

Kader nominieren oder auswählen?

vpds-News Führungskräfte nominieren oder sicher auswählen? Potenzialevaluation mit dem elektronischen Einschätzungsverfahren «PEP» zahlt sich aus.

TEXT: CHRISTOPH OEDERLIN

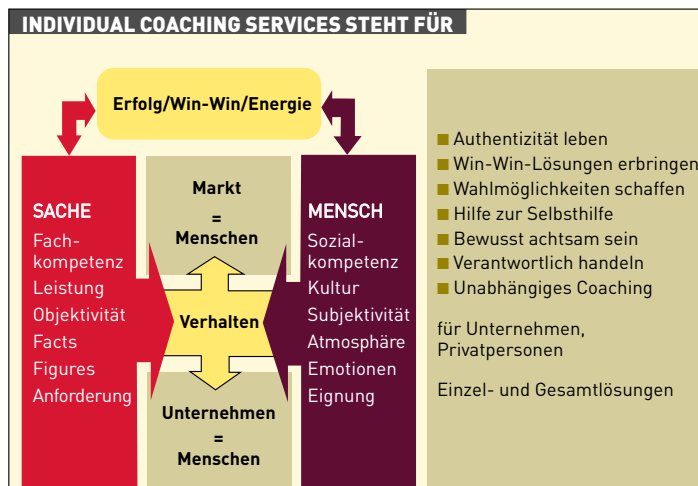


CHRISTOPH OEDERLIN, Coach und Betriebsökonom HF, ist auf Potenzial-evaluation, Business- und Einzelcoaching spezialisiert. Firmen unterstützt er in Fragen zur Selektion und Entwicklung von Führungskräften und Mitarbeitenden. T: 055 211 82 35 info@individual-coaching.ch www.individual-coaching.ch

Kommen Sie in Ihrem Berufsalltag als kompetente und erprobte Personalberaterin, Personalberater oder HR-Expertin, HR-Experte gänzlich ohne Personalevaluationssysteme aus? Oder beschleicht Sie bei heiklen Aufträgen manchmal das Gefühl, nicht alle Kompetenzen einer Person erfasst zu haben? Ihre Kunden erwarten von Ihnen zuverlässige Aussagen, wofür sich jemand besonders eignet und wofür eher weniger, denn schliesslich kann Ihre Beratung oder Ihr Personalentscheid bedeutende finanzielle Konsequenzen haben.

Wie die Umfrage in der Schweiz «Persönlichkeitstests in der Personalarbeit» (2003) der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz ergab, nutzen bereits über 50 Prozent der befragten Grossunternehmen in der Schweiz Einschätzungsverfahren zur Personalauswahl und Potenzialbeurteilung. Als Hauptnutzen wird die Unterstützung bei Personalentscheiden genannt. Schlüsselkriterien sind Einfachheit, Akzeptanz, Verhältnis von Aufwand und Ertrag und vor allem die Validität (Prognosezuverlässigkeit). Die Unternehmen sahen die Testergebnisse in der grossen Mehrheit ihrer Fälle bestätigt.

Berufliche Über- und Unterforderung sowie mangelnde Sozialkompetenz haben oft sehr hohe Kosten zur Folge. Werden Potenziale identifiziert und optimal genutzt, können Führungskräfte, Verkäufer und Mitarbeitende ihre Stärken voll einbringen. Dann sind meistens auch die richtigen Personen in den rich-



Im Geschäftsalltag ist Fachkompetenz nur Voraussetzung. Erst Sozialkompetenz führt zum Erfolg bei Kunden und Mitarbeitenden. Authentisches, kongruentes Verhalten erzielt Wirkung und Gewinn.

tigen Positionen, und die Zusammenarbeit wird erfolgreicher. Potenzial einschätzen bedeutet:

- Potenziale identifizieren und besser nutzen
- Bewerber mit mehr Sicherheit auswählen
- Bildungsbedarf systematisch erfassen
- Karrieren und Nachfolgen planen.

Das Schweizer Unternehmen InSyst Master Data Establishment, IMDE, entwickelte ein ganzheitliches Konzept für integriertes, leitbildorientiertes Perso-

nalmanagement mit Instrumenten zur Evaluation, Entlohnung und Entwicklung von Mitarbeitenden. Alle Produkte arbeiten mit anforderungsbezogenen und erfolgsrelevanten Kriterien und Skalen zur Leistungs-, Verhaltens- und Potenzialevaluation. Das von IMDE entwickelte Potenzial-Evaluations-Programm «PEP» ist ein computergestütztes, verhaltensorientiertes Verfahren zur Potenzialeinschätzung und ein wissenschaftlich abgestütztes Expertensystem. PEP hilft bei der Identifizierung, Entwicklung und Beförderung von geeig-

neten und wirksamen Führungskräften, Verkäufern und Mitarbeitenden, die Unternehmen für eine erfolgreiche Zukunft brauchen. Es sagt nicht, in welchem Ausmass jemand die Anforderungen an eine Stelle abdeckt. Es liefert verblüffend genaue Beschreibungen von Erfolgs- und Misserfolgsursachen. Deshalb eignet sich PEP auch zur Vorbereitung und Absicherung von:

Auswahlentscheidungen

- Einstellung
- Platzierung
- Beförderung
- Nachfolgen
- Laufbahn-/Karriereberatung

Entwicklungsentscheidungen

- Selbsterkenntnis
- Interne, externe Ausbildungslehrgänge
- Trainings, Seminare, Coaching
- Bildungsbedarfserfassung
- Bildungscontrolling

PEP ist konkret und aussagestark. PEP macht keine Gefälligkeitsgutachten, die zu Fehlentscheidungen führen. Die hohe Validität von PEP ist dabei das Wichtigste überhaupt. Anwender meinen dazu: «Die Genauigkeit von PEP übertrifft herkömmliche Tests um ein Vielfaches.» «Hohe Aussagedichte.» «Zutreffende, Wesentliches ausdrückende Aussagen.» Mit PEP unterstützen Sie Ihr Human Resources Management oder das Ihrer Kunden als Grundlage des Unterneh-

Bildungscontrolling: Vergleich der Kompetenzen (vorher und nachher)

Entscheidungsverhalten

360°-Feedback mit PEP: Vergleich Selbstbild mit Fremdbildgruppe

mengewinnes strategisch, gezielt und systematisch:

Effektive Personalauswahl

- Sozialkompetenz messen und aufzeigen
- Objektiv zwischen Kandidaten vergleichen
- Ihre(n) Kandidaten mit den Besten vergleichen
- Für förderungswürdige Mitarbeitende Ihrer Kunden Entwicklungsstrategien erarbeiten

Gesteigerte Wirtschaftlichkeit

- PEP als «Versicherung» gegen falsche Personalentscheide
- Fehleinstellungen/Fehlbeförderungen reduzieren oder sogar verhindern
- Personalportfolios mit PEP als Grundlage für strategische Neuausrichtungen

Ablauf: Sie lassen Ihre Kandidatin oder Ihren Kandidaten vor Ort oder über das Internet in etwa 30 bis 45 Minuten rund 250 Fragen beantworten. Gleich anschliessend steht den HR-Experten

und -Experten die Auswertung zur Verfügung. Im PEP-Gutachten werden die Ergebnisse in verschiedenen Profilen grafisch dargestellt und beschrieben. Sie werden ergänzt mit handlungsorientierten Aussagen, einem massgeschneiderten Interviewleitfaden und weiteren, wichtigen Auswertungen, welche Entwicklungsschwerpunkte anzeigen und konkrete Verbesserungsmassnahmen für die gezielte Förderung empfehlen.

Das Gutachten und der Interviewleitfaden gestalten die Vorbereitungen für das PEP-Rückmeldegespräch effizient und effektiv. So werden alle wichtigen Punkte angesprochen. Die Qualität des Interviews bleibt hoch und für die Teilnehmenden entsteht eine Win-Win-Situation.

In einer Vorselektion mit mehreren Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt Sie Mini-PEP, indem es Ihnen die Frage beantwortet, welche Bewerberinnen bzw. welche Bewerber Sie zum Interview einladen wollen. Ihre Kandidatin, Ihr Kandidat beantwortet 90 bis 120 Fragen in rund 15 Minuten. Die Ergebnisse sind einfach und kurz.

Verwenden Sie PEP etwas häufiger, so empfehlen sich zwei Dinge: Das PEP-Einstiegs-Set zum besseren Kennenlernen des PEP-Programms und die Ausbildung zum PEP-Anwender (drei Tage), damit Sie Rückmeldungen selbständig durchführen können.

Ihre Investition: Ein Anwender von PEP meinte dazu: «Eine einzige Fehlentscheidung weniger, und die Lizenz hat sich gelohnt.» vpds-Mitglieder erhalten Mini-PEP- und PEP-Auswertungen, auch einzeln, zu einem Mitglieder-Vorzugspreis.

Fazit: Mit PEP unterstützen Sie Ihr Unternehmen oder das Ihrer Kunden effizient und effektiv in der Personalselektion und Personalentwicklung. Ein Anwender von PEP stellte es so dar: «PEP entlarvt Kandidaten, bevor es Mitarbeitende oder Kunden tun und es teuer geworden ist.» Mit PEP bereiten Sie Auswahl- und Entwicklungsentscheidungen vor und sichern diese objektiv transparent ab. Dabei können Sie strategische HR-Ansätze gezielt unterstützen und fördern. PEP spart Kräfte und Kosten. ■

VALIDITÄTSWERTE VON PEP

VALIDITÄT: Rangreihenfolge PEP-Management und Vorgesetzten einschätzung: Korrelationskoeffizient Rho 0.75, N = 104. PEP-Verkauf und Produktionsrate (Umsatz, Marge, Storno usw.): Korrelationskoeffizient Rho 0.69, N = 308. Selbstbild-Fremdbild-Vergleich: ein Selbstbild und durchschnittlich fünf Fremdbilder, Korrelationskoeffizient 0.56, N = 32/SB und N = 186/FB. PEP-Management und Assessment-Center: Korrelationskoeffizient 0.48, N = 124. Die Dimensionen von PEP korrelieren positiv mit vergleichbaren Dimensionen anderer gängiger Tests.

Für weitere Informationen über Potenzialevaluation, Coaching und individuelle Lösungen:
Individual Coaching Services,
Christoph Oederlin,
www.individual-coaching.ch
info@individual-coaching.ch
T: 055 211 82 35

- Weitere Informationen zu IMDE, PEP, Ausbildung, Referenzen, Validität, Muster-/Gutachten, Muster-Profile, PEP-Broschüre, Aussagen von PEP-Anwendern: www.imde.net
- Weitere Informationen zum vpds: www.vpds.com (Mitgliederseite)