

TS. Consulting

# Wir machen Potenziale sichtbar.

## Personalauswahl für die Zukunft

„Personalentscheider haben nicht nur Sorge dafür zu tragen, den richtigen Kandidaten einzustellen, um Schaden vom Unternehmen abzuwenden.“

Schaden kann auch entstehen, wenn ein vorhandenes Talent nicht entdeckt wird und somit für das Unternehmen verloren geht.“

*Thaddäus Rohrer*

Starke Worte — aber sie zeigen die Brisanz, die sich aus der Entwicklung des Arbeitsmarktes in den nächsten Jahren ergibt.

Das bisher vorhandene Überangebot an Arbeitskräften wird sich schnell wandeln zu einem knappen Markt an guten Arbeitnehmern. Bereits jetzt kann

man in einzelnen Branchen signifikante Engpässe bei gut qualifizierten Arbeitnehmern feststellen.

Personalentscheider haben mehr denn je die Verantwortung, passende Talente für das Unternehmen zu finden.

Dabei geht es um Menschen mit den passenden Potenzialen, die vom Markt geholt werden, genauso wie um vorhandene — aber noch nicht entdeckte — Potenziale bei den eigenen Mitarbeitern.

Und mit „Potenzial“ ist nicht nur das fachliche Potenzial gemeint. Viel wichtiger für den beruflichen Erfolg ist das Potenzial im beruflich sozialen Bereich: Haben Sie echte Füh-



**Thomas Spiekermann,  
TS. Consulting**

rungskräfte oder ausführende Organe? Sind Ihre Vertriebsleute kontaktfähig und stark im Auftreten? Wie steht es um die Teamfähigkeit Ihrer Mitarbeiter?

Fortsetzung Seite 2 =>



### In dieser Ausgabe:

- Personalauswahl für die Zukunft **1**
- So einfach geht's... **1**
- Das Eignungsprofil **2**
- Der Test als Chance für Unternehmen und Bewerber **3**
- Personalauswahl mit System **3**
- Ihre Zukunft = Ihr Personal **4**
- Wir machen das für Sie! **4**
- Was ist eigentlich „beruflich soziale Kompetenz“? **5**
- Der Methodenmix **5**
- Was macht uns erfolgreich? **5**
- Der Profil-Abgleich **6**

## So einfach geht's...

### Online-Version

Sie können den Eignungsfragebogen online ausfüllen unter [www.bpm-analyse.de](http://www.bpm-analyse.de).

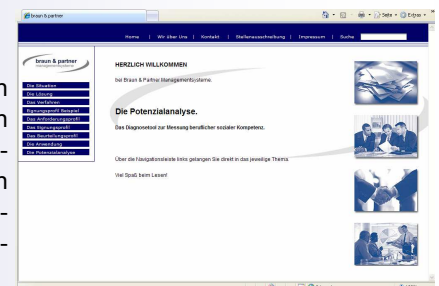
Diese Variante erfordert keine Installation auf Ihrem PC und kann jederzeit genutzt werden.

Einfach Fragebogen ausfüllen, Ihre Kundennummer und eine TAN-Nummer (kann auch online beantragt werden) eintragen und der Test wird automatisch an den Auswerte-Server

geschickt.

Innerhalb von wenigen Minuten (abhängig von der Einstellung Ihres E-Mail-Servers) erhalten Sie das fertige Eignungsprofil auf Ihre E-Mail-Adresse.

Diese Variante ist ideal, wenn Sie einem Bewerber die Möglichkeit geben wollen, den Test von zuhause aus durchzuführen.



Online-Version unter [www.bpm-analyse.de](http://www.bpm-analyse.de)

Geben Sie dem Probanden nur die notwendige TAN-Nummer und Ihre Kundennummer mit. Die Auswertung erhalten Sie automatisch auf Ihre angege-

Fortsetzung Seite 2 =>

„Jede zweite Stellenbesetzung erfolgt ohne tatsächlichen Abgleich zwischen Anforderung und Eignung.“

Meinungsforschungsinstitut Gallup

## Personalauswahl für die Zukunft

=> Fortsetzung von Seite 1

Diese und weitere beruflich soziale Eigenschaften geben den Ausschlag dafür, wie groß der Erfolg des Unternehmens auch in Zukunft ist. Dabei ist die Zusammenarbeit sowohl mit Kollegen, Vorgesetzten und unterstellten Mitarbeitern als auch mit Kunden bzw. Lieferanten von ausschlaggebender Bedeutung.

Mit **bpm** — die **Potenzialanalyse** haben Sie ein optimales Werkzeug zur Hand, das Ihnen hilft die wichtigen

Fragen zur beruflich sozialen Kompetenz eines Menschen zu beantworten.

Mit bpm messen Sie 14 Faktoren der beruflich sozialen Kompetenz.

Das Verfahren ist einfach in der Anwendung, sehr schnell in der Auswertung und übersichtlich in der Ergebnisdarstellung.

**bpm ist objektiv** (also nicht subjektiv durch einen Menschen beeinflussbar).

**bpm ist valide\*** mit einer

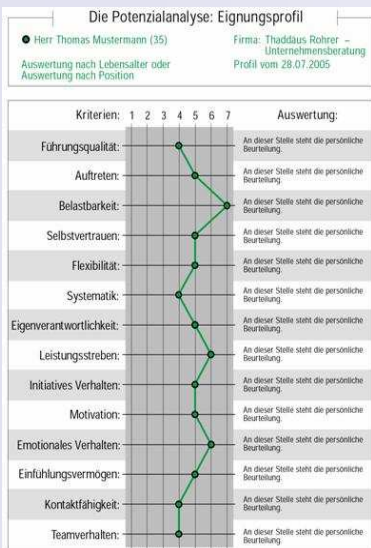
Vorhersagegenauigkeit der beruflich sozialen Eignung von über 93% in Kombination mit Biographie und strukturiertem Interview.

**bpm ist reliabel\*\*** und kann somit auch zur Erfolgskontrolle z.B. vor und nach einer Coaching-Maßnahme eingesetzt werden (der zeitliche Abstand zwischen zwei Analysen sollte mindestens sechs Monate betragen).

### Begriffsdefinitionen:

\* Mit **Validität** wird in erster Linie das argumentative Gewicht einer (vornehmlich wissenschaftlichen) Feststellung bzw. Aussage, Untersuchung, Theorie oder Prämisse bezeichnet

\*\* Reliabilität ist ein Maß für die Replizierbarkeit der Ergebnisse unter gleichen Bedingungen.



Das Eignungsprofil: übersichtlich auf einem Blatt

## Das Eignungsprofil

Das Herzstück der bpm-Analyse ist das Eignungsprofil.

Hier hat der Proband einen Fragenkatalog mit 224 Fragen zu beantworten.

Bei den Fragen handelt es sich nicht um Wissensfragen, sondern vielmehr um Einstellungen, Meinungen und Verhaltensweisen der Testperson.

Der Fragenkomplex sollte in 30 bis 40 Minuten durchgearbeitet sein.

Das Ausfüllen eines Testfragebogens kann vom Probanden auf nahezu jedem Computer durchgeführt werden. Entweder **Online** (Internet) oder **Offline** (Download des Programms auf einen PC). Viele Unternehmen nutzen die Online-Version, um ihren Kandidaten den Testzugang

von zuhause aus zu ermöglichen.

Die Auswertungen erhält das Unternehmen automatisch auf eine vorher angegebene E-Mail-Adresse.

Weiterhin ermöglicht die Offline-Version auch einen Abgleich von Anforderungs- und Beurteilungsprofilen mit dem Eignungsprofil des Probanden (siehe auch letzte Seite).

## So einfach geht's...

=> Fortsetzung von Seite 1

bene Firmen-E-Mail-Adresse.

### Offline-Version

Bei der Offline-Variante laden Sie sich einfach das Installationsprogramm aus dem Internet herunter ([www.bpm-analyse.de](http://www.bpm-analyse.de)).

Das selbstentpackende Programm können Sie nach der Installation bequem auf Ihrem PC starten.

Fragebogen ausfüllen, Kundennummer und TAN eingeben und die E-Mail wird automatisch an den Auswerteserver geschickt.

Mit der Offline-Version erstellen Sie neben dem Eignungsprofil auch Anforderungs- und Beurteilungsprofile.

Die Auswertungen laden Sie zur Ansicht in Ihr Programm ein.

Die verschiedenen Profile können beliebig miteinander abgeglichen werden.

Fordern Sie bei Bedarf eine kostenlose, ausführliche Anleitung an unter [spiekermann@rohrrer.de](mailto:spiekermann@rohrrer.de).



Einfachste Handhabung — ein großer Pluspunkt bei bpm

## Der Test als Chance für Unternehmen und Bewerber

Die Akzeptanz von Potenzialanalysen bei unseren europäischen Nachbarn ist zur Zeit noch deutlich höher als in Deutschland: Während bei Einstellungen in Großbritannien (69%), Benelux (71%) und Spanien (74%) eine Potenzialanalyse bereits die Regel statt der Ausnahme ist, kämpfen die deutschen Arbeitgeber noch mit Vorurteilen bei diesem Personalauswahlinstrument. Dabei hat eine Potenzialanalyse wie **bpm erhebliche Vorteile** — nicht nur für Arbeitgeber:

Die **bpm-Potenzialanalyse** sagt nichts darüber, ob jemand ein guter oder schlechter Mensch ist. Vielmehr zeigt der Test den **Ist-Stand des Kompetenzprofils**: Je besser und sinnvoller vorhandene Stärken erkannt und genutzt werden, umso besser und sicherer kommt man voran. **Es ist gut möglich, dass Stärken auf einem Gebiet entdeckt werden, die vielleicht bisher zu wenig beachtet wurden.**

Mit **bpm** wird **ausschließlich die beruflich soziale Kompetenz** gemessen und keine „Angst im Fahrstuhl“ oder andere Aspekte, die in klinischen Tests üblich sind.

### Der Test liefert sichere und objektive Erkenntnisse.

Durch die Nutzung der Software ist eine Beeinflussung des Tests durch den Testenden nahezu unmöglich. Dadurch ist der Test **objektiv**.

Wir haben in Feldversuchen mit großen Auftraggebern ermittelt, dass eine Trefferquote im besten Fall von über 96 % möglich ist.

Die mit Hilfe von **bpm** getroffenen Aussagen waren nach 9 Monaten im Mittel zu 93 % korrekt.

### Der Test ist nicht abhängig von der Tagesform des Bewerbers.

Es geht hier nicht um Wissen, sondern um Einstellungen, Meinungen und Verhaltensweisen des Probanden selbst. Diese unterliegen bei einem Menschen in der Regel nicht der Tagesform.

Ebenso ist der Test nicht abhängig von der Tagesform, Laune und Kompetenz des Beurteilenden.

Die EDV macht es möglich. Der Test erfordert kein Eingreifen des Testenden beim Einstellungsprofil. Die Auswertung erfolgt über einen Auswerteserver vollautomatisch.

### Folgende Aspekte Ihrer beruflich sozialen Kompetenz werden beleuchtet:

- Führungsqualität
- Eigenverantwortlichkeit
- Leistungsstreben
- Selbstvertrauen
- Motivation
- Kontaktfähigkeit
- Auftreten
- Einfühlungsvermögen
- Teamverhalten
- Systematik
- Initiatives Verhalten
- Belastbarkeit
- Emotionales Verhalten
- Flexibilität



Eine möglichst objektive Bewertung ist

„Die Potenzialanalyse sagt nichts darüber aus, ob jemand ein guter oder schlechter Mensch ist.

Es zeigt aber den Ist-Stand des Kompetenzprofils“

Thaddäus Rohrer

## Personalauswahl mit System

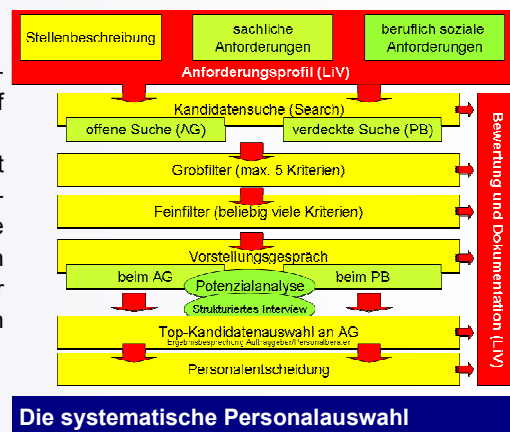
Als Service unserer Beratungsfirma bieten wir ab sofort allen interessierten Unternehmen die Möglichkeit, die eigene Vorgehensweise bei Personalauswahlverfahren zu überprüfen und gegebenenfalls zu optimieren.

Wir kommen zu Ihnen ins Unternehmen und prüfen mit Ihnen gemeinsam Ihr bisheriges

Auswahlverfahren auf mögliche Optimierungsmöglichkeiten (AGG-Check, Definition von Anforderungsprofilen, Filterkriterien, strukturierte Bewerbungsgespräche usw.). Ihre Personalmitarbeiter werden von uns im Umgang mit dem Auswahlverfahren geschult.

Die Einbindung von modernen Bewertungsmethoden -

(z.B. die Potenzialanalyse) ist auf Wunsch möglich. Wir erstellen mit Ihnen gemeinsame Konzepte und definieren Werkzeuge für Ihre zukünftigen Auswahlverfahren.



## Ihre Zukunft = Ihr Personal



Personal ist der wichtigste Faktor für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens.

„Sieben von zehn Arbeitnehmern sind frustriert im Job und jeder Fünfte hat bereits innerlich gekündigt.“

Meinungsforschungsinstitut  
Gallup

Handels-, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen optimieren ständig Strategien auf den Verkaufsflächen, bei Einkauf, Produktion, Werbung, Service usw. Viele Firmen haben ein hohes, vergleichbares Niveau erreicht.

Besondere Bedeutung erhält daher der Faktor **Personal**. **Die Mitarbeiter stellen den entscheidenden Wettbewerbsvorteil dar**; gute Mitarbeiter am richtigen Platz sorgen für Umsatz und Wertschöpfung; die Fluktuation mit Trennungs- und Einstellungskosten bleibt gering.

Entscheidend für den Erfolg von Mitarbeitern, insbesondere der Führungskräfte im Unternehmen, ist deren **beruflich soziale Kompetenz** — also die Frage, wie effektiv und konstruktiv sie mit Menschen umgehen können – mit Kollegen, unterstellten Mitarbeitern, Vorgesetzten, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern usw.

Es geht um Kommunikation, Motivation, Führung und Teamfähigkeit. Die **fachliche Kompetenz**

werden Sie einfacher feststellen und durch Schulung und Weiterbildung verbessern.

Die Suche nach erfolgreichen, sozial kompetenten Mitarbeitern ist dagegen problematischer.

Dazu einige Zitate aus der Presse:

- „Die Hälfte aller Personalentscheidungen ist falsch.“ (*Wirtschaftswoche*)
- „Jede zweite Stellenbesetzung erfolgt ohne tatsächlichen Abgleich zwischen Anforderung und Eignung.“ (*Gallup*)
- „18% aller Mitarbeiter haben bereits innerlich gekündigt, 69% machen „Dienst nach Vorschrift“.“ (*Gallup*)

Zur Feststellung der beruflich sozialen Kompetenz einer Person ist das

praxisorientierte Werkzeug **bpm—die Potenzialanalyse** optimal: Dieses EDV-

gestützte Tool kann innerhalb kurzer Zeit und zu geringen Kosten verlässliche Aussagen zur Wahrscheinlichkeit des beruflichen Erfolges liefern. Sie können feststellen, ob der Mitarbeiter Ihren Anforderungen entspricht.

Die **technischen Voraussetzungen** sind unkompliziert. Sie sollten über einen PC/Notebook mit Microsoft Windows  $\geq$  98 verfügen, einen Internetzugang mit E-Mail-Programm (bevorzugt MS Outlook) inklusive E-Mail-Adresse.

Die **sachlichen Voraussetzungen** für den Einsatz des Tests sind übersichtlich:

Sie erhalten Ihre **Kundennummer** und beziehen Transaktionsnummern (**TAN**) zur Erstellung von Eignungsprofilen nach Wunsch.

Die von Ihnen erworbenen TAN-Nummern können Sie zeitlich unabhängig, ganz nach Ihrem Bedarf einsetzen.

18% aller Mitarbeiter haben bereits innerlich gekündigt, 69% machen „Dienst nach Vorschrift“.



## Wir machen das für Sie!

Viele kleine und mittelständische Unternehmen verfügen über keine eigene Personalabteilung oder/und nicht entsprechend geschultes Personal.

Diesen Unternehmen bieten wir an, das Personalauswahlverfahren zu begleiten: Auf Wunsch kontaktieren wir die Kandidaten und führen

mit den Bewerbern das eignungsdiagnostische Verfahren durch. Dabei bereiten wir die Kandidaten vor und übernehmen die komplette Begleitung durch den Eignungstest - inklusive der Auswertung.

Der Unternehmer erhält von uns die fertige Auswertung inklusive unserer Erläuterungen. Falls gewünscht führen

wir auch im Auftrag des Unternehmens das abschließende strukturierte Bewerberinterview durch.

Im Vorfeld eines Personalauswahlverfahrens unterstützen wir Sie auch gerne bei der Erstellung eines umfassenden Anforderungsprofils, das die Grundlage für die Kandidatenauswahl bildet.

## Der Methoden-Mix

Die Aussagekraft eines Eignungstests hängt in erster Linie davon ab, wie hoch die **Validität** (siehe Erläuterung auf Seite 2) ist.

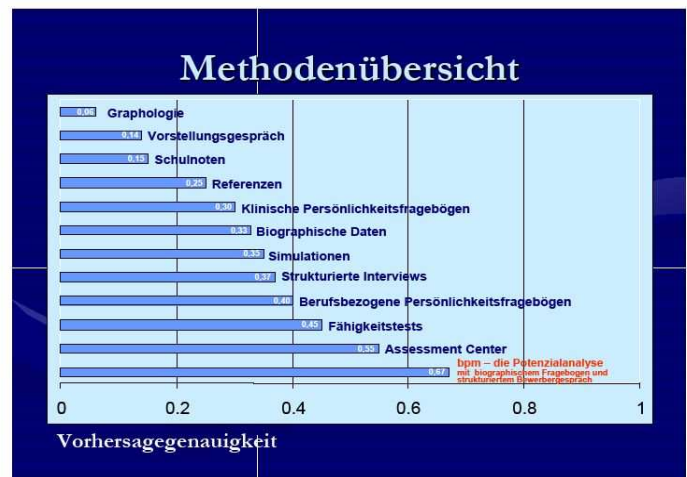
Mit Hilfe von bpm treffen Sie mit einer Wahrscheinlichkeit von **über 93%** (Validität 0,67) die richtige Entscheidung.

Diese enorm hohe Trefferquote gelingt durch das Zusammenspiel der **Potenzialanalyse** mit den Erkenntnissen aus der **Biographie** und dem anschließenden **strukturierten Interview**, das der Testende mit dem Probanden führt.

Jeder bpm-Kunde erhält ergänzend zum Programm Material (Fragebögen für das strukturierte Interview, Tipps im Umgang mit dem Test und vieles mehr), das er aktiv bei der Personalauswahl einsetzen kann.

Darüber hinaus bieten wir umfangreiche Anwenderseminare an. Die Seminare werden entweder in Werl, oder vor Ort im Unternehmen abgehalten.

Für nähere Informationen zu Terminen nehmen Sie bitte Kontakt auf unter [spiekermann@rohrer.de](mailto:spiekermann@rohrer.de).



Die Grafik zeigt: Nur mit einem sinnvollen Methodenmix wie bei bpm erreicht man eine maximale Vorhersagegenauigkeit.

## Was ist eigentlich die „beruflich soziale Kompetenz“?

„Beruflich soziale Kompetenz“ ist die Fähigkeit, mit anderen Menschen effektiv zusammenzuarbeiten, sowohl als Mitglied als auch als Leiter einer Gruppe.

Dazu gehört nicht nur eine grundsätzliche Kooperationsbereitschaft sondern auch die Fähigkeit, das Handeln anderer Menschen zu verstehen und sich in sie hineinzuversetzen.

Der beruflich soziale Aktionsradius eines Mitarbeiters ist

groß, und ebenso groß ist die Anforderung an seine soziale Kompetenz; sie ist in vier Richtungen (360°) gefordert:

- In Richtung der Kollegen
- In Richtung der unterstellten Mitarbeiter
- In Richtung der Vorgesetzten
- In Richtung der Bezugsgruppen aus der Umwelt (z.B. Kunden)

Eine der Position angemessene soziale Kompetenz

jedes einzelnen Arbeitnehmers ist die **Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis und somit auch für den Unternehmenserfolg.**

Es ist kaum vorstellbar, dass z.B. eine Führungskraft Konfliktmanagement effizient durchführen kann, wenn nicht auch ein der Position und Situation angepasstes Maß an Sozialkompetenz vorhanden ist.

„Beruflich soziale Kompetenz“ ist die Fähigkeit, mit anderen Menschen effektiv zusammenzuarbeiten.

## Was macht uns erfolgreich?

Es gibt viele Faktoren, die den beruflichen Erfolg beeinflussen.

Die beruflich sozialen Kompetenzen jedoch wirken sich auf nahezu jede berufliche Tätigkeit aus:

Was bringt Ihnen beispielsweise ein absolut fachkundiger Abteilungsleiter, der jedoch nicht den Zugang zu seinen Mitarbeitern findet? -

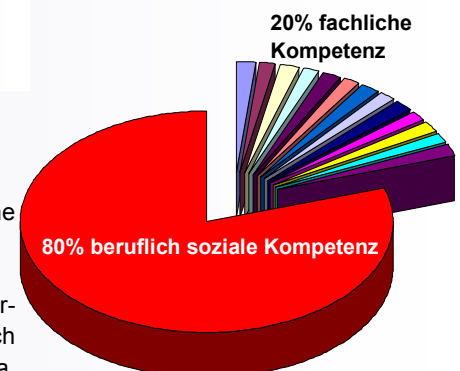
Was bringt Ihnen ein Vertriebsmitarbeiter, der zwar die beste Ausbildung hat, jedoch bei der Fähigkeit, auf andere Menschen zuzugehen, versagt?

Bei gleichem fachlichen Hintergrund tritt die beruflich soziale Kompetenz gegen die Bereitschaft und Fähigkeit der Weiterbildung, die Auffassungsgabe für berufli-

che Fragen und physische Leistungsfähigkeit an.

Wissenschaftler haben untersucht, dass unsere beruflich sozialen Eigenschaften ca. 80% des beruflichen Erfolges ausmachen.

Unsere Erfahrung mit Quereinsteigern in einer Branche zeigt immer wieder: Der fachliche Teil kann relativ



schnell geschult werden. — Der beruflich soziale Anteil hingegen gibt bei allen Quereinsteigern den Ausschlag, ob sich der Erfolg einstellt, oder nicht.

**TS. Consulting**  
Thomas Spiekermann



Am Rykenberg 5  
59457 Werl

Tel: 0 29 22—97 30 15  
Fax: 0 29 22—97 30 20

E-Mail: [spiekermann@rohrer.de](mailto:spiekermann@rohrer.de)  
Internet: [www.rohrer.de](http://www.rohrer.de)

**braun & partner**  
managementsysteme  
limited

**Wir machen Potenziale sichtbar**

**[www.bpm-analyse.de](http://www.bpm-analyse.de)**

## Der Profil-Abgleich

Sehr effektiv ist in der Praxis ein direkter Vergleich der Auswertungen. Dabei können Sie folgende Vergleiche durchführen:

- Eignungsprofil zu Anforderungsprofil
- Eignungsprofil zu Beurteilungsprofil
- Eignungsprofile mehrerer Kandidaten

### Abgleich

#### Eignungsprofil/Anforderungsprofil

Durch diesen Abgleich können Sie feststellen, in wie weit der Kandidat Ihren Anforderungen entspricht.

Wenn Sie starke Abweichungen feststellen, sollten Sie den Kandidaten im strukturierten Bewerbungsgespräch zu diesen Kriterien interviewen (Einen passenden Fragenkatalog erhalten Sie von bpm).

Bei Vergleich mit einem aus mehreren

Eignungsprofilen kombinierten Anforderungsprofil erkennen Sie sofort, ob der Kandidat dem Leistungsniveau der Arbeitsgruppe entspricht. Sie können somit Schief lagen in der Arbeitsgruppe von vornherein vermeiden.

### Abgleich

#### Eignungsprofil/Beurteilungsprofil

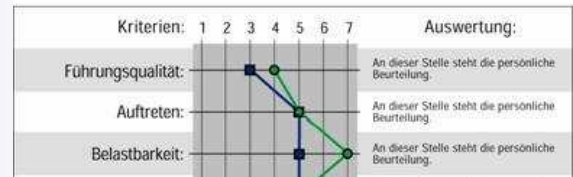
Sie stellen den Übereinstimmungsgrad vom Eignungsprofil des Mitarbeiters und der Beurteilung durch seinen Vorgesetzten fest.

Bei positiven Abweichungen (das Eignungsprofil weist stärkere Ausschläge auf, als das Beurteilungsprofil) kann der Vorgesetzte erkennen, wo er dem Mitarbeiter mehr Einsatz abfordern kann.

Umgekehrt kann der Vorgesetzte erkennen, in welchen Punkten er dem Mitarbeiter eventuell zu viel zumutet.

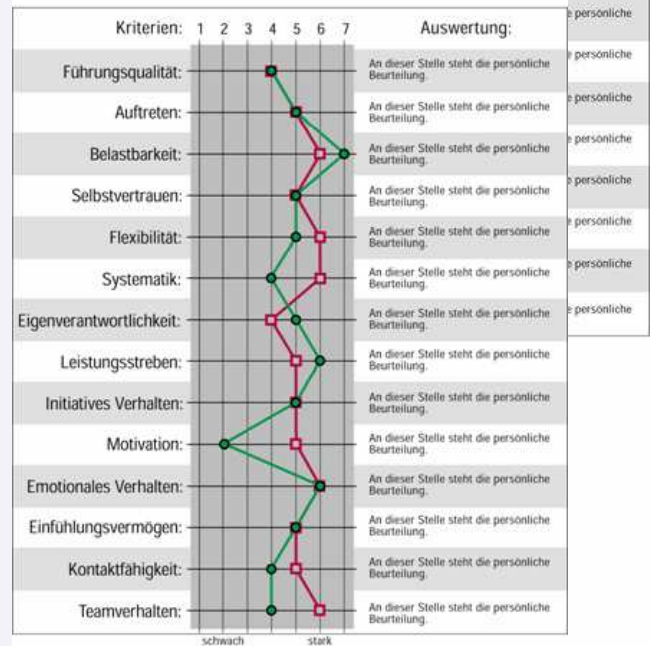
### Eignungs- und Beurteilungsprofil

■ Herr Thomas Mustermann (35) Firma: Thaddäus Rohrer – Unternehmensberatung  
Auswertung nach Lebensalter oder Auswertung nach Position Profil vom 28.07.2005



### Anforderungs- und Eignungsprofil

● Herr Thomas Mustermann (35) Firma: Thaddäus Rohrer – Unternehmensberatung  
Auswertung nach Lebensalter oder Auswertung nach Position Profil vom 28.07.2005



Über- oder Unterforderungen (häufig Gründe für die „innere Kündigung“) können somit vermieden werden.

Die Unternehmensleitung kann auch feststellen, wie gut der Vorgesetzte seine eigenen Mitarbeiter kennt.

Werden die Mitarbeiter entsprechend ihrer persönlichen Potenziale eingesetzt?

Gibt es förderungswürdige Mitarbeiter, die Entwicklungspotenziale aufweisen?

### Abgleich

#### Eignungsprofil/Eignungsprofil

auf diese Weise können mehrere Kandidaten direkt miteinander verglichen werden. Diese Vorgehensweise ist sinnvoll, wenn kein Vergleichsprofil (Anforderung, Beurteilung) zugrunde gelegt wird.