



Professionelle Personalentscheidungen mit Personal Profiling

Im Zuge gesellschaftlicher Megathemen wie Digitalisierung, neue Arbeitsformen und demografischer Wandel werden professionelle und nachvollziehbare Personalentscheidungen immer bedeutsamer. Globale Wettbewerbsszenarien und eine sinnorientierte Anspruchskultur jüngerer Generationen forcieren den Wunsch nach transparenten und wertschätzenden Entscheidungsprozessen. Unternehmen sind gefordert, ihre personellen Entscheidungen für alle Beteiligten mit einer positiven Perspektive zu versehen.

Nicht zuletzt das Image von Organisationen wird durch Bewertungen von Kandidaten und Mitarbeitenden auf einschlägigen Arbeitgeber-Bewertungsportalen auf eine harte Probe gestellt. Unternehmen können dies jedoch als Chance begreifen, um sich als attraktive Arbeitgebermarke zu positionieren und sich vom Wettbewerb abzuheben. Zu den Voraussetzungen für ein starkes Employer Branding gehört auch ein achtsamer Umgang mit allen Personalfragen. Strametz & Associates steht in diesem Zusammenhang für qualitativ hochwertige, personaldiagnostische Verfahren, die faire Entscheidungsprozesse auf Augenhöhe für allen Beteiligten ermöglichen.

Unser Steckenpferd ist das Personal Profiling: ein Verfahren, das wissenschaftlich fundierte Instrumente mit einem wertschätzenden, zukunftsorientierten Vorgehen verbindet. Sei es bei Einstellungen, internen (Be-)Förderungen, Versetzungen oder auch Outplacement-Szenarien: Unser Ziel ist es, sowohl Kandidaten als auch Unternehmen bei Personalentscheidungen jederzeit bestmöglich zu unterstützen und ihnen eine positive Perspektive an die Hand zu geben.

- ▶ Status quo und Perspektive
- ▶ So funktioniert unser Personal Profiling
- ▶ Welche Verfahren setzen wir ein?

Status quo und Perspektive

Unser Basis-Toolset besteht aus fünf fundierten und bewährten Testverfahren, die je nach Anforderung an die Entscheidungssituation eingesetzt werden können, um Potenziale, Fähigkeiten, Motive und Persönlichkeitsmerkmale treffsicher zu bestimmen.

Bei jeder Personalentscheidung schwingen bei den betroffenen Kandidaten und Vertretern der Organisation folgende Fragen mit: Wer bin ich bzw.

wer ist dieser Mensch? Was kann ich bzw. was kann diese Person momentan leisten? Was will ich bzw. was treibt diesen Menschen an? Und was ist künftig möglich, wenn sich Umfeld und Anforderungen verändern? Über unsere maßgeschneiderten Personal-Profiling-Verfahren finden wir die Antworten. Unser Vorgehen wird individuell mit dem Auftraggeber abgestimmt, wobei wir Wert darauflegen, ein für alle Beteiligten nachvollziehbares und konstruktives, nach vorne gerichtetes Verfahren zu definieren.

Und so funktioniert unser **Personal Profiling:**

1. Auftragsklärung mit dem Auftraggeber
Wir besprechen Ziele, Rahmenbedingungen, Instrumente, Prozesse, Verantwortlichkeiten und Kosten.
2. Ein Aufklärungsgespräch mit dem Kandidaten
(*dieses kann auch der Auftraggeber übernehmen*)
Hier geht es um Erklärung des Verfahrens und der Instrumente sowie das Einverständnis bzw. Beantwortung wichtiger Fragen.
3. Durchführung der vereinbarten Testverfahren (Tools)
Der Kandidat führt die entsprechenden Tests (*nahezu alle online zugänglich*) selbständig durch.
4. Ergebnisaufbereitung
Wir werten die Ergebnisse aus und fassen sie je nach Auftragsvereinbarung in einem Ergebnisbericht zusammen bzw. bieten einen Ergebnisreport zu jedem Verfahren an.
5. Feedbackgespräche
Je nach vereinbarter Konstellation werden die Ergebnisse entweder nur dem Kandidaten, in einem gemeinsamen Gespräch mit allen beteiligten Entscheidern oder in mehreren bilateralen Gesprächen erläutert.
6. Entscheidung und Umsetzungsschritte
Die Personalentscheidung wird auf Basis aller Ergebnisse und Eindrücke getroffen und die entsprechenden Umsetzungsschritte vereinbart. Dabei sollten nach Möglichkeit konkrete Perspektiven aufgezeigt werden, unabhängig davon, wie die Entscheidung ausgefallen ist.
7. Folgeprozess
Die möglichen Folgeprozesse können sehr unterschiedlich aussehen.
Je nach Entscheidungssituation können Onboarding, Training, Coaching, Mentoring, Neuorientierungs- oder Karriereberatung (auch im Trennungsprozess) sinnvolle Alternativen sein.

Ein optimales Ergebnis liefert das Verfahren immer dann, wenn es einen übereinstimmenden Erkenntnisgewinn gibt, der am Ende zu einer einvernehmlichen Entscheidung führt, die von allen Beteiligten gemeinsam getragen wird. Aber auch im

Falle von unterschiedlichen Erkenntnissen bzw. Wünschen sorgt dieser Weg für nachvollziehbare Entscheidungen mit transparenten Kriterien, die partnerschaftlich kommuniziert werden.

CliftonStrengthsFinder

Der CliftonStrengthsFinder basiert auf dem Konzept von Don Clifton sowie den empirischen Studien des Gallup Instituts, deren Veröffentlichungen zu Weltbestsellern wurden. Es geht hier um Talente, die als natürlich auftretende Gedanken-, Gefühls- oder Verhaltensmuster definiert werden. Sie gehören zu den angeborenen, natürlichen Fähigkeiten, die ein Mensch produktiv anwenden und zur Stärke ausbauen kann, wenn darin investiert wird. Das Besondere an dem Verfahren ist die globale empirische Beweisführung, die zeigt, dass ein stärkenorientierter Ansatz zu signifikant besseren Leistungen, Ergebnissen und Lebenszufriedenheit führt.

Affinitätenprofil

Das Affinitätenprofil basiert auf dem Affinitätenmodell von Manuel Schuchna und stellt eine Neuerung in der Welt der Personaldiagnostik dar (veröffentlicht in 2020). Der Begriff Affinität beinhaltet in diesem Modell die Kombination aus Kompetenzmotivation und Fähigkeitspotenzial. Dabei werden drei Arten von Affinitäten unterschieden: Themen-Affinitäten, Arbeitsphasen-Affinitäten und Komplexitäts-Affinitäten.

Das Besondere an dem Verfahren ist, dass das Affinitäten-Modell bewusst von einer bisher üblichen, rein auf Persönlichkeitsmerkmale ausgerichteten Potenzialdiagnostik abgegrenzt wird. Dafür wird der Fokus auf die fach- und themenspezifische Personaldiagnostik gerichtet. Aus den so gewonnenen Profilen lassen sich Prognosen und Handlungsempfehlungen für die Eignung von Personen für fach- und themenspezifische Tätigkeitsfelder sowie Arbeitsweisen ableiten.



Bei spezifischen Anforderungen an Zielgruppen wie Führungskräfte oder Projektleiter etc. sowie spezifischen Kontexten wie Recruiting, Umstrukturierungs- oder Trennungsprozesse setzen wir weitere zielgruppen- bzw. bedarfsorientierte Instrumente ein.

Sprechen Sie uns an und wir entwickeln mit Ihnen vor dem Hintergrund Ihrer spezifischen Situation und Bedarfslage aus den aufgezeigten Bausteinen Ihr ganz individuelles Vorgehen sowie Toolset für Ihr Personal Profiling.

Strametz ▶ Associates
TALENTE FÖRDERN. FÜHRUNG STÄRKEN.

Strametz & Associates GmbH
Kalandstraße 13
34414 Hansestadt Warburg
Telefon +49 (0)5641 776400
Telefax +49 (0)5641 7764011
www.strametz.de
info@strametz.de