe Management Consultants
Personal- & Managementberatung
Klarastr. 62, 45663, Recklinghausen
Tel: 02361 9433-790
E-Mail: office@rahe-consultants.com
www.rahe-consultants.com

Einordnung der Zielgruppen für PRO FACTS Online Assessment

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

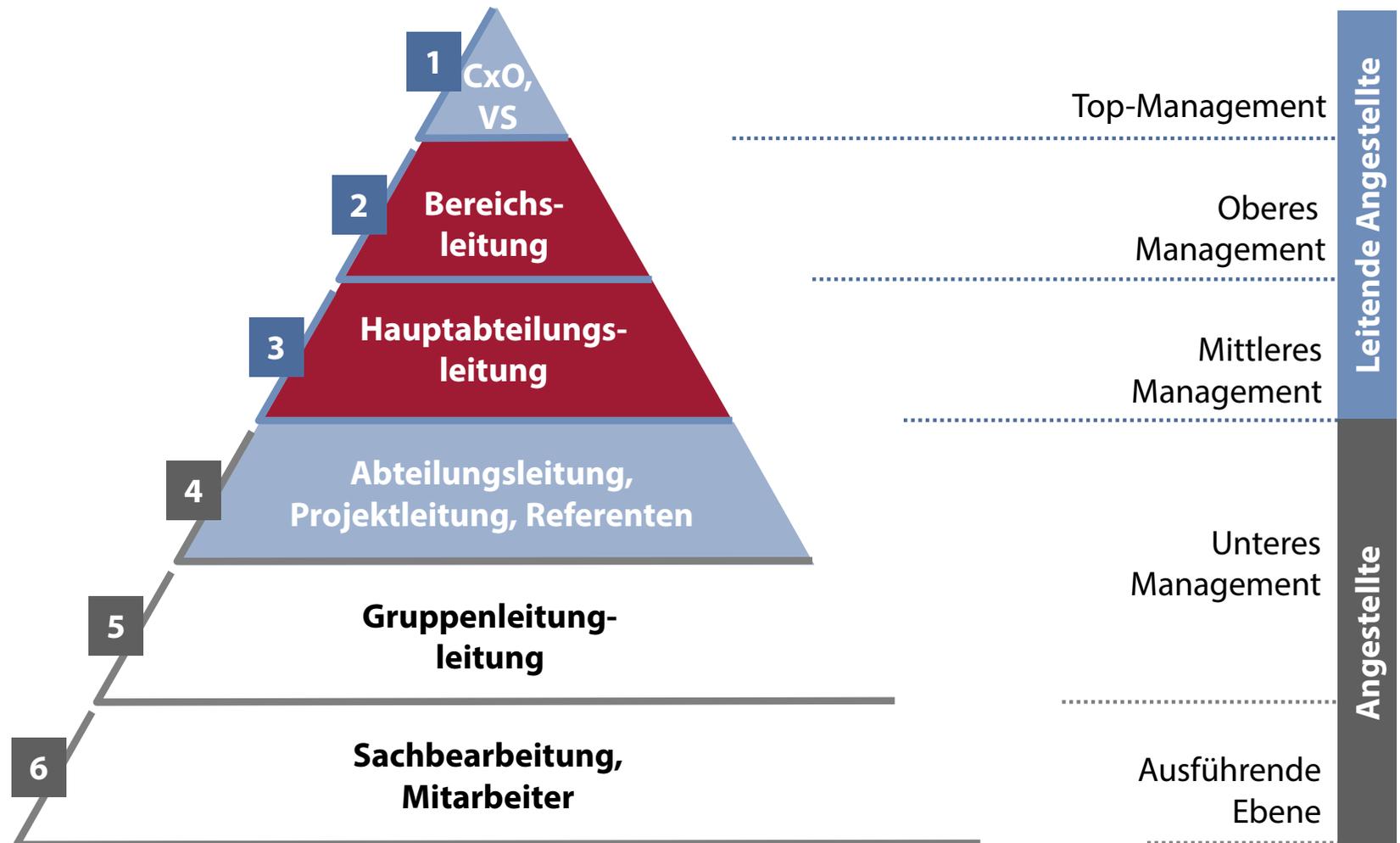
PRO FACTS

Das Online Assessment ist für **Führungskräfte** konzipiert für relativ anspruchsvoll.

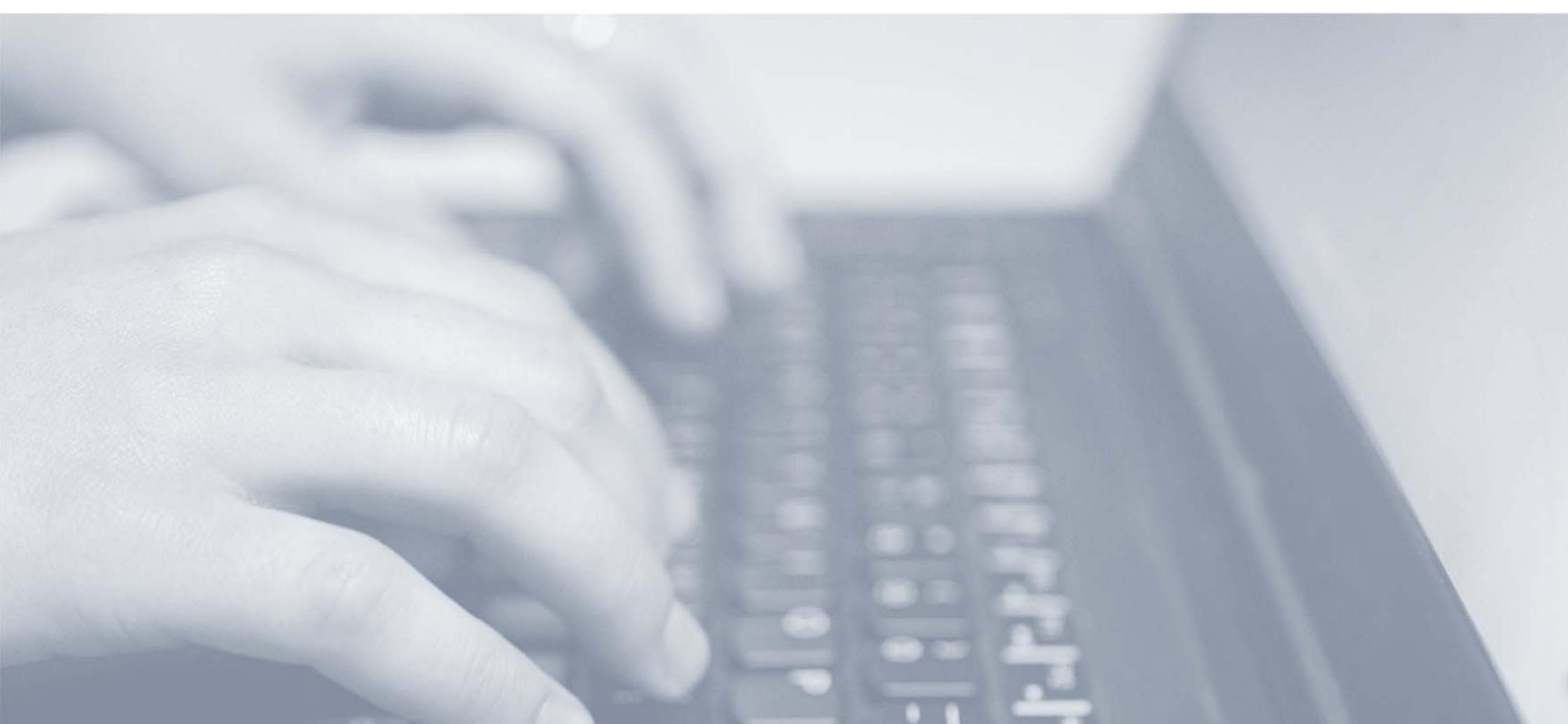
Wir empfehlen die Durchführung i.d.R für Führungskräfte der **Ebenen 2 und 3**, ggf. für MA der Ebene 4 innerhalb der Nachfolgeplanung / Beförderungsvorbereitung.*)

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



*) Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



NEO-PI-R

(NEO - PERSÖNLICHKEITSINVENTAR NACH COSTA UND McCRAE)

F. Ostendorf & A. Angleitner

Das NEO-PI-R als meistgenutztes Verfahren zur Erfassung der Persönlichkeit („Big-Five“) von Führungskräften

Übersicht NEO-PI-R – F. Ostendorf / A. Angleitner

HAUPTZIEL

Detaillierte Erfassung des Fünf – Faktoren - Modells der Persönlichkeit

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

5 Hauptskalen und 6 Facetten, die jede Hauptskala definieren:
Neurotizismus | Extraversion | Offenheit für Erfahrungen | Verträglichkeit | Gewissenhaftigkeit

VORTEILE

Große Bandbreite an Skalen zur detaillierten Persönlichkeitsbeschreibung |
Jahrzehntelange theoretische und praktische Tradition | Fremdbeurteilung verfügbar

FRAGESTELLUNG

Einsatz im Vorfeld von [Auswahl -] Interviews | Assessment Center |
Development Center | Teamentwicklung

REPORTINHALT

Problemlösen und Entscheidungsfindung | Persönlicher Stil |
Planung, Organisation und Umsetzung | Umgang mit Anderen

ITEMS

240 Items | 5 - stufiges Antwortformat: „Starke Ablehnung“ – „Starke Zustimmung“

SPRACHE

Deutsch | Englisch | Französisch | Dänisch* | Niederländisch | Schwedisch |
Norwegisch | Spanisch* | Tschechisch | Slowakisch* | Italienisch | Polnisch

*Nur in Papierform

Das NEO-PI-R als Instrument zur Erfassung der Persönlichkeit von Führungskräften zur Personalauswahl, -entwicklung und Nachfolgeplanung

Übersicht NEO-PI-R – F. Ostendorf / A. Angleitner

DAS VERFAHREN

- Erfassen Sie die Persönlichkeit Ihrer Mitarbeiter oder Bewerber mit dem am weltweit häufigsten eingesetzten Fragebogen zu den „Big - Five“ der Persönlichkeit!
- Erhalten Sie eine Aussage über den Zusammenhang von Persönlichkeitsausprägungen und effektiver Leistung, Arbeits- und Führungsstil sowie der Passung einer Person zu einem bestimmten Organisationsklima
- Der ausführliche Report ist eine strukturierte Grundlage vor allem für Entwicklungsprozesse.
- Professionelles Verfahren mit spezifischem Berufsbezug
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung

Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .87$ bis $\alpha = .92$

Gültigkeit: Hauptskalen = .53 - .61

Normen: $n = > 11.000$ Teilnehmer

Bearbeitungsdauer: ca. 35 min.



Die 5 Dimensionen des NEO-PI-R beinhalten 30 Facetten



Das NEO-PI-R wurde vom TBS-TK geprüft und als sehr gut bewertet

TBS – TK REZENSION

NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrea, Revidierte Fassung	Die TBS-TK-Anforderungen sind erfüllt			
	voll	weitgehend	teilweise	nicht
Allgemeine Informationen, Beschreibung und diagnostische Zielsetzung	■			
Objektivität		■		
Zuverlässigkeit		■		
Validität		■		

ABSCHLUSSBEWERTUNG/EMPFEHLUNG

„[...] Es handelt sich insgesamt um die gelungene Adaptierung eines solide konstruierten amerikanischen Persönlichkeitstests mit grundwissenschaftlichem Schwerpunkt, sehr großer Verbreitung und weltweiter Marktführerschaft.

Die fünf Domänenskalen sind hoch konsistent und hinreichend zeitstabil gemessen aber teilweise in den Faktorenpaaren E/O, N/C und N/E stärker korreliert als in konkurrierenden Verfahren, die bei den entsprechenden Paarungen angenähert Null-Korrelationen erzielen [...]

Trotz der wünschenswerten Weiterentwicklungen handelt es sich beim NEO-PI-R aber um ein – gemessen am Konstruktionsziel – sehr gut konstruiertes Verfahren, dessen Einsatz eine fachgerechte und differenzierte Persönlichkeitsdiagnostik nach dem FFM gestattet.“

Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern besprochen werden

Die Ergebnisberichte

NEO-PI-R+ - Form S
Seite 13 von 45
Test vom 16.10.2012 14:11

Rawwert	Norm	Dimensionen	Dimensionen
58	35	sicher, entspannt, widerstandsfähig, unempfindlich; selbst unter belastenden Umständen kaum aus der Ruhe zu bringen	N: Neurotizismus (Neuroticism) sensibel, empfindsam; erleben unter Stress häufiger beunruhigende Gefühle und Störungen
145	68	introvertiert, zurückhaltend und ernst; ziehen es vor, allein oder mit wenigen engen Freunden	E: Extraversion (Extraversion) extravertiert, aus sich herausgehend, aktiv und guter Dinge; ziehen es vor, meist unter Leuten zu sein

Max Mustermann (m - 40 Jahre)
NEO-PI-R - Selbstbeurteilung

Seite 4 von 11
Bericht 2014-09-15

PROBLEMLÖSEN UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

In diesem Abschnitt geht es um Ihre Vorgehensweise bei der Entscheidungsfindung und bei Problemlöseprozessen. Der Fragebogen, den Sie ausgefüllt haben, bewertet nicht Ihr Denkvermögen (steht also nicht Ihre geistigen Fähigkeiten oder den IQ fest). Er liefert jedoch Einblicke in die Art und Weise, wie Sie Probleme lösen und Entscheidungen angehen, d.h. in diesem Abschnitt wird Ihre Art zu denken betrachtet.

VON DENKPROZESSEN

Fragebogen leisten Sie wahrscheinlich genauso viele Vorüberlegungen wie die oder eine Meinung äußern. Das bedeutet, dass Sie die Konsequenzen Ihrer übervorsichtig zu sein. Dadurch sind Sie in der Lage, zwischen jenen Überlegen und übervorsichtig sind, und jenen Personen, die überstürzt richtig genug sind.

anderson einer gesunden Mischung aus beiden Verhaltensstilen, wobei näher mit extremen Verhaltensweisen (damit sind zum einen diejenigen in Ihren Entscheidungsfindungen sind und zum anderen diejenigen, die in den Konflikt geraten, anstatt zu kooperieren. Da Ihr Verhaltensstil Extremen ist, können Sie wahrscheinlich beide Perspektiven einnehmen; wichtig ist, zu berücksichtigen, was schief gehen kann, und zu versuchen, Entscheidungen resultieren kann, zu begrenzen. Auf der anderen Seite ist zu lange in Überlegungen zu verharren, weil dann mögliche Chancen geeignete Lösungen zu finden. Die Art und Weise, wie Sie Informationen hohem Maße systematisch und Sie können sich sehr diszipliniert auf eine

Facetten
N1: Ängstlichkeit (Anxiety) ängstlich und angespannt; nehmen ihre Ängste eher wahr und machen sich so mehr Sorgen als andere
N2: Reizbarkeit (Angry Hostility) Tendenz zum Empfinden von Ärger und Zorn und damit zusammenhängende Affekte wie Feindschaft und Bitterkeit
N3: Depression (Depression) geben mehr als andere sich selbst die Schuld für etwas; fühlen sich entmutigt, traurig und einsam
N4: Soziale Befangenheit (Self-Consciousness) fühlen sich in Gesellschaft eher unwohl; sind feinfühler als andere gegen Kritik und Spott
N5: Impulsivität (Impulsivity) fühlen sich von ihren Verlangen nach Essen, Zigaretten oder irgendwelchen Dingen so stark bedrängt, dass sie es unumkehrbar befristigen möchten, obwohl sie ihr Verhalten dann später oft bereuen

NEO-PI-R

NEO Persönlichkeitsinventar Report

Vertraulicher Ergebnisbericht für
Max Mustermann

RMC | Rahe Management Consultants
Personal- & Managementberatung
Klarastr. 62, 45663, Recklinghausen
Tel: 02361 94337-90
E-Mail: office@rahe-consultants.com
www.rahe-consultants.com

2014-09-15

Einordnung der Zielgruppen für das NEO-PI-R

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

NEO-PI-R

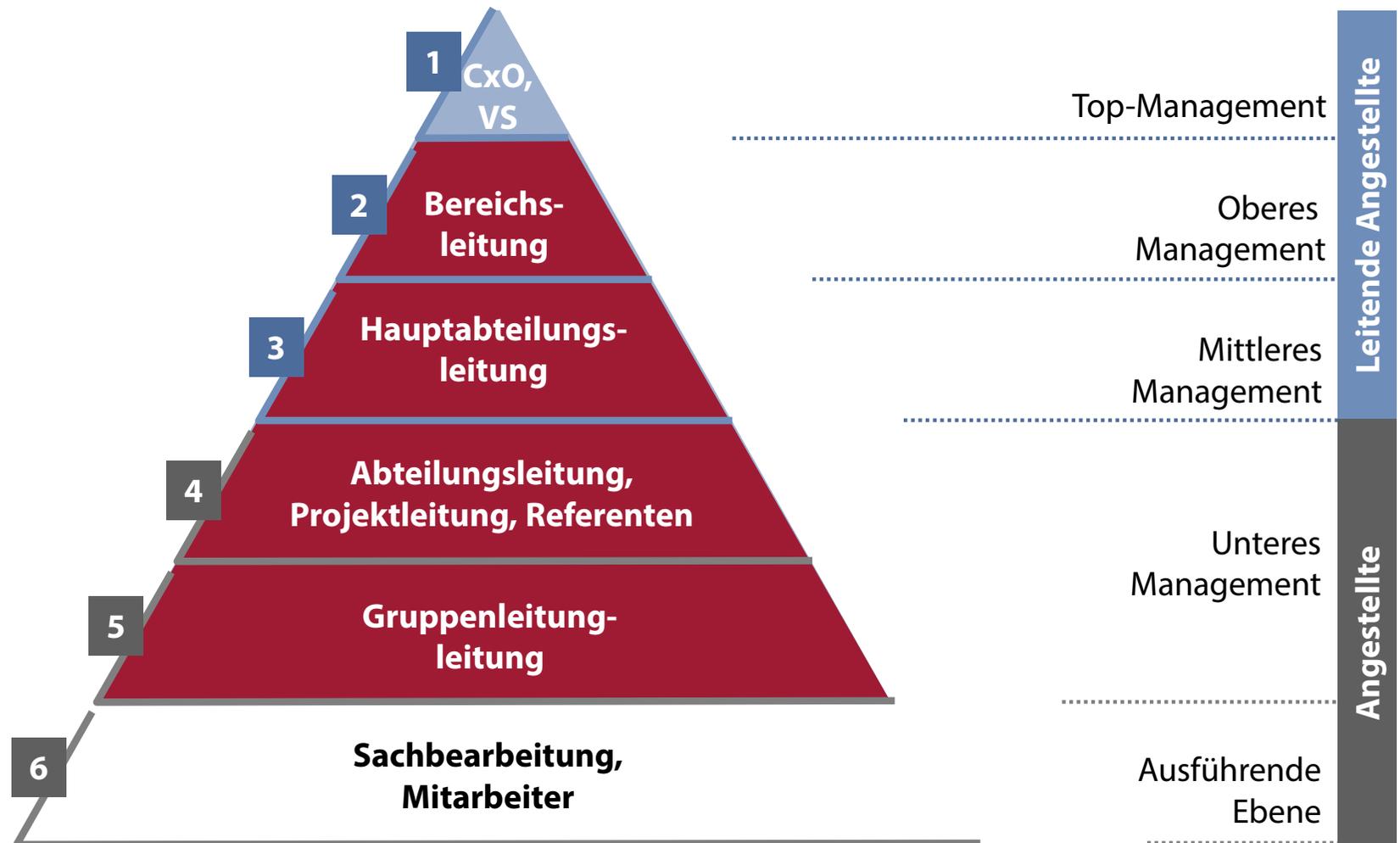
Das NEO-PI-R wurde als Instrument zur Personalauswahl, -platzierung und Coaching etc. entwickelt.

Das NEO-PI-R kann generalistisch eingesetzt werden – generell auch für Gruppen.

Wir empfehlen die Durchführung für Mitarbeiter der **Ebenen 2 bis 5.**^{*)}

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



^{*)} Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



BOMAT Advanced – short version

(BOCHUMER MATRIZENTEST ADVANCED – SHORT VERSION)

R. Hossiep, D. Turck & M. Hasella

Das Instrument zur Auswahl von „High Potentials“ – Intelligenztest/Kognitive Fähigkeiten

Übersicht BOMAT Advanced – short version – R. Hossiep, D. Turck & M. Hasella

HAUPTZIEL

Erfassung der Allgemeinintelligenz und Intelligenzkapazität im hohen kognitiven Leistungsbereich

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

Kognitive Leistungsfähigkeit | Problemlösefähigkeit | Logik

VORTEILE

Sprachfreiheit (abgesehen von Instruktion) | Ökonomie | Wissenschaftliche Fundierung | Übung sichert Aufgabenverständnis | zwei Parallelformen

FRAGESTELLUNG

Eignungsdiagnostik | Personalentwicklung | Assessment Center | Development Center | Online – Vortest | Gruppentestung

RAHMENFAKTEN

Durchführungszeit: ca. 75 Minuten | Papier und PC - Durchführung] | Normen: N = 668 [zusätzliche Normen für PC - Version: Berufstätige und Bewerberstichprobe]

ITEMS

5 x 3 Matrizen | 6 Antwortalternativen | 29 Aufgaben

SPRACHE

Deutsch | Französisch* | Schwedisch* | Italienisch* | Dänisch | Niederländisch* | Tschechisch* | Englisch*

*Nur PC-Version

Das Instrument zur Auswahl von „High Potentials“ – Intelligenztest/Kognitive Fähigkeiten

Übersicht BOMAT Advanced – short version – R. Hossiep, D. Turck & M. Hasella

DAS VERFAHREN

- Die Verfahrensgruppe der Bochumer Matrizen tests dient der Erfassung der Allgemeinintelligenz und Intelligenzkapazität in verschiedenen kognitiven Leistungsbereichen
- Sprachfreies Verfahren, das, in Form von Matrizenaufgaben, das komplexe, logisch-schlussfolgernde Denken überprüft
- Das Instrument zur Auswahl von „High Potentials“!
- Auf Grund der Sprachfreiheit besonders gut zum Vergleich multikultureller Bewerbergruppen geeignet!
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung

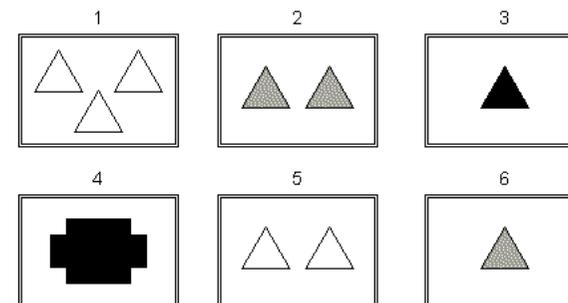
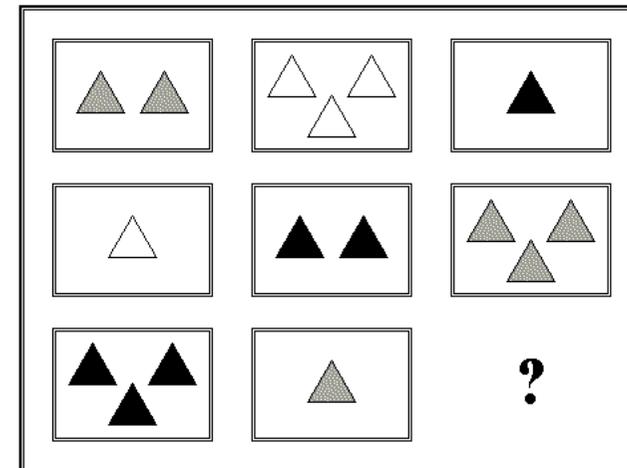
Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .92$

Gültigkeit: Hauptskalen $r = .83 - .85$

Normen: $n = > 668$ Teilnehmer

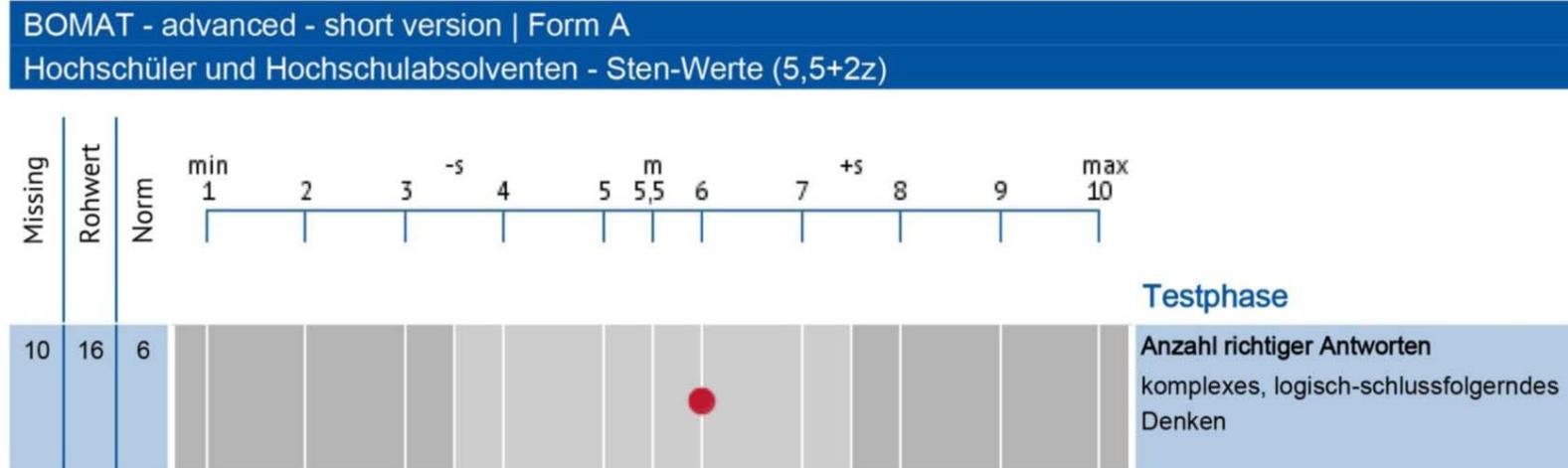
Bearbeitungsdauer: ca. 60 min.

BEISPIELAUFGABE



Auszug aus dem HTS-Report

Übersicht Profilblatt



Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern besprochen werden

Die Ergebnisberichte

BOMAT

Advanced – Short Version

Vertraulicher Ergebnisbericht für

Max Mustermann

Vergleichsgruppe: Hochschüler und Hochschulabsolventen

Sten-Wert	Anteil [%]
1	2.28
2	4.40
3	9.19
4	14.98
5	19.15
6	19.15
7	14.98
8	9.19
9	4.40
10	2.28

Max Muster (m - 45;9 Jahre)
BOMAT-ADV [de]: Form A

Seite 3 von 11
Test vom 21.07.2013 15:38

BOMAT – advanced -: Übersicht über die Ergebnisse

Auswertung der Übungsphase

PARAMETER	ROHWERTE	PROZENTUALE WERTE
Bearbeitungszeit für 10 Übungsaufgaben	1 min	-
Anzahl richtiger Aufgaben	4	40 %

Die Aufgaben entspricht dem Sten-Wert 6, das heißt 50 Prozent Hochschulabsolventen haben ein schlechteres Ergebnis als und 30,85 Prozent ein besseres.

Teilnehmer befinden sich zwischen den Sten-Werten 4 und 6, sind richtig gelöst wie der Durchschnitt der Hochschulabsolventen. Es gelingt Ihnen zufrieden stellend, in den Mustern zu sein.

Ergebnisse bewerten zu können, sollten Sie sich auch mit vergleichbaren Verfahren Sie verfügen, wie Ihre Anstrengungsbereitschaft bei Bearbeitung der Aufgaben.

Um zu Ihrem Ergebnis haben, wenden Sie sich bitte an:

Ausgewertet durch: Carsten Rahe

PROZENTUALE WERTE	NORMWERTE
Prozent bearbeiteter Aufgaben von 39	100 %
Prozent richtiger Antworten von 39	62 %
Prozent richtiger Antworten von Anzahl bearbeiteter Aufgaben	62 %

Hochschulabsolventen (N = 303)

Sten-Wert für Anzahl richtiger Antworten* = 6

Beachtet wird, enthält das 1. Viertel 9 Aufgaben, alle weiteren

Einordnung der Zielgruppen für den BOMAT Advanced – short version

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

BOMAT Adv. short

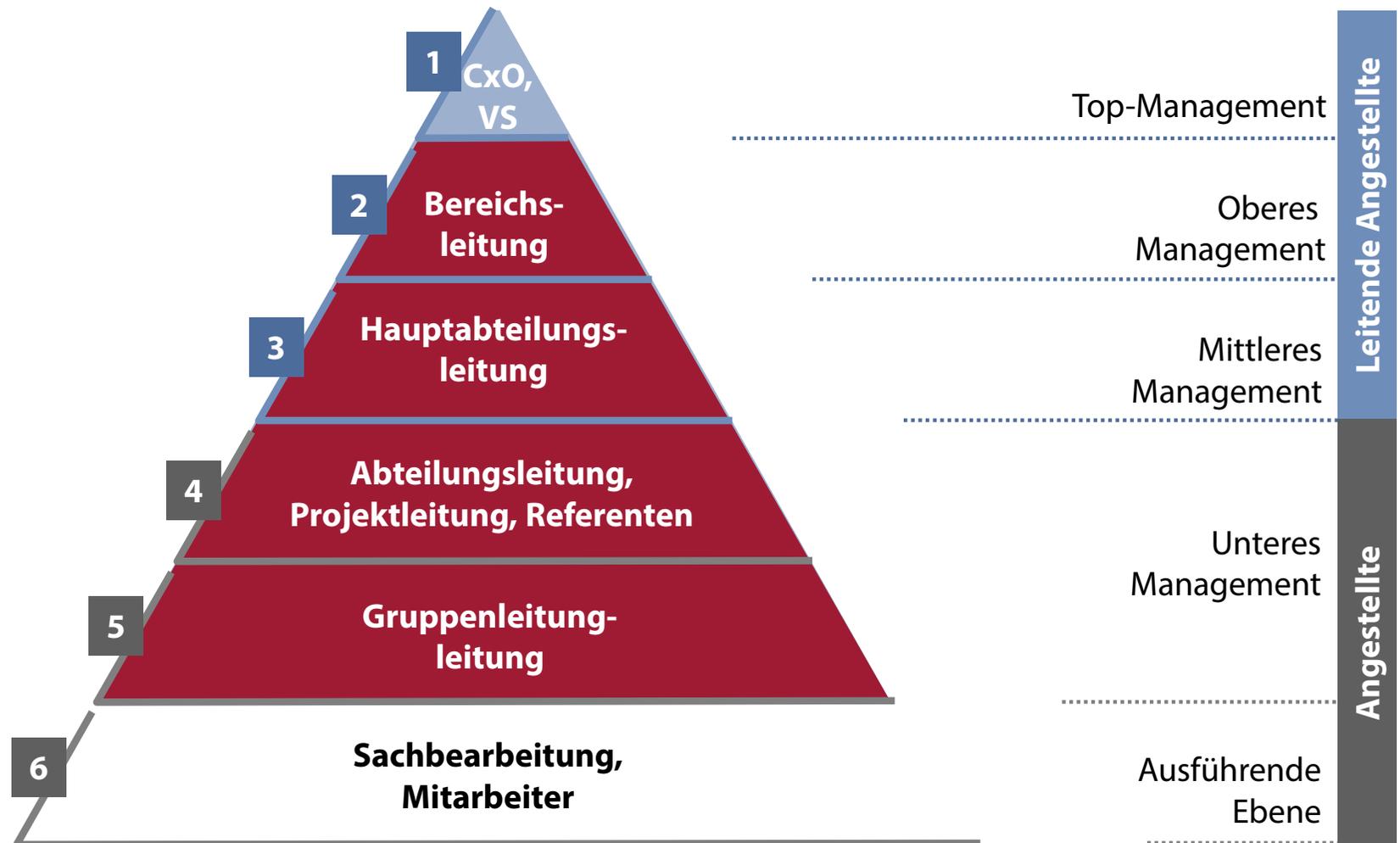
Der BOMAT wurde als Instrument zur Erfassung der Allgemeinintelligenz und Intelligenzkapazität entwickelt.

Der BOMAT kann generalistisch eingesetzt werden.

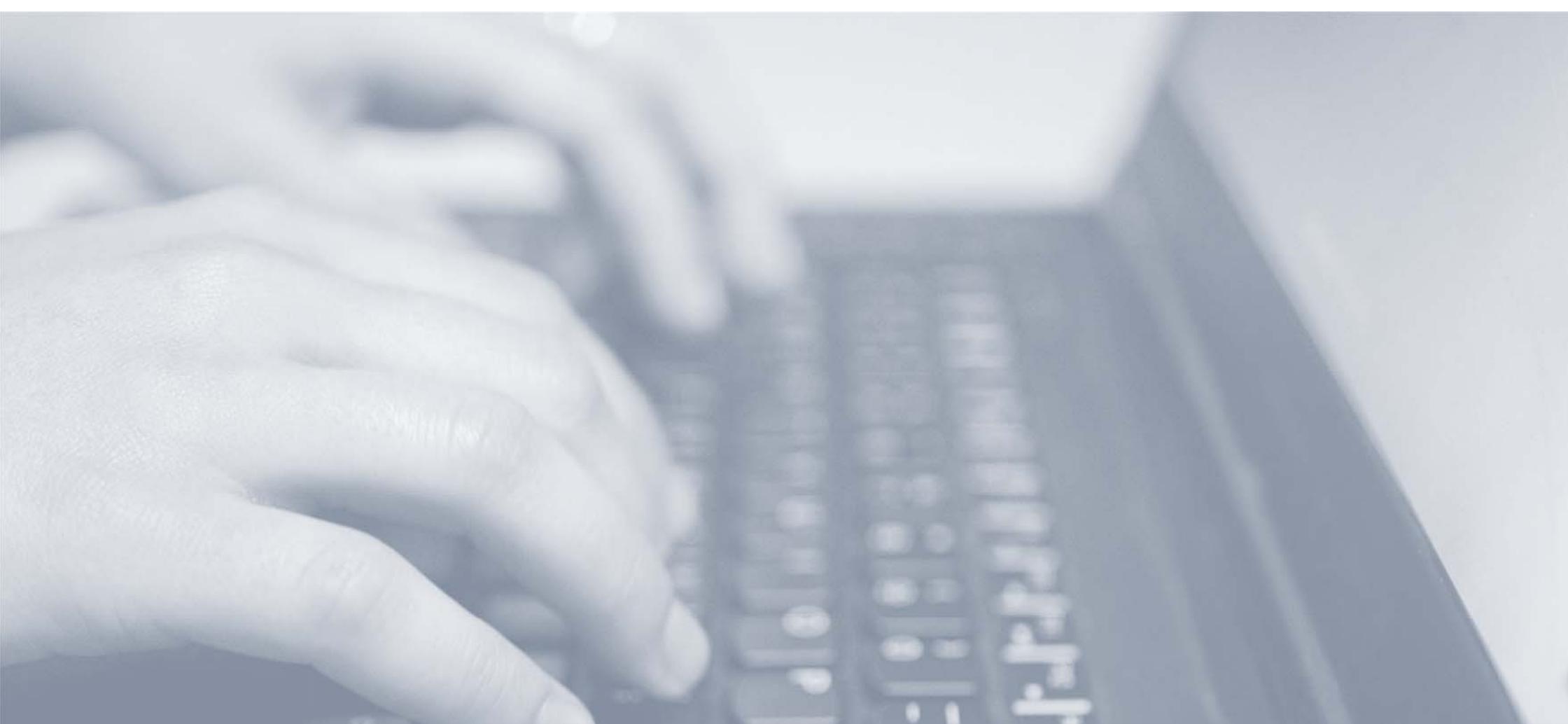
Wir empfehlen die Durchführung für Mitarbeiter der **Ebenen 2 bis 5.**^{*)}

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



^{*)} Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



I-S-T 2000 R

(INTELLIGENZ-STRUKTUR –TEST 2000 R)

D. Liepmann, A. Beauducel, B. Brocke & R. Amthauer

Der I-S-T 2000 R zur umfassenden Erfassung der fluiden und kristallinen Intelligenz von Mitarbeitern oder Bewerbern

Übersicht I-S-T 2000 R – D. Liepmann, A. Beauducel, B. Brocke & R. Amthauer

HAUPTZIEL

Erfassung verschiedener Intelligenzmaße

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

Verbale Intelligenz | Figural-räumliche Intelligenz | Numerische Intelligenz | Merkfähigkeit | Schlussfolgerndes Denken | Verbales, figural- bildhaftes, numerisches- sowie Wissen- Gesamt

VORTEILE

Langjährige praktische Bewährung | Etabliertes Testkonzept | modularer Aufbau | 3 Parallelformen verfügbar | aktuelle Normen und Validierungsdaten

FRAGESTELLUNG

Personalauswahl | Potentialerkennung | Karriere - und Laufbahnberatung

RAHMENFAKTEN

Grundmodul: ca. 75 Minuten | je 3 Aufgabengruppen in den Bereichen verbale, figurale und numerische Intelligenz | zzgl. Merkfähigkeit & Wissenstest: insgesamt ca. 130 Minuten | Normen: N= 5.800 [für PC - Version: zusätzliche Normen aus Bewerberstichproben]

ZIELGRUPPE

Jugendliche ab 15 Jahren und Erwachsene | Papier - und PC - Variante | Einzel- und Gruppentest

SPRACHE

Deutsch | Englisch | Französisch** | Niederländisch | Italienisch | Tschechisch | Dänisch | Bulgarisch* | Rumänisch* | Portugiesisch*

*nur in Papierform ** Nur PC -Version

Der I-S-T 2000 R zur umfassenden Erfassung der fluiden und kristallinen Intelligenz von Mitarbeitern oder Bewerbern

Übersicht I-S-T 2000 R – D. Liepmann, A. Beauducel, B. Brocke & R. Amthauer

DAS VERFAHREN

- Erfassung der fluiden und kristallinen Intelligenz von Mitarbeitern oder Bewerbern
- Vielseitig einsetzbarer Intelligenztest mit separat auswertbarem Wissenstest!
- Der modulare Aufbau dieses Verfahren ermöglicht es, einzelne Komponenten je nach inhaltlichen und ökonomischen Anforderungen zu kombinieren
- Professionelles Verfahren
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung

Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .87$ bis $\alpha = .97$

Normen: $n = > 5.800$ Teilnehmer

Bearbeitungsdauer: ca. 77 - 130 min.

AUFGABENGRUPPEN

Satzergänzungen

Analogien

Gemeinsamkeiten

Zahlenreihen

Figurenauswahl

Würfelaufgaben

Rechenaufgaben

Vorzeichenaufgaben

Matrizen

Allgemeinwissen

ERFASSTE FÄHIGKEITEN

verbale Intelligenz

figural-räumliche Intelligenz

rechnerische Intelligenz

figurale Merkfähigkeit

schlussfolgerndes Denken

verbales Wissen

figural-bildhaftes Wissen

numerisches Wissen

kristallisierte Intelligenz

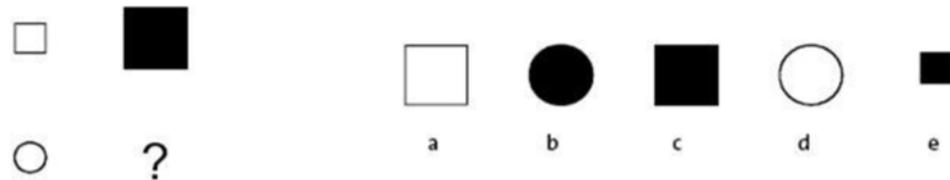
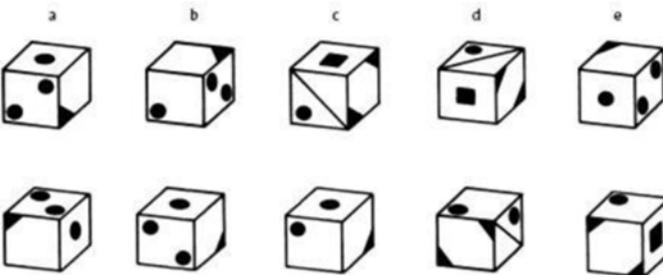
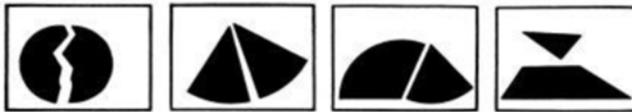
Fluide Intelligenz

Wissen (Gesamt)

Der I-S-T 2000 R nutzt verbale und nonverbale Aufgaben

Beispiel-Items

Figurale Intelligenz



Verbale Intelligenz

Ein Kaninchen hat am meisten Ähnlichkeit mit einem (einer) ...?

- a) Katze b) Eichhörnchen c) Hasen d) Fuchs e) Igel

Wald : Bäume = Wiese : ?

- a) Gräser b) Heu c) Futter d) Grün e) Weide

- a) Messer b) Butter c) Zeitung d) Brot e) Zigarre f) Armband

Numerische Intelligenz

$$60 - 10 = A$$

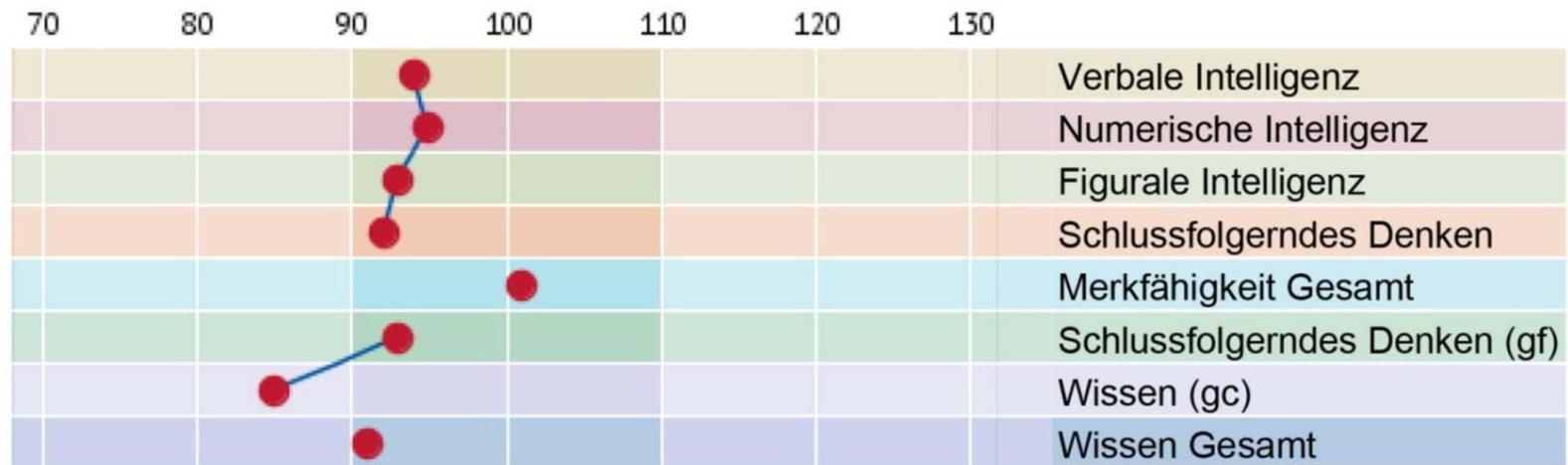
$$A = ?$$

2	4	6	8	10	12	14	?
---	---	---	---	----	----	----	---

6	?	2	?	3	= 5
---	---	---	---	---	-----

Auszug aus dem HTS-Report

Übersicht Profilblatt



Der I-S-T 2000 R wurde vom TBS-TK geprüft und als sehr gut bewertet

TBS – TK REZENSION

ABSCHLUSSBEWERTUNG/EMPFEHLUNG

Intelligenz-Struktur-Test 2000 R (I-S-T 2000 R). 2., erweiterte und überarbeitete Auflage	Die TBS-TK-Anforderungen sind erfüllt			
	voll	weitge- hend	teil- weise	nicht
Allgemeine Informationen, Beschreibung und diagnostische Zielsetzung	■			
Objektivität	■			
Zuverlässigkeit		■		
Validität		■		

„[...] Beim I-S-T2000 R (erw.) handelt es sich um einen gründlich konstruierten Intelligenztest mit einer langen Tradition.

Die Unterscheidung von fluider Intelligenz und Wissen wird durch die Intelligenzforschung unterstützt. Das Modell stellt wohl einen Kompromiss zwischen wissenschaftlichem Anspruch und praktischen Konstruktionsanforderungen dar. Die Konsistenzmaße für die globalen Kennwerte liegen über 0,90 und damit in einem sehr hohen Bereich...“

Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern besprochen werden

Die Ergebnisberichte

I-S-T 2000R

INTELLIGENZ-STRUKTUR-TEST 2000 R

Vertraulicher Ergebnisbericht für

Max Mustermann

Vergleichsgruppe: Gymnasiasten

RMC | Rahe Management Consultants
 Personal- & Managementberatung
 Klarastr. 62, 45663, Recklinghausen
 Tel: 02361 94337-90
 E-Mail: office@rahe-consultants.com
 www.rahe-consultants.com

Mariel Musterfrau (W - 42;0 Jahre) Seite 11 von 17
 IST-2000R [de]: Standard A Test vom 13.04.2011 13:46

Merkfähigkeit Gesamt

SW Standardwerte (100+/-10z)

382	Normwert:	116
-----	------------------	-----

ter hohen Ausprägung auf dem Faktor
 önnen gut Beziehungen zwischen Stimuli bzw.
 eie ausgeprägte Fähigkeit zum formal-logischen,
 en. Die mit schlussfolgerndes Denken (gf) erfassten
 hulen, Hochschulen und anderen
 enden bzw. geforderten Fähigkeiten hinaus.
 igendes Denken erfasst der Faktorwert für
 e von der Sozialisation unabhängigeren
 m Bereich und wird deshalb für eine Reihe von
 hlen, in denen die Diagnose des
 der fluiden Intelligenz (vgl. Cattells
 und steht.

Schlussfolgerndes Denken (gf)

Ausgewertet durch:

Mariel Musterfrau (W - 42;0 Jahre) Seite 1 von 17
 IST-2000R [de]: Standard A Test vom 13.04.2011 13:46

Missing	Rechner	Norm	IST-2000R [de]: Standard A (Intelligenzstrukturtest 2000 R) Gesamtnorm (2. Aufl.), altersspezifisch - SW Standardwerte (100+/-10z)									
			70	80	90	100	110	120	130			
0	15	112										
0	14	113										
0	13	109										
3	12	105										
1	15	111										

Grundmodul

- SI Satzergänzungen
- AN Analogien
- GE Gemeinsamkeiten
- RE Rechenaufgaben
- ZR Zahlenreihen
- RZ Rechenrechen
- FA Figurenauswahl
- WÜ Würfelaufgaben
- MA Matrizen

Interpretierbare Skalen

- Verbale Intelligenz
- Numerische Intelligenz
- Figurale Intelligenz
- Schlussfolgerndes Denken (Reasoning)
- Merkfähigkeit**
- MV Merkfähigkeit verbal
- MF Merkfähigkeit figural
- Merkfähigkeit Gesamt

Globale Intelligenzskalen

- Schlussfolgerndes Denken (gf)
- Wissen (gc)
- Wissen
- Verbales Wissen
- Numerisches Wissen
- Figurales Wissen
- Wissen Gesamt

Einordnung der Zielgruppen für das I-S-T 2000 R

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

I-S-T 2000R

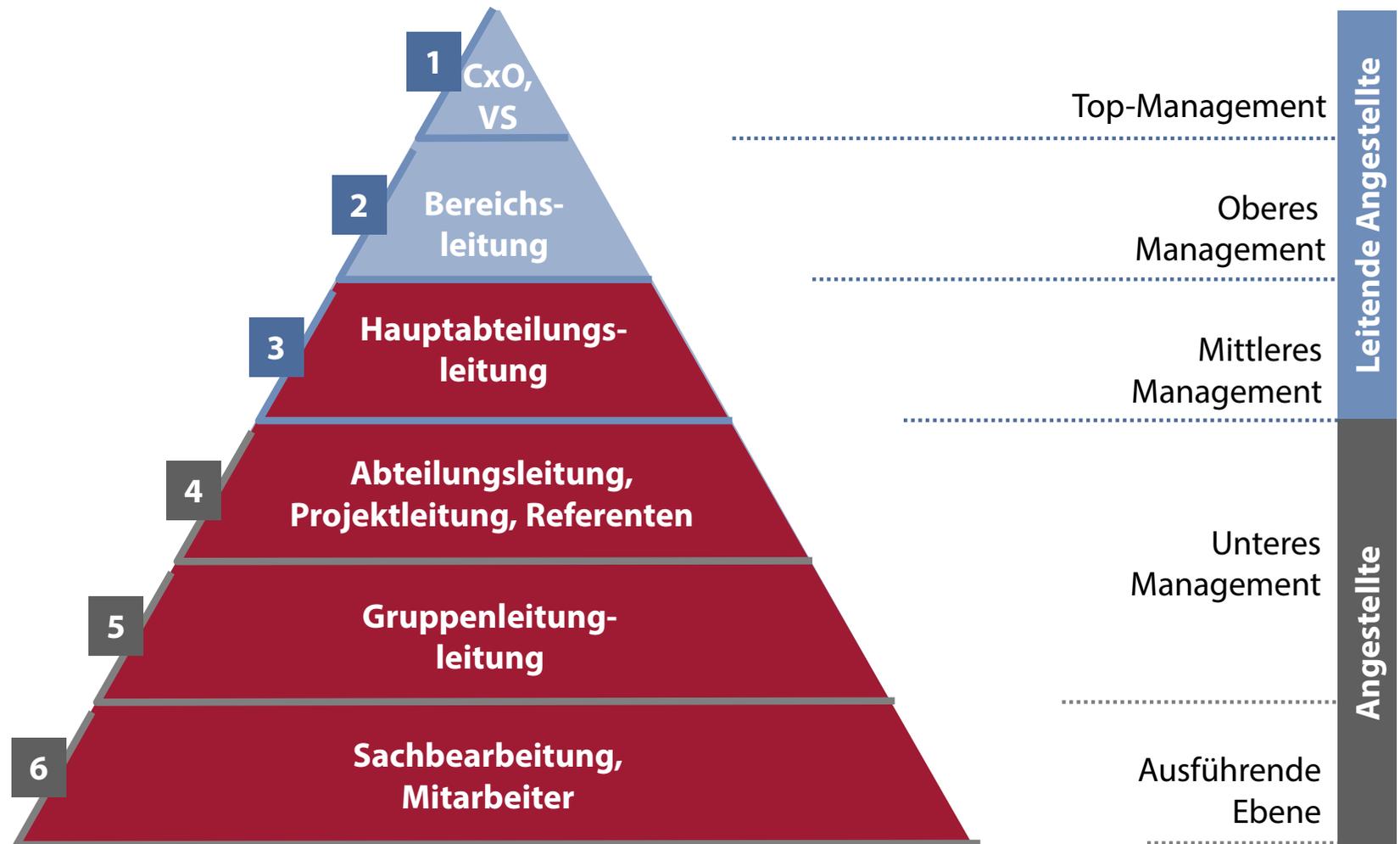
Der I-S-T 2000 R wurde als Instrument zur Erfassung verschiedener Intelligenzmasse.

Der I-S-T 2000 R kann generalistisch eingesetzt werden.

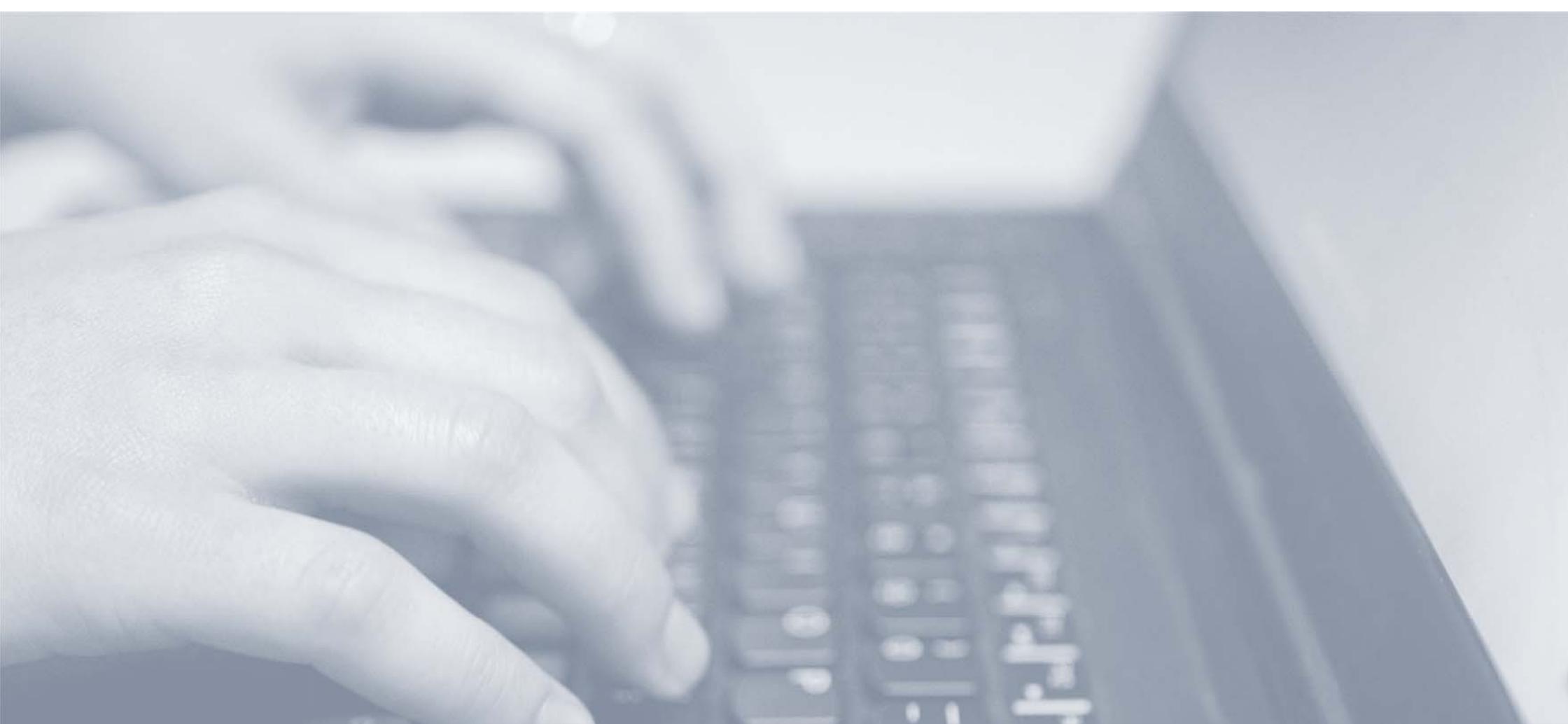
Wir empfehlen die Durchführung für Mitarbeiter der **Ebenen 3 bis 6.**^{*)}

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



^{*)} Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



VVKI

(VERKAUFS- UND VERTRIEBS-KOMPETENZ-INVENTAR)

D. Liepmann & A. Beauducel

Das VVKI zur Erfassung von acht berufsbezogene Persönlichkeitsdimensionen im Hinblick auf Kundenorientierung und Kundenbindung

Übersicht VVKI – D. Liepmann & A. Beauducel

HAUPTZIEL

Erfassung der aussagekräftigsten Persönlichkeitseigenschaften im Hinblick auf Kundenorientierung und Kundenbindung

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

Anpassung an das Arbeitsleben | Kontrolle [über sich selbst und andere] | Selbstsicherheit

VORTEILE

Durchgängiger Berufsbezug | Wissenschaftliche Fundierung | auf konkrete Berufsgruppen zugeschnitten | Differenziertes Selbstbild

FRAGESTELLUNG

Personalmanagement: Personalauswahl und -platzierung | Personalbeurteilung | Potentialanalyse | Entwicklungs- und Coaching Maßnahmen

RAHMENFAKTEN

Durchführungszeit: 25 Minuten | Selbstbeurteilung | Papier- und PC-Durchführung | Normen: N= 3.300 [Einzelnormen u. a. für Automobilbranche, Einzelhandel oder Call Center]

ZIELGRUPPE

Personen ab 16 Jahren, die in verschiedenen Branchen tätig sind [vorrangig im Verkaufs- und Vertriebskontext wie z.B. : Einzelhandel | Bank | Versicherung]

ITEMS

Selbstbeschreibung: 153 Items | 5 - stufiges Antwortformat: „nie“ – „immer“

Das VVKI zur Erfassung von acht berufsbezogene Persönlichkeitsdimensionen im Hinblick auf Kundenorientierung und Kundenbindung

Übersicht VVKI – D. Liepmann & A. Beauducel

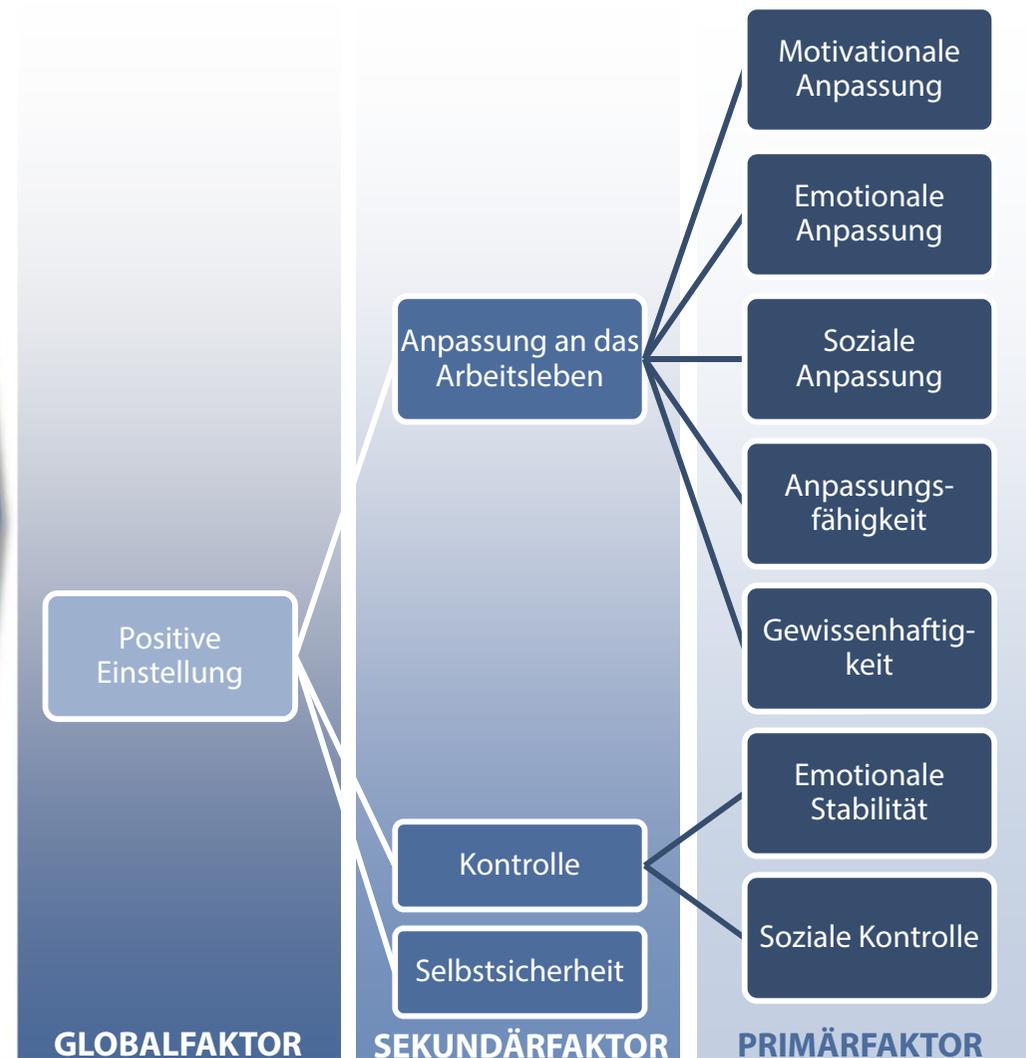
DAS VERFAHREN

- Erfassung der acht berufsbezogenen Persönlichkeitsdimensionen, die als wesentliche Erfolgsfaktoren im Hinblick auf Kundenorientierung und Kundenbindung gelten
- Orientierung an Verhaltensweisen, die als verkaufsfördernd betrachtet werden
- Ein aussagefähiges Verfahren über die Eignung vor allem in Dienstleistungsberufen
- Professionelles Verfahren mit spezifischem Berufsbezug
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung
- Durchführung in Kombination mit BIP / BIP-6F / NEO-PI-R

Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .54$ bis $\alpha = .87$

Normen: $n = > 3.346$ Teilnehmer

Bearbeitungsdauer: ca. 25 min.



Der VVKI wurde vom TBS-TK geprüft – Wir führen das Verfahren nicht isoliert, sondern in Kombination mit dem BIP durch

TBS – TK REZENSION

ABSCHLUSSBEWERTUNG/EMPFEHLUNG

VVKI	Die TBS-TK-Anforderungen sind erfüllt			
	voll	weitgehend	teilweise	nicht
Allgemeine Informationen, Beschreibung und diagnostische Zielsetzung		■		
Objektivität			■	
Zuverlässigkeit		■		
Validität			■	

„Das VVKI zählt zur Kategorie der Persönlichkeitsinventare für konkrete Berufsgruppen auf einem wissenschaftlichen Niveau. Bisherige Bestrebungen aus der Praxis heraus konnten – insbesondere im Bereich Verkauf und Vertrieb – diesem Anspruch nicht gerecht werden. Die theoretische Herleitung des Instruments stützt sich auf fundierte Kenntnisse der Persönlichkeitspsychologie. Methodisch wird das Verfahren allerdings den Anforderungen für die Praxis der Personalauswahl und -entwicklung noch nicht gerecht. Hierfür bedarf es weiterer, spezifischer Verkaufs- und Vertriebsforschung. Somit sollte der zentrale Hinweis des Manuals, das VVKI nicht isoliert zu verwenden, unbedingt beachtet werden...“

Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern besprochen werden

Die Ergebnisberichte

VVKI

VERTRIEBS- UND VERKAUFS-KOMPETENZ-INVENTAR

Vertraulicher Ergebnisbericht für
Max Mustermann

Vergleichsgruppe: Gesamtnorm

RMC | Rahe Management Consultants
Personal- & Managementberatung
Klarastr. 62, 45663, Recklinghausen
Tel: 02361 94337-90
E-Mail: office@rahe-consultants.com
www.rahe-consultants.com

Marie Musterfrau (W - 42;0 Jahre)
VVKI [de]: Standard

Seite 1 von 19
Test vom 06.09.2011 10:20

VVKI [de]: Standard (Vertriebs- und Verkaufs-Kompetenz-Inventar)
Gesamtnorm - Sten-Werte (5.5+/-2σ)

Norm	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
59										

mit Schwierigkeiten sowie Problemen im Leben allgemein bzw. insbesondere bei der Arbeit zurechtkommt. Inhalte betreffen die Flexibilität und das individuelle Reaktionspotential.

Seite 11 von 19
Test vom 06.09.2011 10:20

Anpassung an das Arbeitsleben

Wie gut jemand Schwierigkeiten und Probleme im Arbeitsalltag, aber auch im Allgemeinen meistert und eher Personen mit hohen Werten sind eher in der Lage, gute Beziehungen zu knüpfen und diese auch unter schwierigen Umständen aufrechtzuerhalten, z. B. im Kontakt mit Fremden, wenn das Gegenüber taktlos oder wütend ist. Sie sind tendenziell gewissenhaft, kümmern sich z. B. um Dinge, die anstehen, statt zu tun, was sie lieber täten und sind bereit, Versprechen zu halten, auch wenn man sie drängt, dies nicht zu tun. Sie sind eher in der Lage, zuzugeben, dass sie etwas nicht wissen und meist bemüht, das zu tun, was "richtig" ist. Sie sind eher bereit, nicht zu übertreiben und Selbstdisziplin zu zeigen und Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als etwas Erreichbares zu betrachten, das neue Chancen mit sich bringt. Folglich begrüßen sie Abwechslung, statt sich gegen Veränderungen zu stemmen. Sie sind tendenziell in der Lage, auf Probleme und Rückschläge positiv zu reagieren, z. B. durch offenen statt defensiven Umgang mit Kritik, sich von Rückschlägen nicht entmutigen zu lassen und Emotionen zu beherrschen, wenn sie wütend sind oder sich ärgern. Sie sind bereit ihre Reaktionen langfristiger anzulegen und von sich selbst zu sagen, sie seien fähig, ihr Schicksal selbst in die Hand zu nehmen, sie setzen sich langfristige Ziele und zeigen allgemein ein Interesse an Leistung, selbst wenn diese erheblichen Einsatz erfordert.

Einordnung der Zielgruppen für das VVKI

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

VVKI

VVKI wurde als Instrument zur Erfassung der acht berufsbezogenen Persönlichkeitsdimensionen, die als wesentliche Erfolgsfaktoren im Hinblick auf Kundenorientierung und Kundenbindung gelten, entwickelt

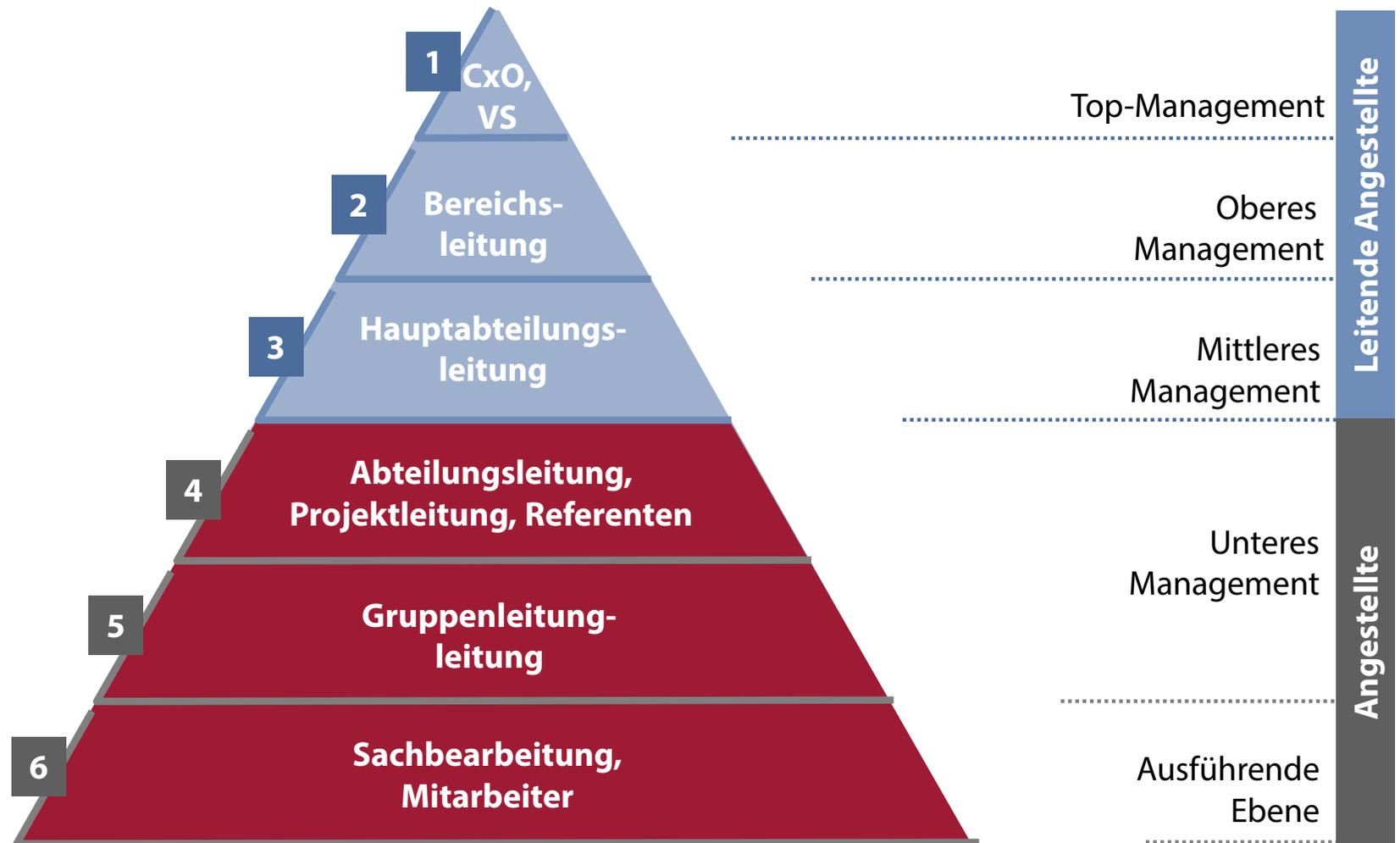
Der VVKI kann generalistisch eingesetzt werden.

Wir empfehlen die Durchführung für Mitarbeiter der

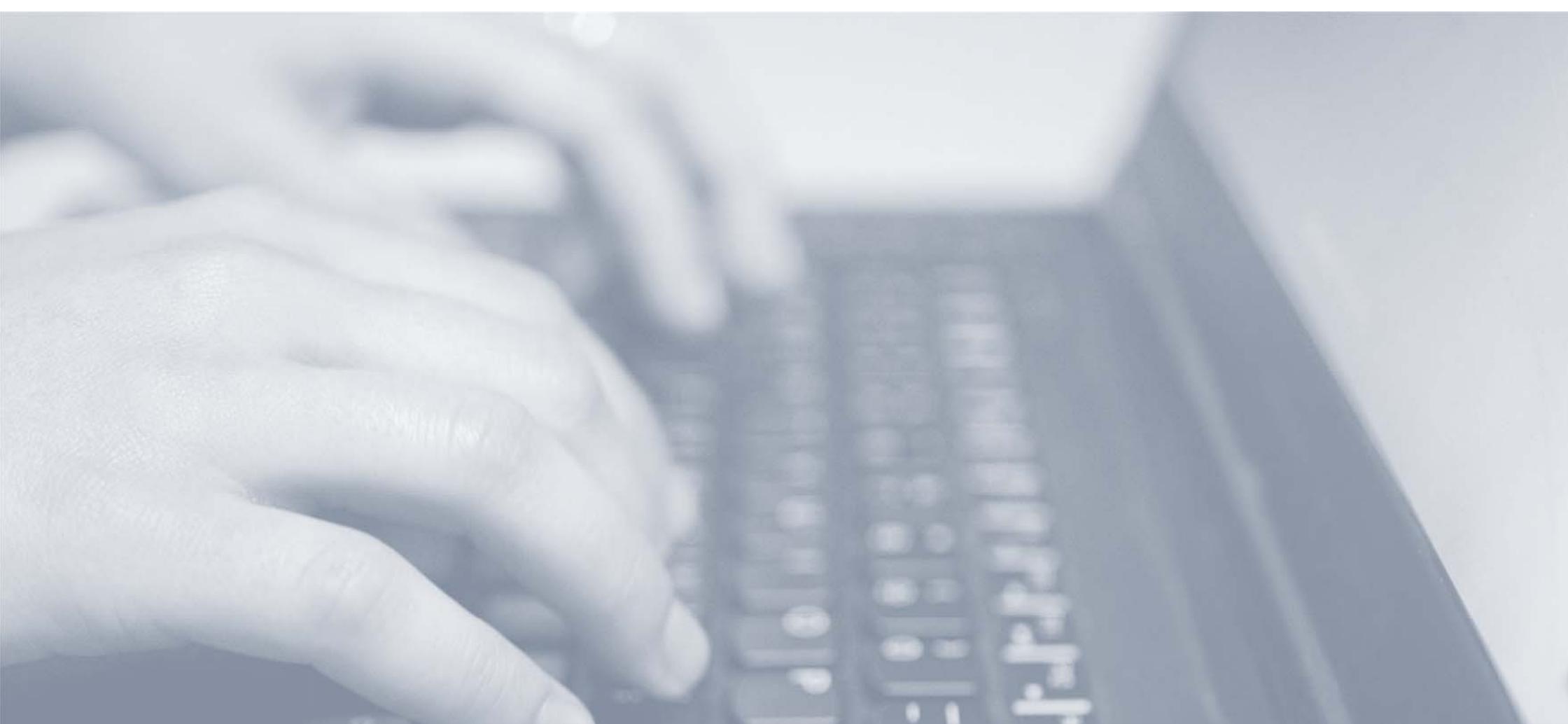
Ebenen 4 bis 6.*)

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



*) Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



LJI

(LEADERSHIP JUDGEMENT INDICATOR)

A.C. Neubauer, S. Bergner & J. Felfe

Der LJI dient der Erfassung der Entscheidungs- bzw. Führungsstile einer (Nachwuchs-) Führungskraft

Übersicht LJI – A.C. Neubauer, S. Bergner & J. Felfe

HAUPTZIEL

Erfassung der Urteilsfähigkeit und des bevorzugten Entscheidungs- bzw. Führungsstils

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

Direktiver Führungsstil | Konsultativer Führungsstil |
Einvernehmlicher Führungsstil | Delegativer Führungsstil

VORTEILE

Situational Judgement Test | Wissenschaftliche Fundierung |
langjährige praktische Bewährung in Europa [v. a. UK]

FRAGESTELLUNG

Führungskräfteauswahl und -entwicklung | Führungs- Training und- Coaching

RAHMENFAKTEN

Durchführungszeit: ca. 40 Minuten | Papier- und PC- Durchführung [inkl. umfangreichem Report] |
Normen: N= 485 Führungskräfte

ZIELGRUPPE

Erfahrene und Nachwuchs-Führungskräfte

ITEMS

16 Szenarien | vier Optionen zur Entscheidungsfindung | jeweils 5
- Stufiges Antwortformat: „gänzlich unangemessen“ – „sehr angemessen“

Der LJI dient der Erfassung der Entscheidungs- bzw. Führungsstile einer (Nachwuchs-) Führungskraft

Übersicht LJI – A.C. Neubauer, S. Bergner & J. Felfe

DAS VERFAHREN

- Szenarienbasierten Situational Judgement Test zur Erfassung der Entscheidungs- bzw. Führungsstile einer (Nachwuchs-) Führungskraft
- Test zum Thema Führung zur Beantwortung der Fragen:
 - Wie gut erkennt eine Führungskraft, was – situationsabhängig – die angemessenste Umgangsweise mit Mitarbeitern ist?
 - Welche Entscheidungsstrategien und Führungsstile bevorzugt die Führungskraft?
- Tests zur Organisation
- Professionelles Verfahren mit spezifischem Berufsbezug
- Ökonomische Durchführung

Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .71$ bis $\alpha = .75$

Gültigkeit: $r = .37$ bis $r = .67$

Normen: $n = > 488$ Teilnehmer

Bearbeitungsdauer: ca. 40 min.

ENTSCHEIDUNGS- / FÜHRUNGSSTIL

KONTROLLORIENTIERUNG

EMPOWERMENTORIENTIERUNG

Direktiv

„Die Führungskraft entscheidet auf Basis ihrer eigenen Ideen“

Konsultativ

„Die Führungskraft entscheidet auf Basis der Ideen der Mitarbeiter/-innen“

Delegativ

„Die Mitarbeiter /-innen entscheiden auf Basis ihrer eigenen Ideen“

Einvernehmlich

„Führungskraft und Mitarbeiter/-innen entscheiden auf Basis gemeinsamer Ideen“

AUFGABENORIENTIERUNG

MITARBEITERORIENTIERUNG

Die Szenarien sind praxisnah gestaltet

Beispielszenario

Sie führen eine kleine Firma mit drei Mitarbeitern.

Das Büro muss über die gesamten anstehenden Schulferien besetzt sein und im letzten Jahr gab es dabei Probleme. Alle drei Mitarbeiter beharrten auf ihren eigenen Interessen und die Einteilung des Jahresurlaubes führte zu erheblichen Auseinandersetzungen.

Sie befürchten nun eine Wiederholung dieser Problematik, was Sie dieses Jahr unter Druck setzen könnte.

Auswahloptionen

1

Dieses Jahr riskieren Sie keine Diskussionen, sondern informieren jeden, wann er Urlaub nehmen kann.

2

Sie informieren die Mitarbeiter, dass das Büro ständig besetzt sein muss, und überlassen es ihnen, einen Urlaubsplan zu entwickeln.

3

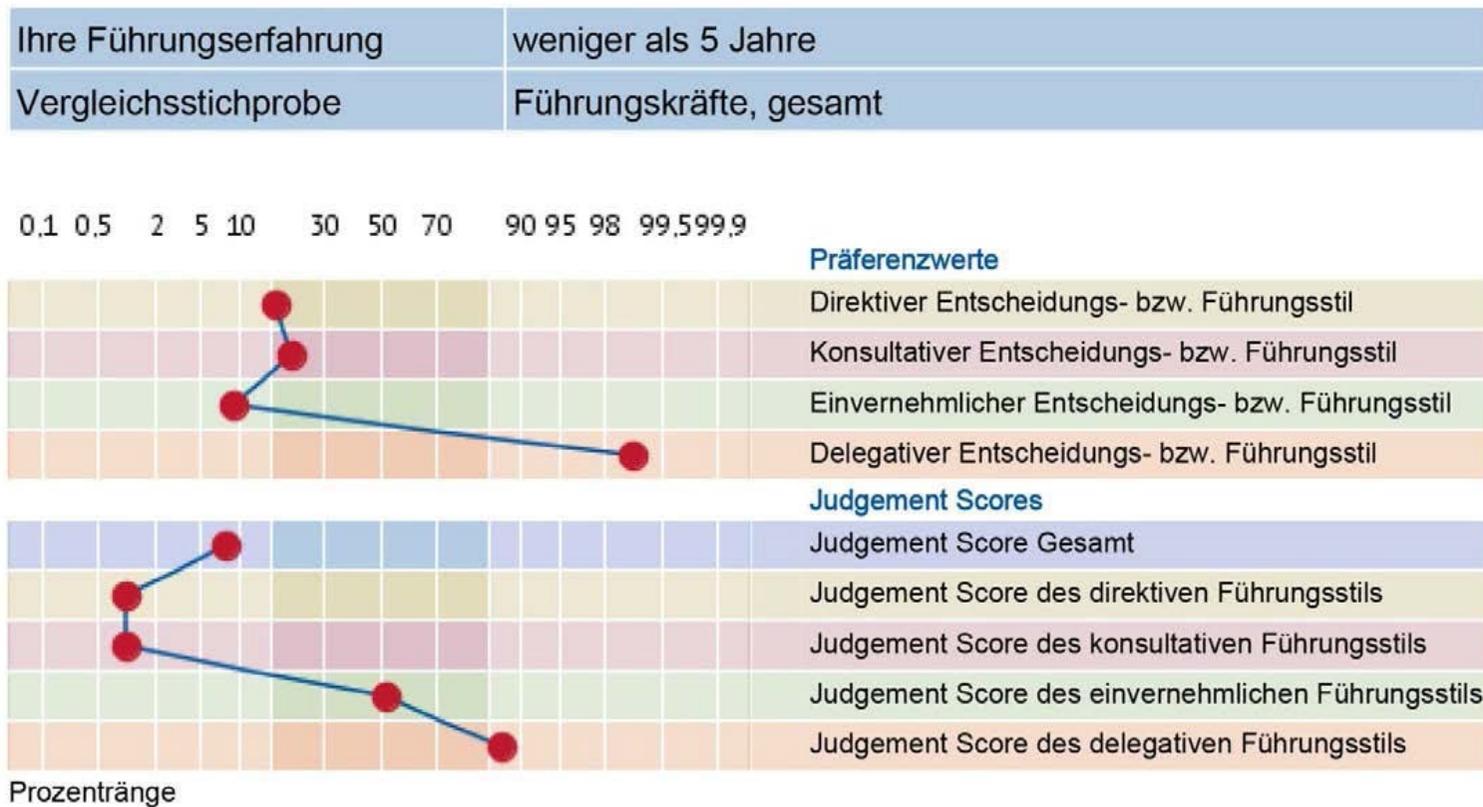
Sie halten eine Besprechung mit allen Mitarbeitern ab und finden so eine Lösung, die für alle akzeptabel ist.

4

Sie erfragen von allen die bevorzugten Urlaubszeiten und legen danach selbst den Urlaubsplan fest.

Die Profilblätter sind übersichtlich strukturiert

Auszug aus dem HTS-5 Report: Übersicht Profilblatt



Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern besprochen werden

Die Ergebnisberichte

Aloisja C. Neubauer, Sabine Bergner, Jörg Felke

LJI

Leadership Judgement Indicator

Persönlicher Ergebnisreport

Rückmeldung für

Name, Vorname: Mustermann, Mathias

Alter: 51,1 Jahre

Geschlecht: männlich

Führungserfahrung: > 5 Jahre

Durchführungsdatum: 29.02.2012; 14:52 Uhr

Vergleichstichprobe: Gesamtsichprobe Führungskräfte

1. Einleitung
2. Basis und Aufbau Ihres persönlichen Ergebnisreports
3. Präferenzwerte
4. Judgement Scores
5. Zusammenspiel von Präferenzwerten und Judgement Scores
6. Prinzipien zur Wahl eines angemessenen Entscheidungsstils
7. Häufigkeit der Nutzung von Antwortstufen

Copyright © 2011 by Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern. Alle Rechte vorbehalten.
Publiziert unter Lizenz von Hogrefe Ltd., Hogrefe Group, Alford House, Gildford GU10 2JF, England.
Copyright Hogrefe Ltd. All rights reserved.

LJI - Standard
Mathias Mustermann (m - 51:1 Jahre)

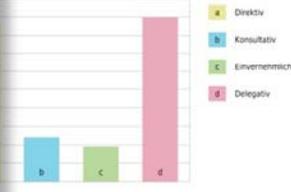
Seite 5 von 16

3. Präferenzwerte

Situationsübergreifende Entscheidungspräferenz

Präferenz für bestimmte Entscheidungsstile wider. Hohe Präferenzwerte in verschiedenen Situationen hinweg immer ein und denselben Entscheidungsstil. Niedrige Präferenzwerte deuten hingegen darauf hin, dass Sie in verschiedenen Situationen auch unterschiedliche Entscheidungsstile als geeignet beurteilt haben. Die Präferenzwerte festzustellen, ob Sie ungeachtet der situativen Unterschiede den selben Entscheidungs- bzw. Führungsstil immer wieder einsetzen.

Wie häufig Sie jeden der vier Entscheidungs- bzw. Führungsstile - im Vergleich zur Gesamtsichprobe Führungskräfte - gewählt haben (Prozentstränge).



Stil	Prozentrang
a. bzw. Führungsstil	86
b. bzw. Führungsstil	24
c. bzw. Führungsstil	19
d. bzw. Führungsstil	90

LJI - Standard
Mathias Mustermann (m - 51:1 Jahre)

Seite 15 von 16

7. Häufigkeit der Nutzung von Antwortstufen

Diese Werte zeigen, wie häufig Sie die einzelnen Antwortstufen gewählt haben.



Antwortstufe	Prozentrang
1. gänzlich unangemessen	30
2. unangemessen	25
3. nicht sicher	20
4. angemessen	15
5. sehr angemessen	10

Einordnung der Zielgruppen für das LJI

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

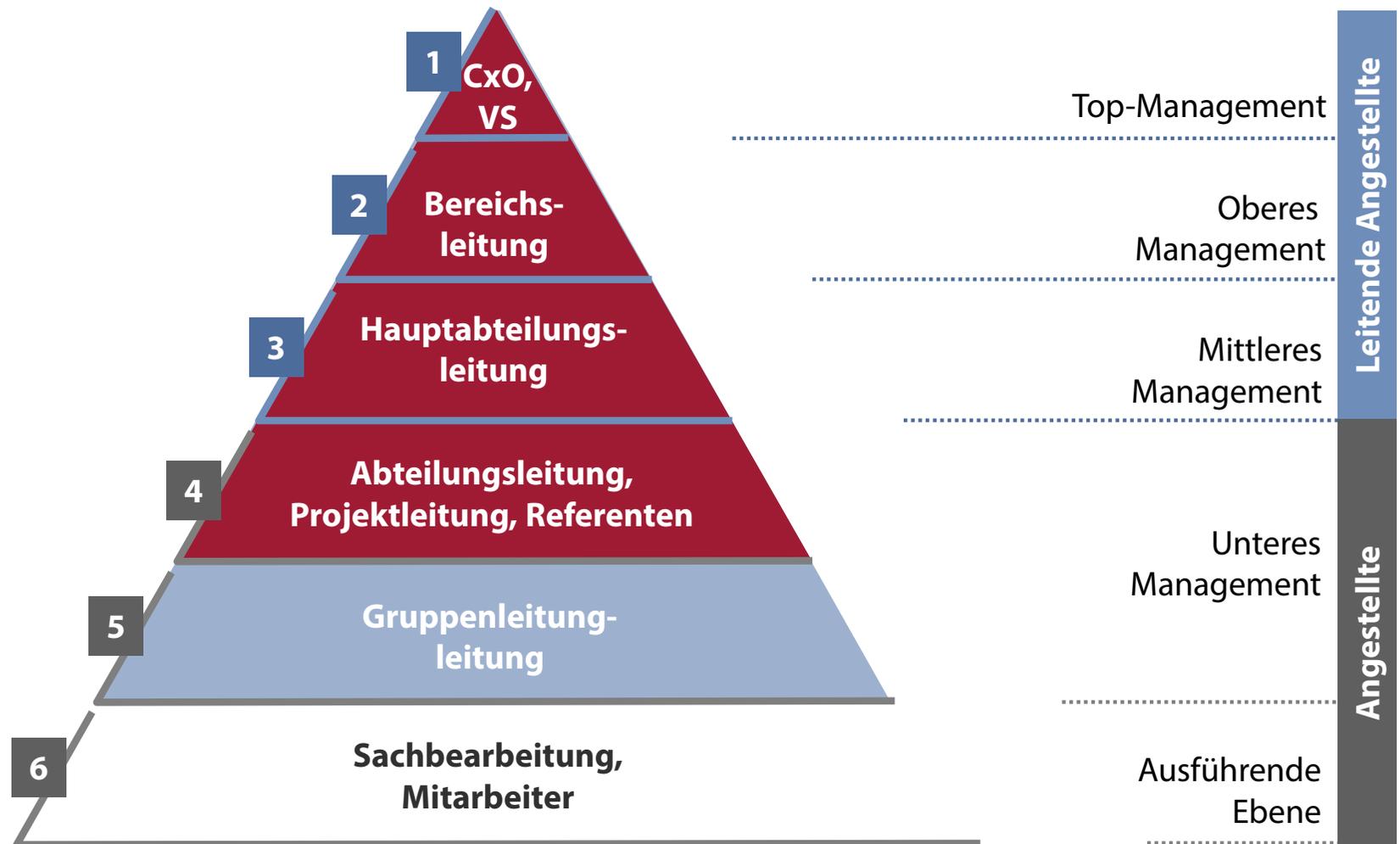
LJI

Das LJI wurde als Instrument zur Erfassung der Urteilsfähigkeit und des bevorzugten Entscheidungs- bzw. Führungsstils von (Nachwuchs-) Führungskräften entwickelt.

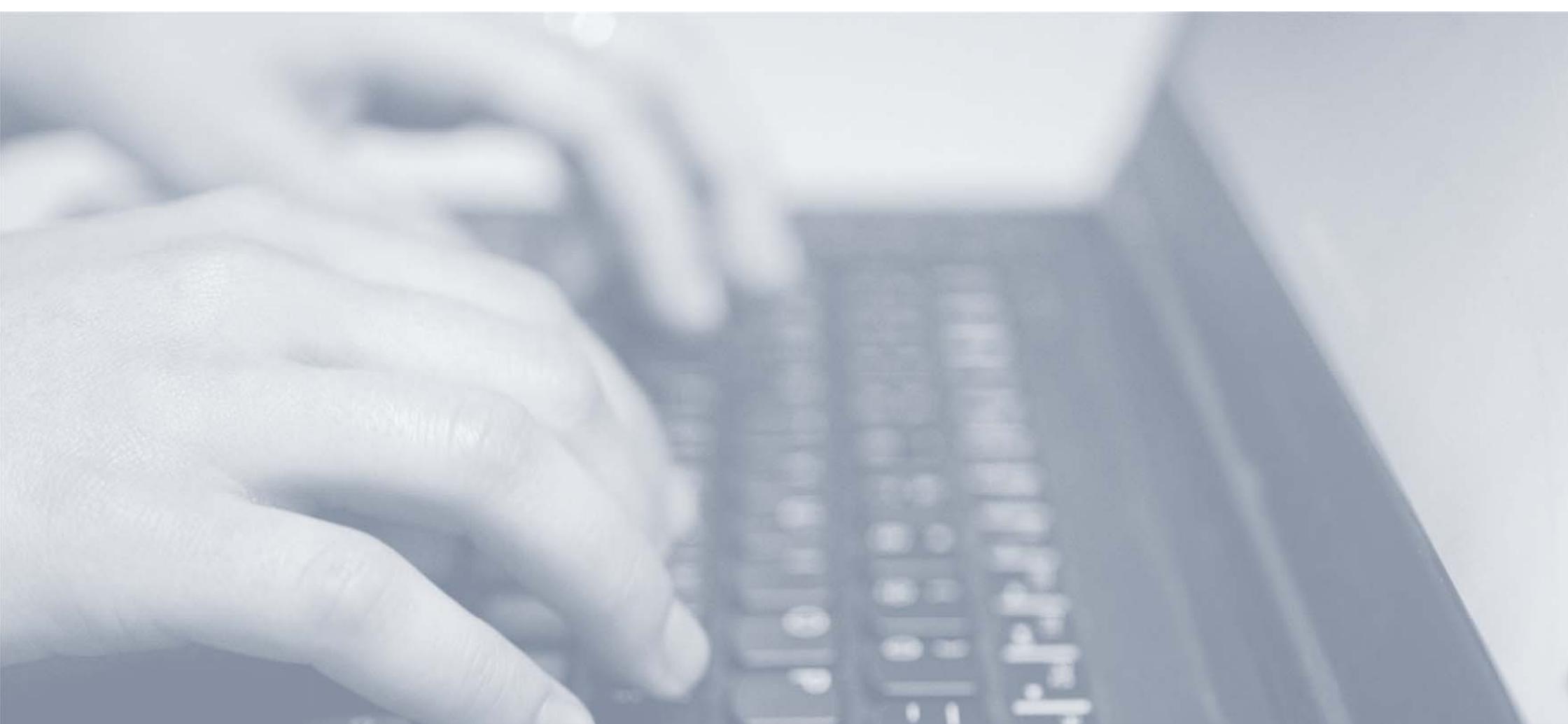
Das LJI eignet sich insbesondere für Kandidaten mit Führungserfahrung. Wir empfehlen die Durchführung für Mitarbeiter der Ebenen 1 bis 4.*)

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



*) Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



LMI

(LEISTUNGSMOTIVATIONSINVENTAR)

H. Schuler, M. Prochaska & A. Frintrup

Der LMI dient der differenzierten Erfassung der Leistungsmotivation

Übersicht LMI – H. Schuler, M. Prochaska & A. Frintrup

HAUPTZIEL

Differenzierte Erfassung der Leistungsmotivation, unter Berücksichtigung der wichtigsten Dimensionen verschiedener Leistungsmotivationstheorien

BERUFSRELEVANTE ERFOLGSFAKTOREN

Allgemeine Leistungsmotivation [berücksichtigt vorrangig berufserfolgsrelevante Aspekte]

VORTEILE

Durchgängiger Berufsbezug | Wissenschaftliche Fundierung | Gesamtwert neben 17 Dimensionen verfügbar | Differenziertes Selbstbild

FRAGESTELLUNG

Personalauswahl und -platzierung | Personalbeurteilung | Potentialanalyse | Entwicklungs- und Coaching Maßnahmen

RAHMENFAKTEN

Durchführungszeit: 35 Minuten in der Langform; 10 Minuten in der Kurzform | Papier- und PC- Durchführung | 17 Dimensionen | N=1.671 [Personen zwischen 16 und 80 Jahren]

ZIELGRUPPE

Berufserfahrene | Berufsanfänger | junge Erwachsene | ältere Personen

ITEMS

Langform: 170 Items; Kurzform: 30 Items | 7-stufiges Antwortformat: „trifft gar nicht zu“ – „trifft vollständig zu“

Der LMI dient der differenzierten Erfassung der Leistungsmotivation

Übersicht LMI – H. Schuler, M. Prochaska & A. Frintrup

DAS VERFAHREN

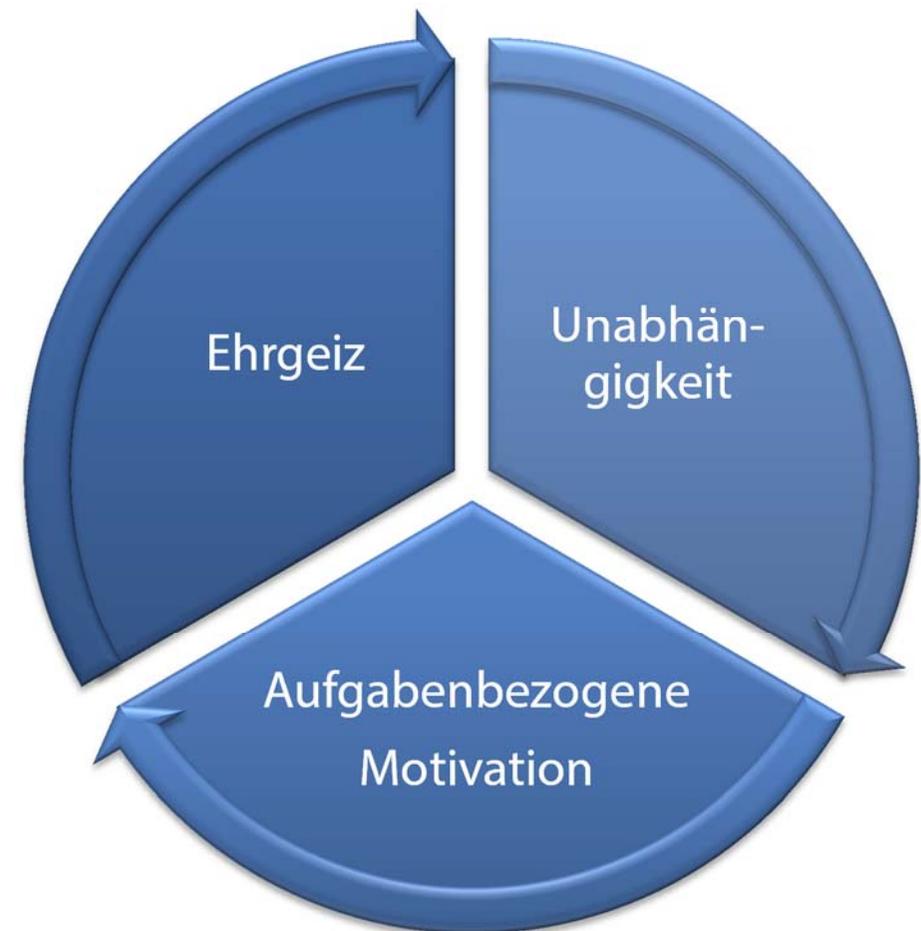
- Erfassung der berufsbezogenen Leistungsmotivation der Mitarbeiter/-innen und Bewerber/-innen
- 17 Dimensionen geben differenziert Auskunft über die Ausprägung Leistungsmotivation
- Das LMI integriert die Inhalte und Vorteile zahlreicher Leistungsmotivationstheorien
- Professionelles Verfahren mit spezifischem Berufsbezug
- Ökonomische Durchführung
- Objektive Auswertung

Zuverlässigkeit: Cronbachs Alpha $\alpha = .68$ bis $\alpha = .86$

Normen: $n = > 1.671$ Teilnehmer

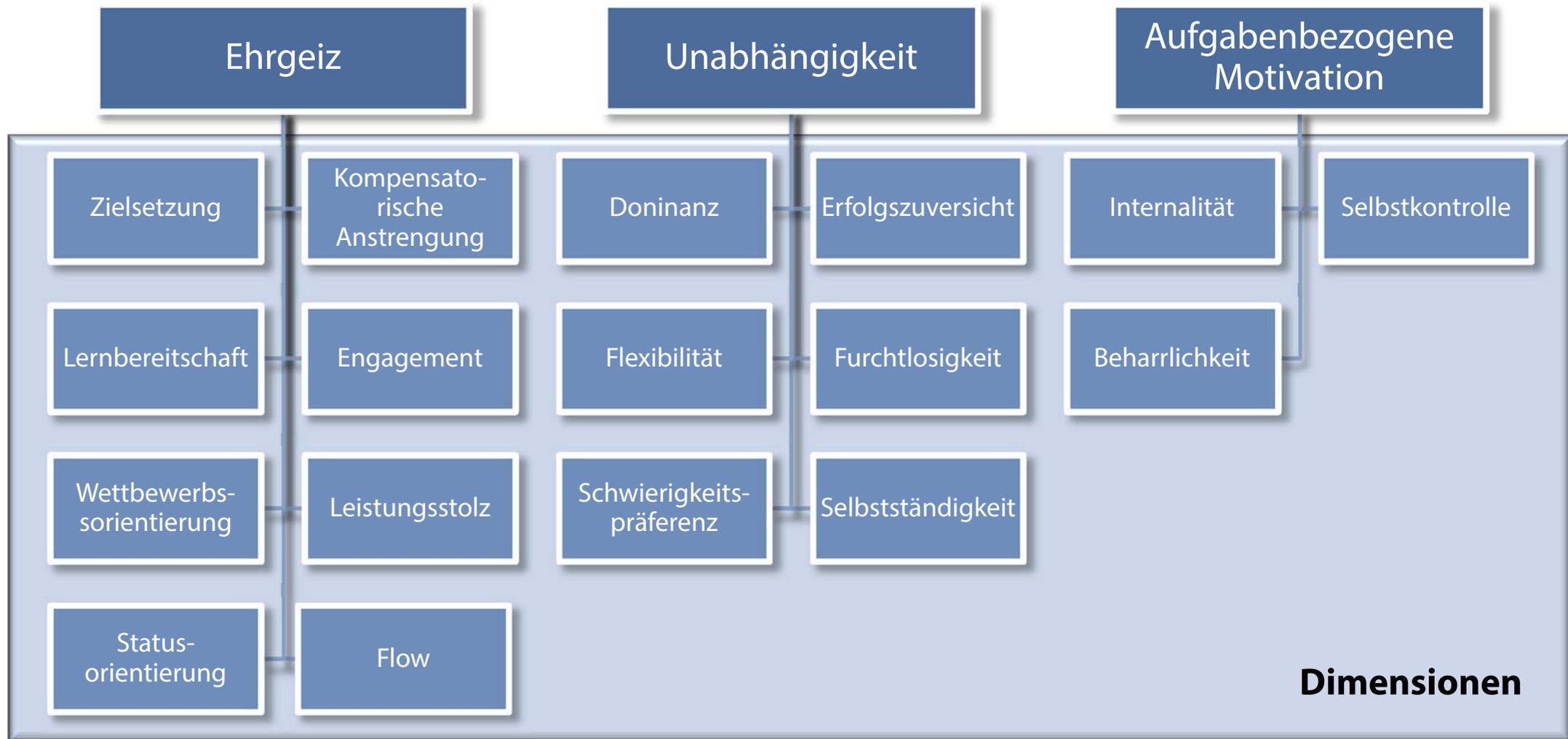
Bearbeitungsdauer: ca. 35 min.

ÜBERGEORDNETE CLUSTER



Die 17 Dimensionen der Leistungsorientierung

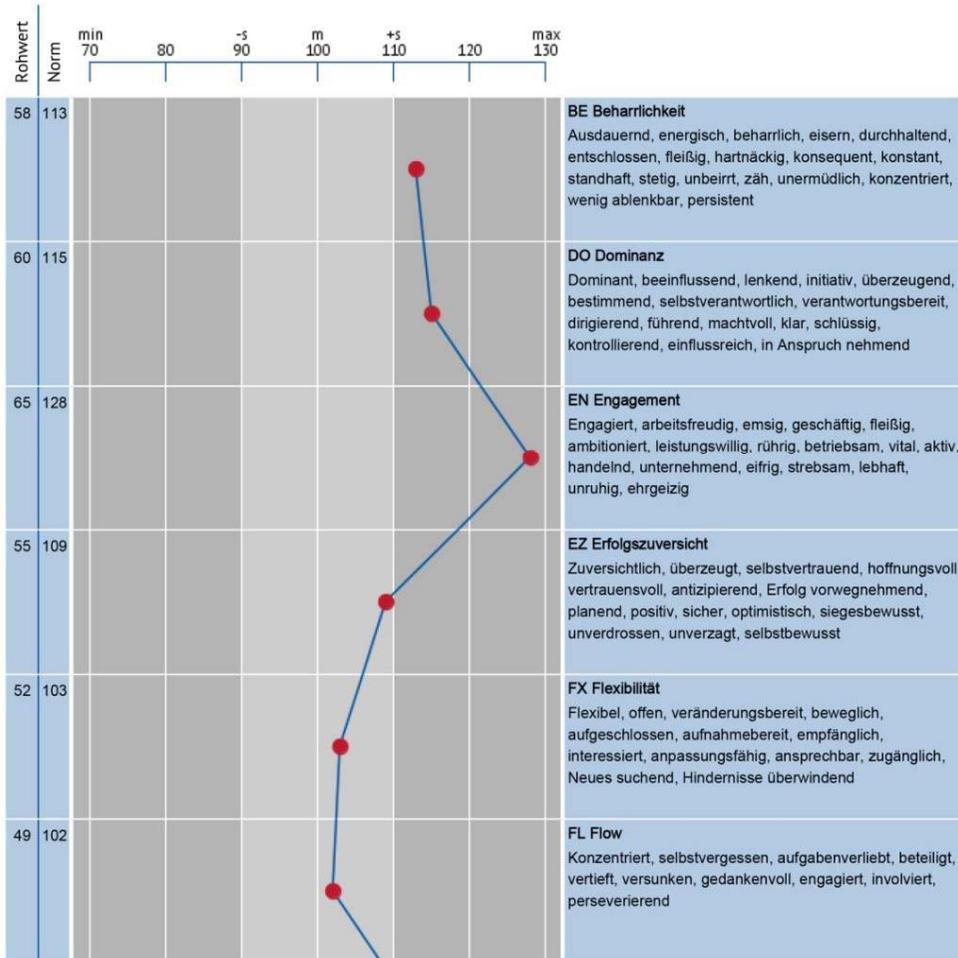
Dimensionen



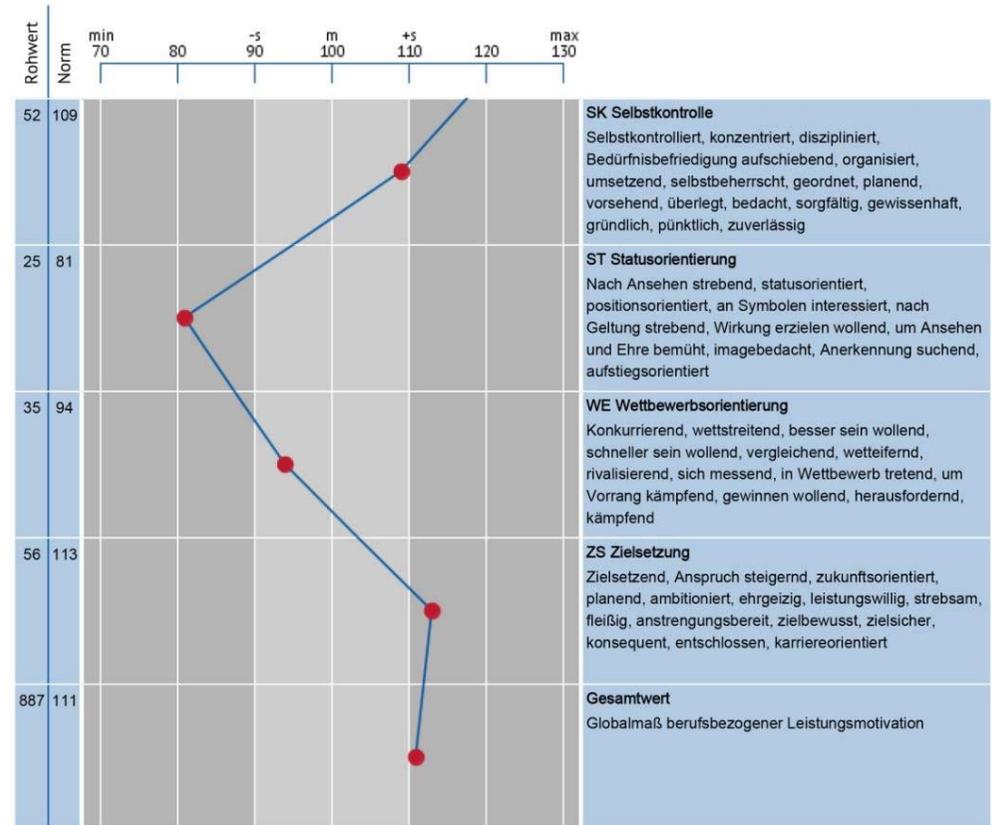
Die Profilblätter des LMI sind übersichtlich strukturiert

Auszug aus dem HTS-5 Report

Leistungsmotivationsinventar | Standard
Gesamtstichprobe - SW-Werte (100+10z)



Leistungsmotivationsinventar | Standard
Gesamtstichprobe - SW-Werte (100+10z)



Die Auswertungen liefern aussagekräftige Ergebnisse, die im persönlichen Gespräch mit den Teilnehmern besprochen werden

Die Ergebnisberichte

Livia LMI
LMI - Standard
Seite 10 von 26
Test vom 10.10.2001 17:01

DO Dominanz

Gesamtstichprobe - SW Standardwerte (100+10z)

Rohwert:	35	Normwert:	89
Missing:			

Dominanz beschreibt die Tendenz, Macht und Einfluss auf andere auszuüben, andere zu beeinflussen und anzuleiten. In wenigen theoretischen Konzepten wird der positive Zusammenhang thematisiert, während der Zusammenhang bei Feldman (1978) nahe liegt. Die hier durchgeführten Untersuchungen zeigen hohe Zusammenhänge zu Kernbereichen der Big Five. Dominanz enthält auch eine ausgeprägte Vitalitätskomponente. Personen mit hoher Dominanz sind in der Zusammenarbeit in der Regel extravertiert. Personen mit hoher Dominanz sind in der Zusammenarbeit in der Regel extravertiert. Sie ergreifen die Initiative und sind in der Lage, andere zu überzeugen im Auftreten und in der Zusammenarbeit. In einer Arbeitsgruppe spielen sie eine wichtige Rolle. Sie sind in der Lage, andere zu überzeugen im Auftreten und in der Zusammenarbeit. In einer Arbeitsgruppe spielen sie eine wichtige Rolle.

Livia LMI
LMI - Standard
Seite 1 von 26
Test vom 10.10.2001 17:01

Rohwert	Norm	LMI - Leistungsmotivationsinventar - (Standard)							Beschreibung	
		90	100	110	120	130	140	150		
36	89									<p>BE Beharrlichkeit Ausdauernd, energiegel, beharrlich, eisern, durchhaltend, entschlossen, fleißig, hartnäckig, konsequent, konstant, standhaft, stetig, unbeeindruckt, unerschütterlich, konzentriert, wenig ablenkbar, persistent</p> <p>DO Dominanz Dominanz, beeinflussend, lenkend, initiativ, überzeugend, bestimmend, selbstverantwortlich, verantwortungsbereich, dirigierend, führend, machtvoll, klar, schlüssig, kontrollierend, einflussreich, in Anspruch nehmend</p> <p>EN Engagement Engagiert, arbeitsfreudig, emsig, geschäftig, fleißig, ambitioniert, leistungswillig, richtig, betriebsam, vital, aktiv, handelnd, unternehmend, eifrig, strebsam, lebhaft, unruhig, ehrgeizig</p> <p>EZ Erfolgsversicht Zuversichtlich, überzeugt, selbstvertrauensvoll, hoffnungsvoll, vertrauensvoll, anstrebend, Erfolg vorwegnehmend, planend, positiv, sicher, optimistisch, hoffnungsvoll, siegesbewusst, unverdrossen, unverzagt, selbstbewusst</p> <p>FX Flexibilität Flexibel, offen, veränderungsbereit, beweglich, aufgeschlossen, aufnahmefähig, empfänglich, interessiert, anpassungsfähig, ansprechbar, beweglich, zugänglich, Neues suchend, Hindernisse überwindend</p> <p>FL Flow Konzentriert, selbstvergessen, aufgabenverliebt, beteiligt, vertieft, versunken, gedankenvoll, engagiert, involviert, perseverierend</p> <p>FU Furchtlosigkeit Furchtlos, angstfrei, mutig, tapfer, unerschrocken, furchtlos, kühn, couragiert, beherzt, unverdrossen, unverzagt, entschlossen, wagemutig, unerschrocken, resolut, unbeeindruckt, unerschütterlich, stabil, frustrationstolerant</p>

nd, initiativ, überzeugend, bestimmend, lungsbereit, dirigierend, führend, machtvoll, klar, reich, in Anspruch nehmend

Ausgewertet durch: Karl Mustermann
Ausgewertet durch: Karl Mustermann

LMI

LEISTUNGSMOTIVATIONSINVENTAR

Vertraulicher Ergebnisbericht für

Max Mustermann

Vergleichsgruppe: Gesamtnorm

RMC | Rahe Management Consultants
Personal- & Managementberatung
Klarastr. 62, 45663, Recklinghausen
Tel: 02361 94337-90
E-Mail: office@rahe-consultants.com
www.rahe-consultants.com

Einordnung der Zielgruppen für das LMI

Hierarchieebenen - Einsatzempfehlung

LMI

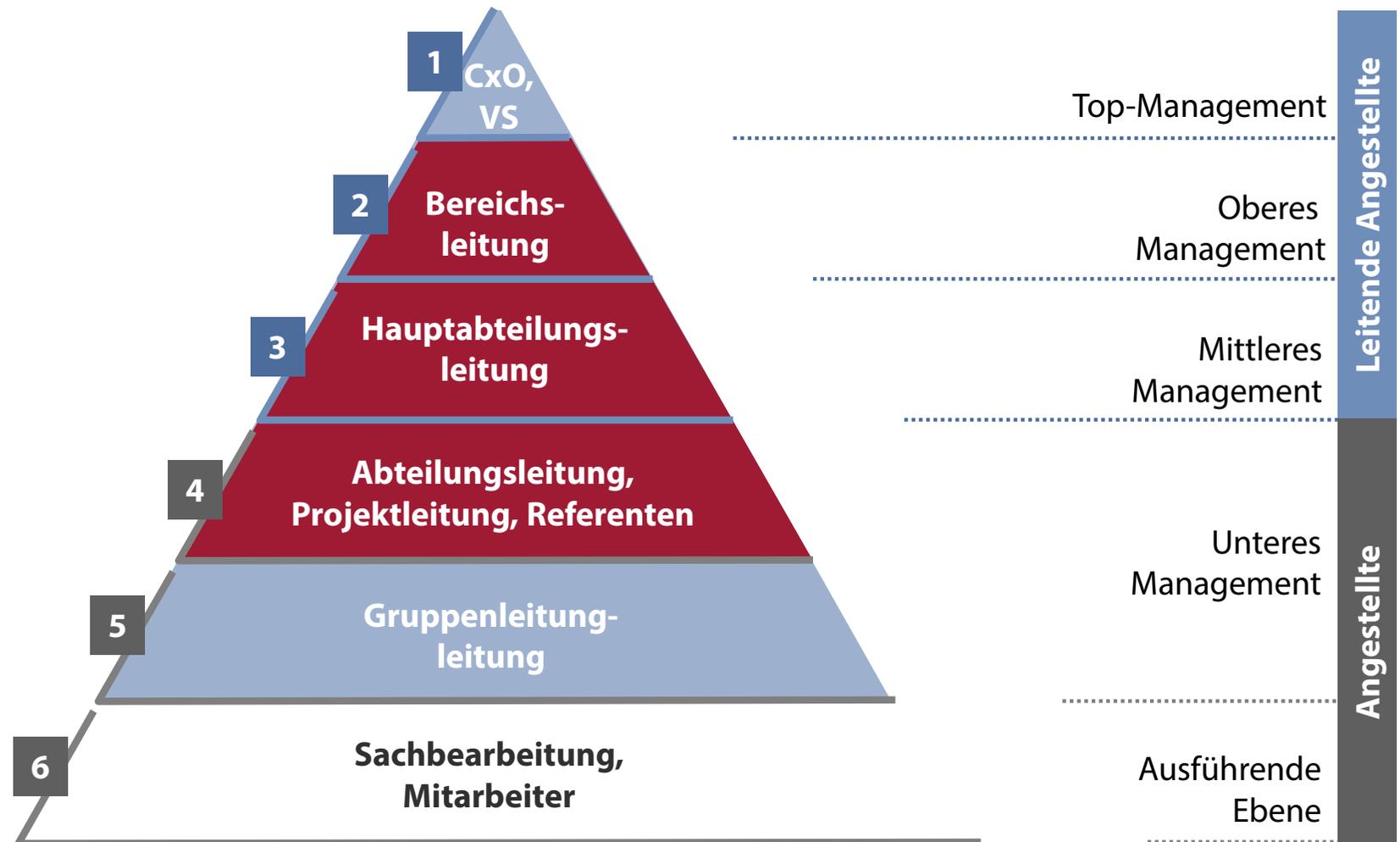
Das LMI wurde als Instrument zur Erfassung der Erfassung der Leistungsmotivation entwickelt.

Das LMI eignet sich insbesondere für Kandidaten mit Führungserfahrung.

Wir empfehlen die Durchführung für Mitarbeiter der Ebenen **2 bis 4**.*)

Empfehlung:

- ▲ empfohlen
- ▲ weniger geeignet
- △ nicht geeignet



*) Aufgrund verschiedenster Unternehmensstrukturen kann diese Einteilung nur grob und vereinfachend sein und ist auf das jeweilige Unternehmen anzupassen



R·M·C

RAHE MANAGEMENT CONSULTANTS

PERSONAL- & MANAGEMENTBERATUNG

Kontaktdaten:

Rahe Management Consultants

Inh.: Carsten Rahe

Klarastr. 62

45663 Recklinghausen

T: +49 2361 - 943379-0

E-Mail: office@rahe-consultants.com

www.rahe-consultants.com

USt-IDNr.: DE 284782138

Wichtige Links:

AGB Personalberatung: www.rahe-consultants.com/app/download/5793719367/AGB_PB.pdf

AGB Managementberatung: www.rahe-consultants.com/app/download/5793719374/AGB_MB.pdf

Grundsätze ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung (GoPB)

Alle Preisangaben verstehen sich zzgl. USt.

Kooperationspartner:

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB TESTZENTRALE



Service-Abonnent im
Bundesverband Deutscher
Unternehmensberater BDU e.V.



Partnerunternehmen im
Bundesverband
deutscher Wirtschaft

This documentation is solely for the use of client personnel. No part of it may be circulated, quoted, or reproduced for distribution outside the client organization without prior written approval from Rahe Management Consultants. This material was used by Rahe Management Consultants for presentation purposes.

