

# KOMPETENZBASIERTE PERSONALAUSWAHL und PERSONALENTWICKLUNG mit



**Strategic Success Modelling**

---

**Stärken und kritische Erfolgsfaktoren identifizieren**

- **Effektiv**
- **Effizient**
- **Zielgenau**

## WAS IST ASSESS STRATEGIC SUCCESS MODELLING?

Erfolgreiche Unternehmen sehen Personal- und Organisationsentwicklung als untrennbare Einheit. Sie nutzen intelligente Personalauswahl- und Personalentwicklungssysteme, die die strategischen Zielsetzungen des Unternehmens direkt unterstützen, indem sie strategische Ziele in Verhaltensziele für die Mitarbeiter übersetzen. Dieser Ansatz verändert den Fokus von HR-Prozessen, die damit direkt an den Unternehmensergebnissen orientiert und messbar sind.

Kompetenzbasierte Personalauswahl- und -entwicklungsinstrumente setzen diesen Ansatz in die Realität um!

---

## Kompetenzmodelle sind die HR-Modelle der Zukunft

Kompetenzmodelle haben sich in den letzten Jahren bei vielen erfolgreichen Unternehmen durchgesetzt, weil damit differenzierte Verhaltenskompetenzen, die für die Erreichung der Verhaltensziele erforderlich sind, definiert werden können. ASSESS als kompetenzbasiertes Verfahren zeigt die entscheidenden Komponenten für die berufliche Effektivität eines Bewerbers bzw. Mitarbeiters auf. Beruflicher Erfolg wird dabei als Resultat folgender Faktoren definiert:

- **Angeborene Eigenschaften:** die für die berufliche Performance wichtigen Aspekte natürlicher Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften
- **Angelernte Eigenschaften:** die für die berufliche Performance wichtigen Erfahrungen, Fertigkeiten und das Wissen

Aus der Kombination der gemessenen Persönlichkeitseigenschaften werden die geforderten Kompetenzen gemessen. Erfolg in einer Kompetenz kann deshalb durch die Entwicklung erworbener Fertigkeiten und Kenntnisse erreicht werden.

### Kompetenz kann somit definiert werden als:

"Die Summe aller Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale, die als Grundlage dienen, um eine Funktion in einer Organisation erfolgreich und effektiv so zu erfüllen, dass damit die Erreichung strategischer Unternehmensziele unterstützt wird".

---

## Wie arbeitet ASSESS?

Weltweit anerkannte und durch zahlreiche Validierungsstudien abgesicherte Verfahren wie der Guildford Zimmerman Temperament Survey, das DF Opinion Survey oder das Big Five Model bilden die wissenschaftliche Grundlage des ASSESS Modells. ASSESS stellt somit eine umfangreich validierte Weiterentwicklung und Adaption dieser Instrumente, speziell auf den beruflichen Kontext bezogen, dar.

ASSESS bewertet die Persönlichkeit der Kandidaten hinsichtlich der Position und ihrer Befähigung für Management- oder Führungsaufgaben. Grundlage des ASSESS Instrumentariums ist ein insgesamt 345 Fragen umfassender Fragebogen, der die Ausprägung von 24 Persönlichkeitsmerkmalen misst. Die über den Fragebogen generierten Daten werden im Rahmen des computer-gestützten Auswertungsprozesses anhand einer umfangreichen normativen Datenbank gewichtet. Das System bietet in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, individuell zur Position und Aufgabe des Probanden passende Vergleichsgruppen zu generieren. Anhand der automatisch prozentual gewichteten Resultate erstellt das System einen individuellen Report, der innerhalb kürzester Zeit online verfügbar ist.

---

## ASSESS - Nutzen für Unternehmen

### ASSESS - legt verbindliche Standards für Verhaltensziele in einer definierten Tätigkeit fest

**ASSESS - erleichtert Personalauswahl-Prozesse:** Definierte Kompetenzen unterstützen die Recruiter darin, potentielle Kandidaten zielgerichtet zu suchen, zu bewerten und durch im Report enthaltene Interviewvorschläge effizient zu befragen. Die Wahrscheinlichkeit, die besten Kandidaten für vakante Positionen auszuwählen steigt entscheidend.

**ASSESS - strukturiert die Personalentwicklung:** Mitarbeiter werden durch Abgleich aktueller und zukünftig erforderlicher Kompetenzen zielgerichtet und effizient gefördert.

## Die ASSESS - Instrumente

ASSESS bietet zwei Instrumente an, die jeweils Auswertungsmöglichkeiten für Personalauswahl und Personalentwicklung haben.

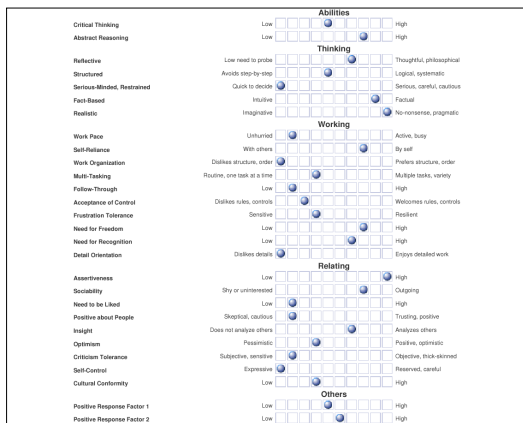
- ASSESS Performance Analyse® sowie
- ASSESS Kompetenz Analyse® auf Basis des Strategic Success Modelling Process (SSM)

### 1. Stufe - ASSESS Performance Analyse®

Die ASSESS Performance Analyse® misst arbeitsbezogene Persönlichkeitseigenschaften (angeborene und angelebte). Diese werden mit branchen- und arbeitsplatzspezifischen standardisierten Arbeitsplatzanforderungen abgeglichen. Der Teilnehmer erhält ein umfassendes Feedback (40 seitiger Report) über seine Stärken sowie über seine kritischen Erfolgsfaktoren für ein von ihm angestrebtes Arbeitsfeld.

Unterteilt werden diese gemessenen Persönlichkeitseigenschaften in drei Bereiche:

- **Denkstil:** Die Persönlichkeitseigenschaften, die in dieser Kategorie gemessen werden, geben Feedback darüber, wie sich eine Person intellektuell mit ihrer Umwelt auseinandersetzt.
- **Arbeitsstil:** Die Persönlichkeitseigenschaften, die hier abgebildet werden, befassen sich mit der Art und Weise, wie eine Person vorgeht, um eine Aufgabe zu lösen.
- **Beziehungsstil:** Die hier gemessenen Persönlichkeitseigenschaften geben Auskunft über die Art und Weise, wie eine Person ihre sozialen Kontakte gestaltet.



## ASSESS® PERFORMANCE ANALYSE

Als Ergebnis der ASSESS Performance Analyse erhält der Proband ein Feedback über die Ausprägung seiner berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften. Er erkennt, in welchen Bereichen er eine durchschnittliche Ausprägung hat sowie in welchen Bereichen seine Stärken und seine kritischen Erfolgsfaktoren liegen.

Die ASSESS Performance Analyse® - Auswertungsgrafik

### 2. Stufe - ASSESS Kompetenz Analyse®

Die ASSESS Kompetenz Analyse® basiert auf dem Strategic Success Modelling (SSM). Hierbei werden für jedes Unternehmen spezifische Kompetenzen festgelegt, die in einer Kompetenzbibliothek zusammengefasst sind.

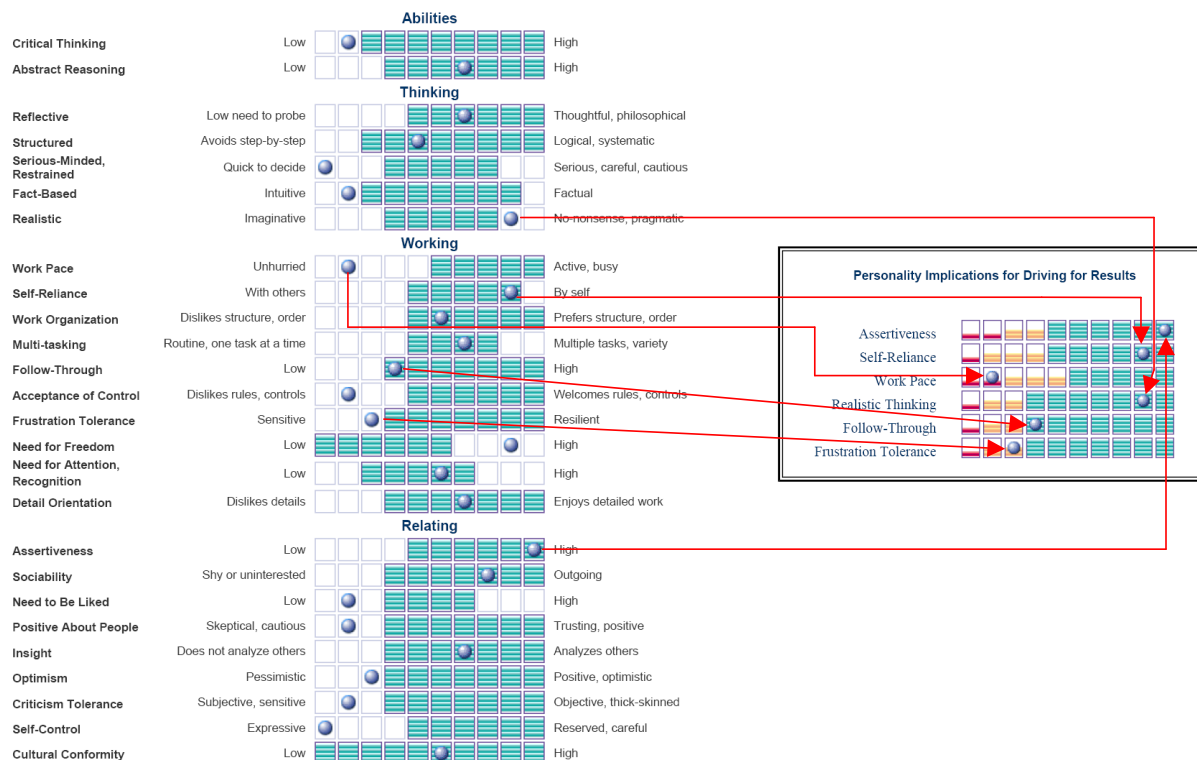
Denkstil	Arbeitsstil	Beziehungsstil
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visionskraft oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Innovationsstärke</li> </ul> </li> <li>• Analytisches Problemlöseverhalten oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Entscheidungsstärke</li> </ul> </li> <li>• Veränderungsgestaltung oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Anpassung an Veränderungen</li> </ul> </li> <li>• Zivilcourage</li> <li>• Geschäftssinn</li> <li>• Funktioneller Sachverstand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planungs- und Organisationsfähigkeit</li> <li>• Ergebnisse einfordern oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Ergebnisse liefern</li> </ul> </li> <li>• Qualitätsorientierung oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Ständige Verbesserung</li> <li>◆ Grundsätze</li> <li>◆ Richtlinien, Regeln</li> </ul> </li> <li>• Sicherheits- und Risikobewusstsein</li> <li>• Kundenorientierung oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Kundenservice</li> </ul> </li> <li>• Integrität</li> <li>• Unverwüstlichkeit</li> <li>• Ständiges Lernen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamwork und Zusammenarbeit</li> <li>• Einfluss und Überzeugungskraft oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ verkäuferische Überzeugungskraft</li> </ul> </li> <li>• Zielorientierte Führung oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Teamführung</li> </ul> </li> <li>• Coaching und Fördern</li> <li>• Motivationskraft</li> <li>• Umgang mit organisationalen Dynamiken oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Beziehungsmanagement</li> </ul> </li> <li>• Verhandlungsführung oder                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Konfliktmanagement</li> </ul> </li> <li>• Kommunikationsstärke</li> <li>• Schriftliche Kommunikation</li> <li>• Präsentationsfähigkeiten</li> <li>• Besprechungen / Meetings leiten</li> <li>• Aktive Teilnahme an Meetings</li> <li>• Umgang mit Unterschieden</li> </ul>

Die ASSESS SSM Kompetenzbibliothek

# KOMPETENTE MITARBEITER GEZIEL AUSWÄHLEN UND EINSETZEN

In einem Workshop wird gemeinsam mit dem Führungsteam das individuelle Kompetenzprofil des jeweiligen Unternehmens erstellt. So können die spezifischen Arbeitsplatzanforderungen des Unternehmens in Verbindung mit der Kompetenzmessung der Bewerber und Mitarbeiter gebracht werden. Bei der Entwicklung eines ASSESS kompetenzbasierten Reports werden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Kern-Eigenschaften für jede Kompetenz werden identifiziert
- "Wünschenswerte" und "unerwünschte" Skalen für jede Eigenschaft mit Bezug zu dieser Kompetenz (grafisch durch grün, gelb, rot dargestellt) werden identifiziert
- Personalauswahl- und Personalentwicklungs-Statements für jede Kombination von Eigenschaften, die den Einfluss (positiv oder negativ) der Profile in Bezug auf den Kompetenzbereich beschreiben, werden definiert.



ASSESS Kompetenz Analyse® - Auswertungsgrafik: Die Grafik stellt die Beziehung zwischen der individuellen Ausprägung von Persönlichkeitseigenschaften (linke Grafik = Ergebnis der ASSESS Performance Analyse®) und deren Niederschlag im unternehmensspezifischen Kompetenzprofil dar (rechte Grafik).

## Merkmale und Vorteile

- ASSESS - erfordert kein kostspieliges oder schwieriges Training
- ASSESS - verbindet Persönlichkeit - Fähigkeiten - Kompetenzen
- ASSESS - ist einsetzbar für Personalauswahl und -entwicklung
- ASSESS - ist anwenderfreundlich und web-basiert
- ASSESS - ist leicht an ein bereits etabliertes Kompetenzmodell zu adaptieren
- ASSESS - bietet Personalauswahl-, Personalentwicklungs- Reports und zukünftig auch 360° Reports
- ASSESS - ist valide, reliabel und kosteneffizient
- ASSESS - ist klar und verständlich formuliert

Das Instrumentarium wurde von Bigby, Havis & Associates, einem auf Testverfahren und Assessmentcenter spezialisierten Beratungsunternehmen aus den USA, entwickelt. Die deutschsprachige Version des Instruments wird von der SCHEELLEN AG® entwickelt und validiert.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an uns direkt oder an einen unserer Partner:

**Amhoff**  **UnternehmerBerater**  
 Amhoff GmbH  
 Widmaierstrasse 110  
 70567 Stuttgart-Möhringen  
 Tel: 07 11 - 46 90 53 60  
 Fax: 07 11 - 46 90 53 19  
 Mobil: 01 72 - 73 10 800  
[info@amhoff.de](mailto:info@amhoff.de)  
[www.amhoff.de](http://www.amhoff.de)