



R·M·C

RAHE MANAGEMENT CONSULTANTS  
PERSONAL- & MANAGEMENTBERATUNG



Case Study 9. Anwendertag Bochumer Inventare

# Einsatz des BIP im Executive Search bei Rahe Management Consultants

- Mit Kommentaren -

*Rahe Management Consultants*  
Recklinghausen, 05.11.2016

# Beratung für Human Resources Management – Wir unterstützen Sie in allen Phasen des Mitarbeiterlebenszyklus

## Personaldiagnostik

- Eignungsdiagnostik
- Persönlichkeitsdiagnostik
- Bewerbersauswahl
- Management Audits
- Assessments
- 360°/270°-Feedback



## Personalberatung

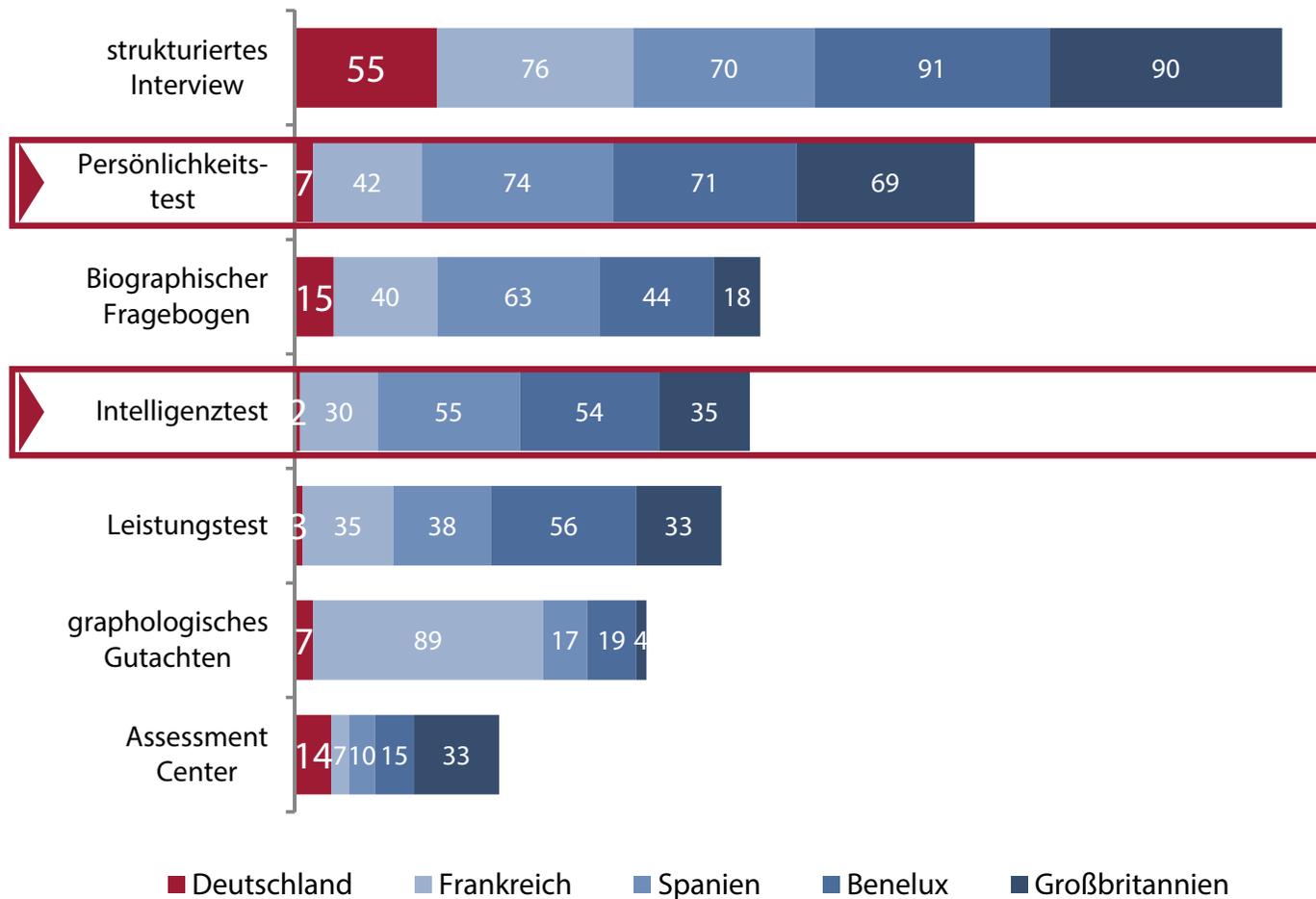
- Executive Search
- Management Search
- Business Coaching
- Personalentwicklung
- Mitarbeiterbefragungen
- Nachfolgeplanung
- Seminare / Schulungen
- Outplacement

## Managementberatung

- Unternehmens- / Organisationsentwicklung
- Change Management
- Interim-Management (Human Resources / Corporate Development)

# Die Einsatzhäufigkeit von Testverfahren in Deutschland ist im europäischen Vergleich sehr gering

Einsatzhäufigkeit von Testverfahren im Vergleich [%]\*)



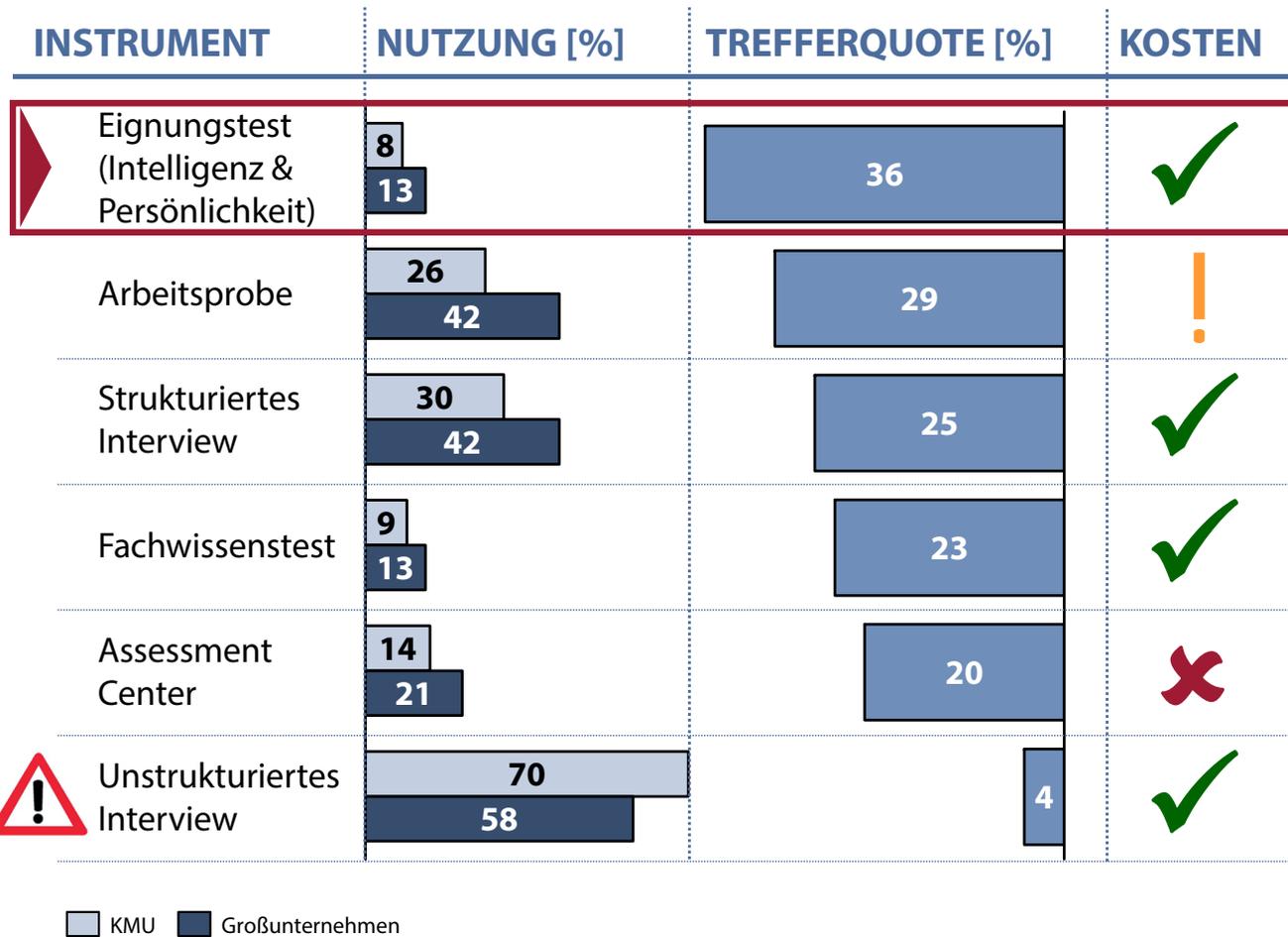
## KOMMENTAR

- Personaldiagnostik ist in deutschen Unternehmen immer noch ein Stiefkind
- Prof. Dr. Heinz Schuler stellte 2014 in seiner Untersuchung fest, dass Deutschland im europäischen Vergleich im Einsatz von personaldiagnostischen Instrumenten sehr zurückhaltend ist\*
- Während in Deutschland insgesamt nur in 7% der Fälle Persönlichkeits-tests angewendet werden (bei Führungskräften allein sind es sogar nur 4% - und darin ist auch die ganze Bandbreite der dubiosen Anbieter vertreten), liegt Spitzenreiter Spanien bei 74%, gefolgt von Benelux und Großbritannien mit 71% bzw. 69%
- Im Bereich der teuren Assessment Center liegt Deutschland im Mittelfeld

\*) Angaben in Prozent der Unternehmen (Schuler, Psychologische Personalauswahl, 2000)

# Personaldiagnostik ist in deutschen Unternehmen immer noch ein Stiefkind

Nutzung und Nutzen gängiger Instrumente<sup>\*)</sup>



## KOMMENTAR

- Das in Deutschland am meisten genutzte Instrument (unstrukturiertes Interview) ist am wenigsten valide - das valideste Instrument wird zur Zeit in Deutschland am wenigsten eingesetzt
- Prof. Dr. Nachtwei und Prof. Dr. Schermuly belegen in Ihrer Studie<sup>\*)</sup>, dass der ergänzende Einsatz personaldiagnostischer Instrumente (hier: Intelligenz- und Persönlichkeitstests) die Trefferquote bei Personalentscheidungen erheblich erhöht und die Fehlerquote minimiert
- Besonderen Nachholbedarf haben kleine- und mittelständische Unternehmen, die zu 70% auf unstrukturierte Interviews zur Personalauswahl setzen.

<sup>\*)</sup> N = 113 deutsche Unternehmen aus: Harvard Business Manager, April 2009, (Studie: Prof. Dr. Nachtwei, J. & Schermuly, C. C. S 6-10)

<sup>\*\*)</sup> durchschnittlich in Studien berichtete Werte

# Der standardisierte Einsatz von psychologischen Diagnostiken im Search-Prozess bei RMC

Die Einbindung der Diagnostik in Search-Prozessen

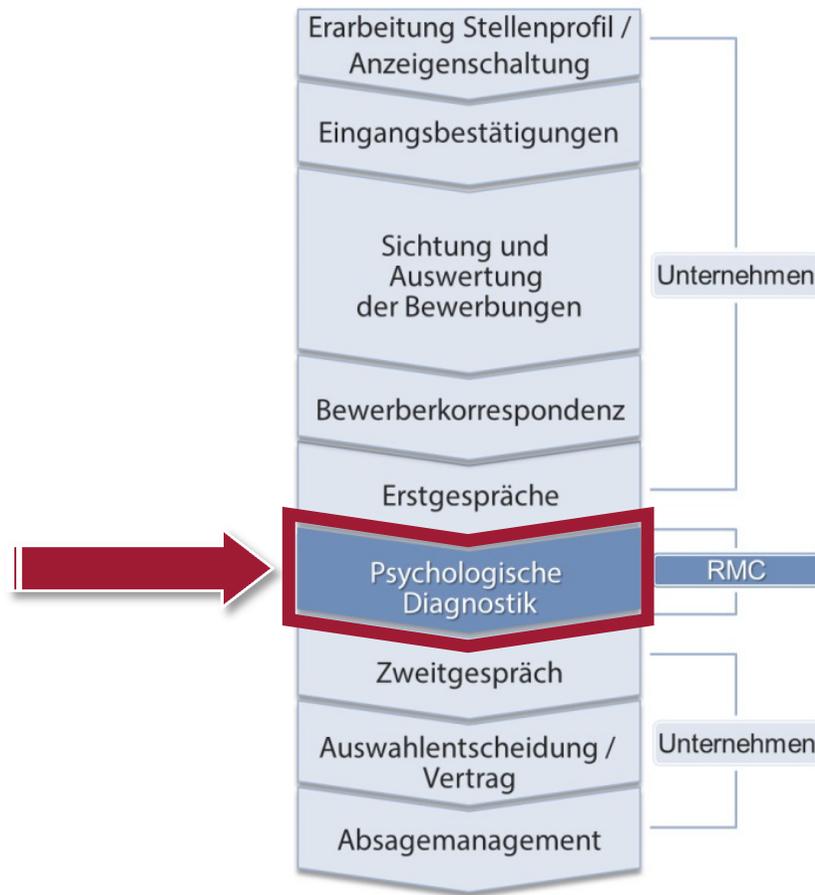


## KOMMENTAR

- Wir setzen standardmäßig in jedem Search-Prozess, Coaching, Audit, Assessment Center, etc. valide psychologische Testverfahren ein
- Zur Erhebung der persönlichen Eignung nutzen wir in Search-Prozessen standardmäßig das BIP-SI (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung)
- Bei der Besprechung der Zielposition werden immer das fachliche **und** das persönliche Zielprofil aufgenommen
- Die Durchführung der Eignungsdiagnostik ist im Rahmen unserer Search-Projekte Standard – für unsere Mandanten **fallen keine zusätzlichen Kosten** an

# Mit dem „Diagnostik-Service“ unterstützen wir Unternehmen, die selbständig rekrutieren

*Einbindung der Personaldiagnostik im „Diagnostik-Service“*



## KOMMENTAR

- Um Kosten zu senken steuern in der heutigen, digitalen Zeit Unternehmen vermehrt selbst den Besetzungsprozess (u.a. durch die Suche in sozialen Netzwerken und Online-Stellenausschreibungen)
- Trotzdem besteht häufig der Wunsch, zur Absicherung der Auswahlentscheidung punktuell in der letzten Phase des Auswahlprozesses externe Unterstützung in Form von Eignungsdiagnostik einzuholen
- Diesem Wunsch kommen wir mit unserem „Diagnostik-Service“ nach, erörtern mit dem Unternehmen, welche Ausprägungen relevante Persönlichkeitsdimensionen haben sollten, führen psychologische Testverfahren durch und stellen dem Unternehmen die Ergebnisse samt Multiprofil zur Verfügung

# Die Entscheidung für das BIP war Ergebnis eines transparenten internen Auswahlverfahrens

Auswahlkriterien für Diagnostiken bei RMC

Verfahren	?							
	Wissenschaftlichkeit	Kein Lizenzmodell	DIN-33430* TBS-TK**	Reliabilität $\alpha > 0,7$ Validität $R > 0,3$	Testkombination	Likert Skala	„Selbsttest“	Einsatz bei RMC
BIP-SI	✓	✓	✓	✓**	✓	✓	✓	✓
Test 2	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Test 3	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	[✓]
Test 4	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗
Test 5	✗	✗	✗	✓	✓	✓	✗	✗
Test 6	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

## KOMMENTAR

- Alle bei RMC verwendeten psychologischen Testverfahren werden intern anhand verschiedener Kriterien geprüft
- Wir verwenden ausschließlich Verfahren, die nach überprüfbaren wissenschaftlichen Kriterien entwickelt wurden und nicht im Rahmen von kommerziellen Lizenzmodellen vertrieben werden – Typentests verwenden wir generell nicht
- Die von uns verwendeten Verfahren sind durchgehend DIN-33430-konform und weisen hohe Zuverlässigkeitswerte und Gütekriterien auf
- Wir nutzen ausschließlich Verfahren, die eine mehrstufige Antwortskala verwenden – „ja“ / „nein“ Skalen („Forced-Choice“) nutzen wir nicht

<sup>\*)</sup> Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik <sup>\*\*)</sup> Testbeurteilungssystem des Diagnostik- und Testkuratoriums <sup>\*\*\*)</sup>  $\alpha=0,76-0,91$ ;  $R=0,43$

# Der diagnostische Prozess folgt einer klaren Struktur – Der elektronische Ergebnisbericht allein reicht nicht aus

## Übersicht personaldiagnostischer Prozesses

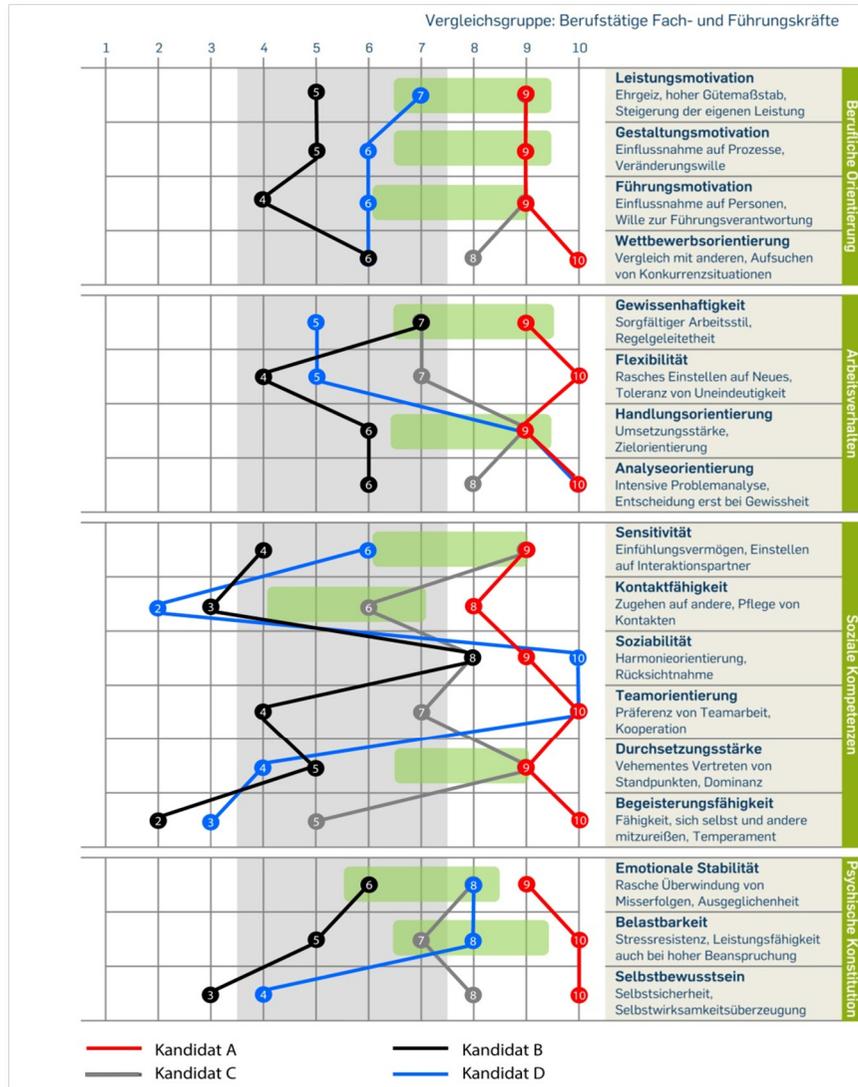


### KOMMENTAR

- Die elektronische Auswertung mit den vorgefertigten Textblöcken ist gut, reicht aber für eine vollständige und verantwortungsbewusste Analyse nicht aus
- Für eine erschöpfende und ausführliche Analyse ist eine tiefgehende Beschäftigung mit den einzelnen Skaleninterkorrelationen ebenso erforderlich wie eine detaillierte Analyse der einzelnen Items
- Der daraus resultierende Interviewbogen wird von jeweils 2 Beratern im persönlichen Interview in Ergänzung zum fachlichen Interview besprochen
- Nur, wenn das fachlichen **und** das persönliche Profil eines Kandidaten sowohl zur Position als auch zum Unternehmen passen, wird der Kandidat beim Mandanten vorgestellt

# Eine sorgfältige Analyse ist entscheidend für belastbare Erkenntnisse

## Beispiel eines vergleichenden Multiprofiles



### KOMMENTAR

#### PRÜFPUNKTE DIAGNOSTIK

- Skaleninterkorrelationen
  - Itemanalyse (Zeit / Auffälligkeiten)
  - Beantwortungszeit insgesamt
  - Schlüssigkeit des Gesamtprofils
  - Abgleich mit dem Anforderungskorridor
- ➔ Interviewbogen

#### PRÜFPUNKTE IM GESPRÄCH

- Klärung der Fragen
- Kritische Hinterfragung von „Ungereimtheiten“
- Reaktion des Kandidaten auf kritische Fragen
- Abgleich Wahrnehmung: „passen Kandidat und Profil / Unternehmen zueinander?“

#### ➔ Vertraulicher Bericht

**Kandidat A würde bei Beachtung dieser Kriterien nicht in die weitere Auswahl kommen**

# Diagnostik ist zeitintensiv

## Übersicht Zeitansatz für den personaldiagnostischen Prozess



### KOMMENTAR

- Die reine Durchsicht und Weitergabe der elektronischen Ergebnisauswertung reicht für eine valide und aussagefähige Analyse nicht aus!
- Zur validen Ableitung tragfähiger und aussagefähiger Erkenntnisse sind die ausführliche Beschäftigung mit den Ergebnissen, die gründliche Analyse der Rohdaten psychologischer Diagnostiken sowie eine ausführliche Ergebnisbesprechung zwingend erforderlich
- Der interne Zeitansatz für die Durchführung eines BIP-SI liegt bei 3 Beraterstunden – excl. der ca. 45 min. Bearbeitungszeit durch den Kandidaten

# Der Aufwand lohnt sich – für unsere Mandanten und für uns

## Vorteile durch personaldiagnostische Instrumente

### Vorteile RMC

- BIP als sinnvolle Ergänzung zum subjektiven Eindruck
- Fundiertere, differenzierte und objektivere Beurteilung von Kandidaten durch Einbeziehung „weicher“ Faktoren
- Tendenzen zur sozialen Erwünschtheit sowie Blunder leichter identifizierbar
- Gezielte Fragen im Zweitgespräch
- Bessere Passung von Kandidaten zu Position und Unternehmen
- Höhere Kundenzufriedenheit

### Vorteile Unternehmen

- Vertraulicher Bericht incl. Darstellung und Bewertung „harter“ und „weicher“ Faktoren
- Objektivierung des Auswahlprozesses
- Bessere Passung von Kandidaten, Unternehmen und Position
- Weniger Fehlentscheidungen
- Geringere Kosten

## KOMMENTAR

- Durch valide personaldiagnostische Testverfahren wird eine erheblich höhere Passgenauigkeit zwischen Kandidat und Position/Unternehmen erreicht, als es durch herkömmliche Interview- oder Assessmentcenter-Verfahren möglich ist
- Die Gefahr von Fehlbesetzungen und des oft üblichen „hiring for skills, firing for attitudes“ wird deutlich verringert, wodurch sich Fehlbesetzungskosten minimalisieren
- Unsere Mandanten verwenden ihre Zeit nur auf Kandidaten, die sowohl fachlich als auch aufgrund ihres Persönlichkeitsprofils grundsätzlich auf die vakante Position passen



R·M·C

RAHE MANAGEMENT CONSULTANTS

PERSONAL- & MANAGEMENTBERATUNG

# Für Fragen und weitere Informationen:

**Carsten Rahe**

**Rahe Management Consultants**

Klarastr. 62

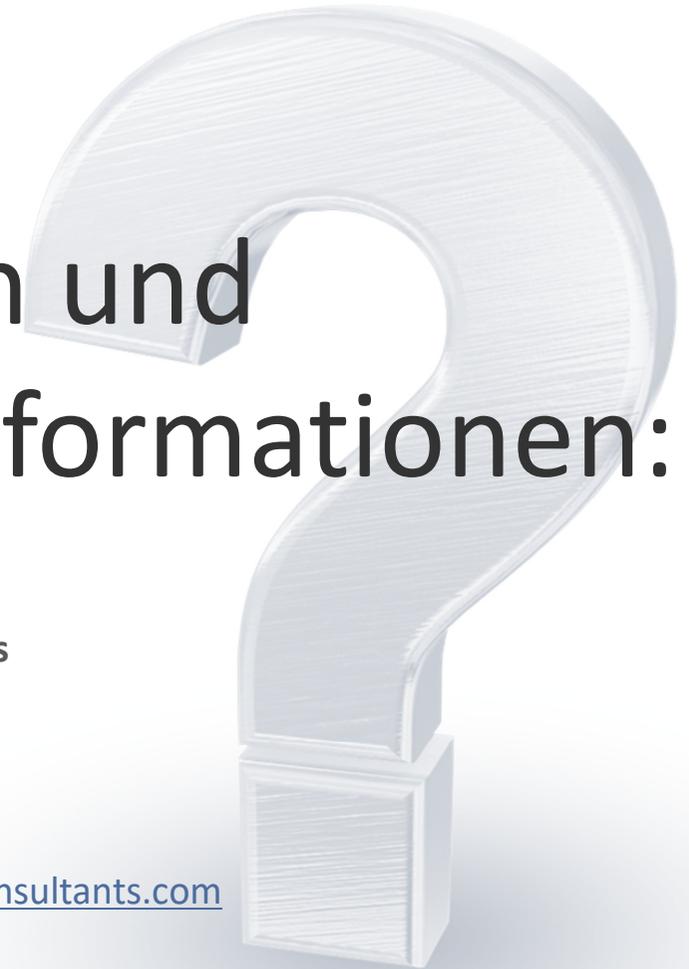
45663 Recklinghausen

Telefon: +49 2361 943379-1

Mobil: +49 152 5350 2342

E-Mail: [carsten.rahe@rahe-consultants.com](mailto:carsten.rahe@rahe-consultants.com)

[www.rahe-consultants.com](http://www.rahe-consultants.com)



We are an independent and privately owned firm specialized in human resources and management consulting, Executive Search, personnel & personality diagnostics, psychological assessments, coaching, training and change management. We operate throughout Germany and the D/A/CH-region from our office in Germany.

We are experts in: retail, consumer goods, financial services, public services, organizational strategy, people- and organization development, change- and project management.

We create visible and sustained value for our clients because we are:

- dedicated to providing the best service anytime
- committed to delivering the best results
- focused on long-lasting results



**Contact details:**

**Rahe Management Consultants**

Owner: Carsten Rahe

Klarastr. 62

45663 Recklinghausen

T: +49 2361 - 943379-0

E-Mail: [office@rahe-consultants.com](mailto:office@rahe-consultants.com)

[www.rahe-consultants.com](http://www.rahe-consultants.com)

UST-IDNr.: DE 284782138

This document has been prepared by Rahe Management Consultants on the basis of information supplied by the client and that which is available in the public domain. No representation or warranty is given as to the achievement or reasonableness of future projections or the assumptions underlying them, management targets, valuation, opinions, prospects or returns, if any. Except where otherwise indicated, the document speaks as at the date hereof – all prices that may be mentioned in this document are in Euros and subject to VAT.

© Rahe Management Consultants 2016.

All rights reserved

This document is confidential to the organization named herein and may not be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying or otherwise without the written permission of Rahe Management Consultants. In the event that you receive this document in error, you should return it to Rahe Management Consultants, Klarastr. 62, 45663 Recklinghausen, Germany. Rahe Management Consultants accepts no liability whatsoever should an unauthorized recipient of this document act on its contents.

[AGB Personalberatung](#)

[AGB Managementberatung](#)

[Grundsätze ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung \(GoPB\)](#)

RUHR  
UNIVERSITÄT  
BOCHUM

RUB TESTZENTRALE 

  
Bundesverband Deutscher  
Unternehmensberater e.V.

Partnernetzwerk in  
  
Bundesverband  
mischer Wirtschaft

REFA CONSULTING  
Das Original für Zeiten und Prozesse.