

Psychometrische Potenzialanalyse und kompetenzbasiertes Interview als Königsweg in der Eignungsdiagnostik / Konzept:

1 Erfassen der erfolgsentscheidenden Leistungsvoraussetzungen für Führungs- und Managementfunktionen in Veränderungsprozessen

Dabei wird die intellektuelle, fachliche und soziale Kompetenz der Führungsleistung ganzheitlich betrachtet und im Hinblick auf die strategischen Unternehmensziele bewertet.

2 Additiv-absichernde Eignungsdiagnostik

Das Jobfidence®-Messverfahren zum objektiven Erfassen (kein Selbstauskunftsfragebogen) von erfolgsentscheidenden Persönlichkeitsaspekten (Hard- und Soft-Skills) und die nondirektive kompetenzbasierte Interviewtechnik ergänzen sich in optimaler Weise.

3 Erfüllen höchster wissenschaftlicher Standards & Praxisbewährung

Jobfidence® und kompetenzbasiertes Interview erfüllen sämtliche Anforderungen, die die DIN 33430 („berufliche Eignungsdiagnostik“) an psychometrische Verfahren und Interviews stellt. Ihr Nutzen: Ein Maximum an Objektivität und Prognosesicherheit einerseits sowie Praktikabilität und Teilnehmerakzeptanz andererseits.

4 Umfassende Beurteilung des Führungs- und Management-Potenzials

Detailliertes Erfassen der Stärken und Risiken sowie des Entwicklungspotenzials in Bezug auf die jeweilige Zielposition; Ableiten von Selbstmanagement-Techniken und individuell abgestimmten Personalentwicklungs-Empfehlungen. Gesamtschau auf die Zusammensetzung der Führungsmannschaft inklusive des Handlungsbedarfs.

5 Besonders aussagefähiges Feedback durch die eingesetzte Methodenkombination

Die Rückmeldung der kompetenzbezogenen Stärken und Risiken sowie der dahinter liegenden Ursachendynamik (Zusammenspiel der gemessenen Persönlichkeitsaspekte) wird insbesondere von Kandidaten aus dem Top-Management als besonders aussagekräftig erlebt.

6 Optimales Aufwand-Nutzen-Verhältnis

Mit keiner anderen Vorgehensweise kann in so kurzer Zugriffszeit (inklusive detaillierten Feedbacks ca. 6 Stunden) ein so hoher Output und Nutzen erzielt werden. Die Ergebnisse des Management Audits lassen sich bspw. auch hervorragend im Rahmen eines Coachings nutzen.

Jobfidence® erfüllt alle Anforderungen, die die DIN 33430:2016-07 an messtheoretisch fundierte Verfahren stellt.
Jobfidence® zeichnet sich insbesondere aus durch:

**Relevanz/konsequenter
Anforderungsbezug**

**Hohe Akzeptanz bei allen
Beteiligten**

**Manipulations-
Sicherheit**

**Kontinuierliche
Qualitätssicherung**

**Optimale Aufwand-
Nutzenrelation**

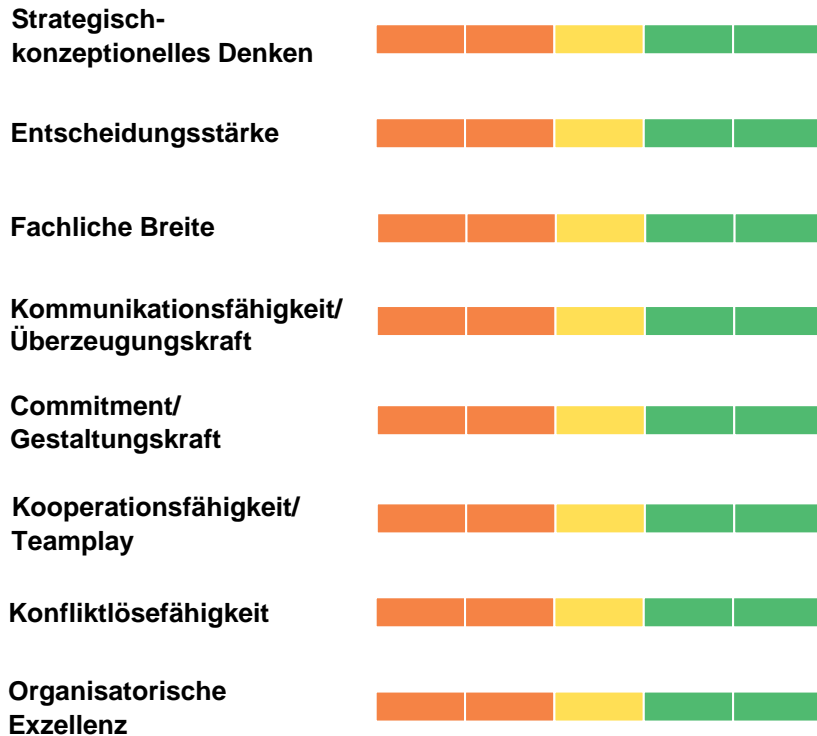
Rechtssicherheit

WISSENSCHAFTLICHE GÜTEKRITERIEN

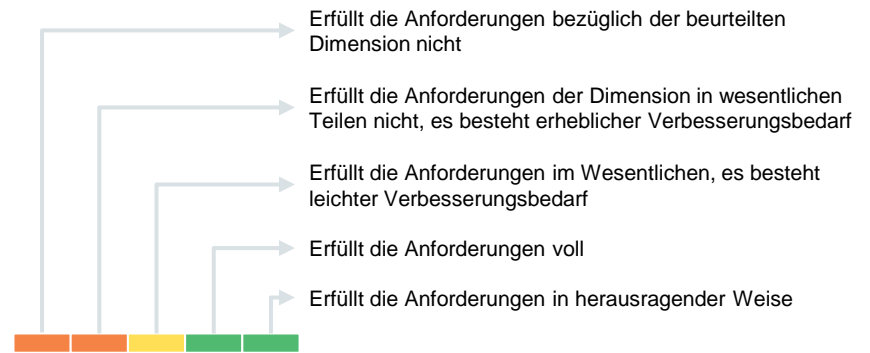
- Das Messverfahren wird in regelmäßigen Revisionen wissenschaftlich überprüft und weiterentwickelt.
- Die aktuelle 24. Fassung des Messverfahrens stammt aus dem Jahr 2024 und wurde an einer Stichprobe von 10.221 Kandidaten geeicht und geprüft.
- Die wissenschaftlichen Gütekriterien (Objektivität, Reliabilität und Validität) von Jobfidence® liegen allesamt im Spitzenbereich.
- Durch die kontinuierliche Qualitätssicherung entspricht Jobfidence® dem jeweiligen aktuellen Stand von Wissenschaft und Technik.
- Die DIN 33430:2016-07 ist die derzeit weltweit strengste Norm im Bereich der beruflichen Eignungsdiagnostik. Wo es für eine maximale Qualität sinnvoll ist, werden wichtige Anforderungen der Norm von Jobfidence® sogar übererfüllt.

Bewertungstool II – kompetenzbasiertes Interview

Das zweistündige Interview ergänzt die Potenzialanalyse entscheidender Leistungsvoraussetzungen in idealer Weise. Es zielt auf besonders erfolgsentscheidende Wissens-, Motivations- und Verhaltensaspekte (Kompetenzen). Die erfassten Kompetenzen können dabei auf unternehmensspezifische Kompetenzmodelle angepasst werden.



- Die eingesetzte strukturiert-nondirektive Interviewtechnik hat sich in unterschiedlichsten und besonders herausfordernden Anwendungsbereichen (wie bspw. Kriminalpsychologie sowie Management Audits in Sanierungsprojekten und Mergers) bestens bewährt.
- Besonderes Augenmerk wird auf eine offene Gesprächsatmosphäre mit Fokus auf zukunftsorientierten Lösungsvorschlägen gelegt. Dies erhöht die Akzeptanz unter den Teilnehmern und gibt ihnen die Möglichkeit, ihre spezifischen Sichtweisen und ihren potenziellen Beitrag, Nutzen für das Unternehmen zu stiften, gezielt darzulegen.
- Die Fragen im Interview zielen auf sechs Kompetenzbereiche, die für den Erfolg einer strategischen Neuausrichtung bzw. Konsolidierung des Unternehmens entscheidend sind. Jede Kompetenz wird anhand einer fünf-stufigen Bewertungs-Skala beurteilt.



Operationalisierung am Beispiel ‚Konfliktlösefähigkeit‘

Während Jobfidence® generell gültige Leistungsvoraussetzungen erfasst, kann das kompetenzbasierte Interview auf neue Kompetenzanforderungen (wie bspw. das diskutierte „politische Gespür“/ „politische Intelligenz“ – das im Übrigen je nach Unternehmen in den Anforderungen im Detail anders ausgeprägt sein kann) maßgeschneidert werden. Dazu muss der jeweilige „Kompetenzbegriff“ exakt anhand der geforderten erfolgsrelevanten Verhaltensweisen (Operationalisierungen) definiert werden.

**Aktives Handeln in Konfliktsituationen
(Konfliktmanagement vs.
Konfliktvermeidung)**

**Diplomatisches Agieren bei
Interessenskonflikten; im Bedarfsfall
Ermöglichen einer Konfliktlösung, bei
der möglichst alle Beteiligten „das
Gesicht wahren“ können**

**Hoher Gestaltungswille und hohe
Gestaltungskraft insbesondere in
Krisensituationen (vs. „Sendepause in
der Krise“)**

**Angemessene Reaktion in
Konfliktsituationen (u.a. Vermeiden
von Killerphrasen/Gegenangriffen)**

**Exzellentes Verhandlungsgeschick
in Konfliktsituationen**

**Proaktives Krisenmanagement
(u.a. Antizipation von zukünftigen
Risiken)**

**In Konflikten/Krisen
lösungsorientierter Blick nach vorne
(statt Problemfokussierung und Suche
nach dem Schuldigen)**

**Erfahrungen im Umgang mit
Krisensituationen und im
erfolgreichen Krisenmanagement**

**Übernahme von Verantwortung für
eigenes Handeln bzw. für getroffene
Entscheidungen (vs. „Schuld sind die
anderen“-Syndrom)**

Mögliche Interviewfragen zur ‚Konfliktlösefähigkeit‘

Zu jeder (neu) definierten Kompetenz lassen sich entsprechende möglichst weit gefasste Interviewfragen konzipieren. Diese orientieren sich an den Operationalisierungen und vermeiden nach dem Prinzip der nondirektiven Interviewtechnik möglichst jede Suggestion.

In Ihrem heutigen Verantwortungsbereich kommt es sicher mitunter zu Reibungen mit Geschäftspartnern, Kollegen oder im Team. Wie gehen Sie an die Lösung solcher Konflikte heran? Schildern Sie einen konkreten Vorfall.
Am besten starten Sie mit der Ausgangssituation. Was haben Sie zur Konfliktlösung beigetragen? Wie sah das konkrete Ergebnis aus?

Mit welchen Ansprechpartnern gibt es erfahrungsgemäß am häufigsten Konflikte bzw. Missverständnisse?
Wo sehen Sie die Ursachen?

Bitte beschreiben Sie auch ein Beispiel, bei dem Sie mit der Konfliktlösung nicht zufrieden waren.
Was würden Sie aus heutiger Sicht anders machen? Was haben Sie aus diesem Konflikt gelernt?

Welche Krisen mussten bzw. durften Sie in Ihrer beruflichen Karriere bestehen?
Bitte schildern Sie die Ausgangssituation, Ihr Krisenmanagement und das Ergebnis.

Wer oder was war für die Krise verantwortlich? Was war Ihr Anteil an der Krise und Ihr persönlicher Beitrag zur Krisenbewältigung?
Was haben Sie aus dieser Krise gelernt?

Stichwort Krisenmanagement: Was würden Sie einem jungen, von Ihnen geschätzten Kollegen in Bezug auf Krisen raten?

Bei allen Fragen nach einem „Scheitern“ (in Konfliktsituationen, bei der Zielerreichung, bei falschen Entscheidungen etc.):
Woran lag es? <Übernahme von Verantwortung für eigenes Handeln bzw. für getroffene Entscheidungen vs. „Schuld sind die anderen“-Syndrom?>

Das kompetenzbasierte Interview erfüllt höchste wissenschaftliche Standards. Die Vorgehensweise entspricht den im Kommentar zur aktuellen DIN 33430:2016-07 dargestellten Forderungen.

**Strukturierte und
nondirektive Interview-
Technik**

**Fokussierte
Nachfassfragen**

**Offene, wertschätzende
Gesprächsatmosphäre
mit Zukunftsblick**

**Additiv-absichernde
Urteilsbildung**

INTERVIEWTECHNIK IM DETAIL

- Die strukturiert-nondirektive Interviewtechnik zeichnet sich durch gezielte, suggestionsfreie Fragen und aktives Zuhören aus.
- In einer offenen Gesprächsatmosphäre mit klarem Zukunftsblick (im Gegensatz zu provokativen Gesprächstechniken mit vergangenheitsbezogener Ursachenanalyse) wird den Teilnehmern die Möglichkeit gegeben, ihre Stärken gezielt darzustellen.
- Die Methodik des aktiven Zuhörens führt im Vergleich zu jeder anderen Interviewtechnik zu einer stärkeren Offenheit und einem deutlich höheren Informationsgehalt der erhobenen Aussagen.
- Durch fokussierte Nachfassfragen wird die Tragfähigkeit der Argumentation überprüft.
- Das Interview wird von zwei erfahrenen Beratern (je ein Branchen- und ein Methodik-Experte) geführt. Die Urteilsbildung erfolgt nach dem Modell der additiv-absichernden Eignungsdiagnostik (jede Kompetenz wird durch mehrere Fragen und Beobachtungsstichproben im „4-Augen-Prinzip“ beurteilt).