

## **Geben Sie Ihrem Assessment eine zusätzliche Dimension!**

Das Verhaltensprofil ist ein äusserst wichtiges Element im Assessment Prozess. Kombiniert mit dem Stellenprofil (Jobprofil) stellt es eine zusätzliche Dimension dar, indem es als Vergleichselement auf der Basis **Soll – Ist** Verwendung findet.

Haben Sie auch schon überlegt die Kandidatin oder den Kandidaten zu fragen, wie sie oder er das ideale Stellenprofil der zu besetzenden Stelle sieht? Das wäre eine nützliche Informationsquelle und somit eine weitere Dimension im Assessment.

In der Praxis bedeutet dies, dass die Person anlässlich des persönlichen Verhaltenstests in einem weiteren Schritt aufgefordert wird das ideale Stellen- oder Referenzprofil zu definieren.

Sobald die Daten ausgewertet sind, erhalten Sie nicht nur die persönlichen Auswertungsdaten der Person sondern auch noch jene in Bezug auf die Stelle. Im Weiteren, und wenn Sie im Besitze einer PersProfile Manager Lizenz sind – können Sie zusätzlich noch die beiden Auswertungen einander in einer Analyse gegenüber stellen und abgleichen.

Nachstehend finden hier weitere Informationen mit Auswertungsbeispielen.

# JobProfile Cloud REF

E-mail:

E-mail bestätigen:

Name der Stelle:

Name:

## ENBESCHREIBUNG (Verhalten)

558 (Event Manager) Hans Müller

Die Beschreibung eines Stellenprofils in Bezug auf das Verhalten ist ein ausgezeichnetes Hilfsmittel für das Talent Management. Allgemein bekannt, dass man Aufgaben umso besser erfüllt je mehr man motiviert ist! Wir gratulieren Ihnen deshalb für Ihre Nutzung dieses Hilfsmittel zu benutzen. Es liegt uns daran Ihnen zu helfen, damit Sie daraus den maximalen Nutzen erzielen.

Verwendungsgebiete sind vielfältig:

Schaffung eines echten Bezugssystems der Funktionen (Stellen) des Unternehmens, durch Ergänzung der traditionellen Informationen, indem das ideale Verhaltensprofil entsprechend einer Funktion in einer gegebenen Umwelt definiert wird. Definition des idealen Profils der Funktion (Stelle), im Rahmen einer internen oder externen Rekrutierung, je nach Bedarf und dem entsprechenden Zeitpunkt gemäss.

Wie für das Verhaltensprofil einer Person, soll die Stellenbeschreibung im Rahmen einer Rekrutierung oder beim Talentmanagement als zusätzliches Hilfsmittel zur richtigen Fragestellung betrachtet und nicht als Ausdruck der absoluten Wahrheit angesehen werden.

Um dies zu bewerkstelligen finden Sie auf Seite 2 eine bestimmte Anzahl von Ratschlägen und Empfehlungen, welche im Rahmen der Erstellung des idealen Stellenprofils berücksichtigt werden sollten.



Sie braucht Anerkennung für ihre Beziehungskompetenzen und den von ihr an das Gesamte geleisteten Beitrag.

### LEADERSHIP / UNTERNEHMER

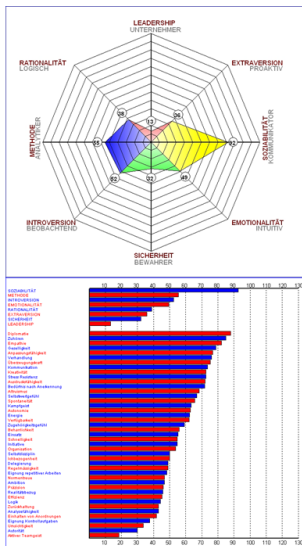
Die gesuchte Person ist sicher im Treffen von Entscheidungen, braucht Freiraum beim Handeln, ist verantwortungsbewusst und bringt Projekte voran, ist entschlossen, aktiv und konkret, fällt rasche Entscheidungen, ist kühl und manchmal starr unflexibel in ihrer Haltung.

In einer ausserordentlich schwierigen Lage reagiert die Person durch konkrete Aktionen. Sie kann auch aggressiv und autoritär werden.

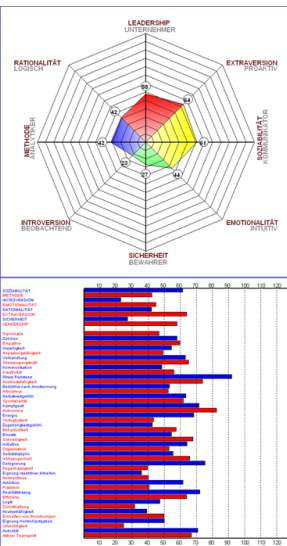
Einer ihrer Anliegen ist es, die Mitarbeiter mit Hilfe ihrer Energie zum Gelingen und zum Erfolg zu führen.

## VERGLEICHS-AUSWERTUNGSERGEBNISSE - Kandidat <-> Stellenprofil

Müller Hans Auswertung vom 02.10.2016



Hans Müller Matching: 60 %



### EMOTIONALITÄT / RATIONALITÄT

Je nach Situation muss die gesuchte Person spontan und instinktiv handeln oder eine berechnende Vorgehensweise bevorzugen. Ihre Führung gründet darauf, ihren Kollegen zuzuhören und gleichzeitig der objektiven Beurteilung und Überprüfung Bedeutung beizumessen. Ihr gleichgewichtiges Interesse für das Emotionale und das Rationale gibt dem Umfeld Sicherheit zu wissen, woran es mit ihr ist.

### METHODE / ANALYTIKER

Eignet sich für eine Person, die mässig analytisch und methodisch ist und Wert auf gut ausgeführte Arbeit legt, dabei aber etwas Unordnung in Kauf nimmt. Eine pragmatische Person mit Realitätsinn, die auch die Meinung der anderen in ihre Projekte miteinbezieht.

### SICHERHEIT / BEWAHNER

Gefällt einer Person, die mässig vorsichtig ist, Autonomie braucht, effizient ist, wenn Spielraum für Handelsfreiheit vorhanden ist, und die mehrere Aufgaben gleichzeitig ausführen kann. Weiss aber auch, die Risiken abzuschätzen und einzugehen; sucht abwechslungsreiche Projekte, die sich rasch ändern.

Je nach Situation muss die gesuchte Person spontan und instinktiv handeln oder eine berechnende Vorgehensweise bevorzugen. Ihre Führung gründet darauf, ihren Kollegen zuzuhören und gleichzeitig der objektiven Beurteilung und Überprüfung Bedeutung beizumessen. Ihr gleichgewichtiges Interesse für das Emotionale und das Rationale gibt dem Umfeld Sicherheit zu wissen, woran es mit ihr ist.

### METHODE / ANALYTIKER

Schätzt es zu analysieren, zu verstehen und zu organisieren. Das Verhalten ist geprägt von einem Bedürfnis nach gut ausgeführter Arbeit dank logischer und präziser Vorgehensweise. Sucht Perfektion, indem die richtigen Informationen gesammelt werden, bevor eine neue Aufgabe in Angriff genommen wird. Sie empfindet Abneigung gegenüber Dilettantismus und Ungenauigkeit; braucht einen klar definierten Arbeitsrahmen, Zahlen und Fakten werden vor der Ausführung kontrolliert. Ganz generell: Präzise, logisch, rational und methodisch, vernunftbetont, misstrauisch, organisiert, schätzt gut ausgeführte Arbeit. Motivation: qualitativ hochwertige Resultate.

### INTROVERSION / EXTRAVERSION

Eher introvertiert als extrovertiert. Bevorzugt Situationen, in denen er die Dinge so belassen kann wie sie sind. Liebt klare und präzise Stellungnahmen und Ansichten bezogen auf eine Ausgangslage, die von allen akzeptiert ist. Berücksichtigt frühere Erfahrungen und beteiligt sich gleichzeitig an der Inangriffnahme neuer Projekte. Überlegt und bewertet die Risiken bevor er handelt, hört lieber zu als dass sie ihre Umgebung animieren müsste.

### EMOTIONALITÄT / RATIONALITÄT

Handelt je nach Situation spontan und instinktiv oder bevorzugt eine rationale Vorgehensweise. Ihre Meinung, subjektive Ansichten zu berücksichtigen, lässt den Eindruck entstehen, dass sie einer konkreten und sachlichen Analyse wenig Wert beimisst. Nimmt gerne an Gruppenprojekten teil, die Raum für Kreativität lassen. Hat die Tendenz den Standpunkten ihrer Kollegen zu folgen; bis zu einem gewissen Grad prüft sie diese aber auch ihrerseits. Das Gleichgewicht ihres Interesses für das Emotionale und Rationale gibt ihrer Umgebung die Sicherheit zu wissen, woran sie mit ihr ist.

### SICHERHEIT / BEWAHNER

Eine gewisse Vorsicht bei der Erfüllung einer Mission. Verhalten geprägt von der Suche nach Autonomie. Bevorzugt Projekte, bei denen Spielraum für Handelsfreiheit vorhanden ist. Kann gleichzeitig mehrere Projekte ausführen. Wägt Risiken wenig ab bei neuen Projekten. Muss als Ansporn für abwechslungsreiche Missionen überzeugt werden.

### LEADERSHIP / UNTERNEHMER

Wenig Motivation für Leadership. Sucht nicht seine Umgebung zu dominieren, möchte gerne wissen, was man von ihr erwartet. Will perfekt ausgeführte Arbeit.

### METHODE / ANALYTIKER

Eignet sich für eine Person, die mässig analytisch und methodisch ist und Wert auf gut ausgeführte Arbeit legt, dabei aber etwas Unordnung in Kauf nimmt. Eine pragmatische Person mit Realitätsinn, die auch die Meinung der anderen in ihre Projekte miteinbezieht.

### EMOTIONALITÄT / RATIONALITÄT

Je nach Situation muss die gesuchte Person spontan und instinktiv handeln oder eine berechnende Vorgehensweise bevorzugen. Ihre Führung gründet darauf, ihren Kollegen zuzuhören und gleichzeitig der objektiven Beurteilung und Überprüfung Bedeutung beizumessen. Ihr gleichgewichtiges Interesse für das Emotionale und das Rationale gibt dem Umfeld Sicherheit zu wissen, woran es mit ihr ist.

### EXTRAVERSION / INTROVERSION

Die gesuchte Person ist extrovertiert. Dieser Posten bedarf eines dynamischen und ambitionierten Kandidaten, einer, der den Status quo und Untätigkeit nicht duldet und der dauernd neue Projekte sucht. Der Posten erfordert jemanden, der gerne Risiken eingeht.

### SICHERHEIT / BEWAHNER

Gefällt einer Person, die mässig vorsichtig ist, Autonomie braucht, effizient ist, wenn Spielraum für Handelsfreiheit vorhanden ist, und die mehrere Aufgaben gleichzeitig ausführen kann. Weiss aber auch, die Risiken abzuschätzen und einzugehen; sucht abwechslungsreiche Projekte, die sich rasch ändern.

### LEADERSHIP / UNTERNEHMER

Die gesuchte Person ist sicher im Treffen von Entscheidungen, braucht Freiraum beim Handeln, ist verantwortungsbewusst und bringt Projekte voran, ist entschlossen, aktiv und konkret, fällt rasche Entscheidungen, ist kühl und manchmal starr unflexibel in ihrer Haltung. In einer ausserordentlich schwierigen Lage reagiert die Person durch konkrete Aktionen. Sie kann auch aggressiv und autoritär werden. Einer ihrer Anliegen ist es, die Mitarbeiter mit Hilfe ihrer Energie zum Gelingen und zum Erfolg zu führen.