

# Menschen einschätzen -

was wir sehen und was wir  
bekommen

- ist nicht immer identisch



R I S K

**ProfileXT®**

Holen Sie sich eine fundierte  
und objektive zweite  
Meinung

## Informationen und Fakten zur Potentialeinschätzung mit "Profile XT":

Es gibt mehrere Gründe, warum sich jemand in seiner beruflichen Aufgabe nicht wohlfühlt:

- ⇒ Es fehlt das nötige Fachwissen oder die Einarbeitung war nicht umfassend genug
- ⇒ Fehlende Ressourcen. Der Mangel an Zeit, Geld und Technik ist zu groß, um die gestellten Aufgaben zu erfüllen.
- ⇒ Die persönliche Motivation passt nicht zu den gestellten Anforderungen
- ⇒ Die persönlichen Stärken passen nicht zu den gestellten Aufgaben
  - [zu anderen Aufgaben könnten sie dagegen sehr wohl passen.]

ProfileXT® basiert auf Forschungen von F. Schmidt und J. Hunter und gibt Antworten in den **drei der wichtigsten Fragen:**

- ⇒ **Mentale Fähigkeiten**
  - Es ist ein Index für Lernfähigkeit, Urteilsvermögen und Problemlösungspotential.
  - Je schneller ein Mensch Informationen verarbeitet, desto müheloser wird er die für einen Arbeitsplatz notwendigen Fertigkeiten erlernen.
    - *(Man kann beispielsweise den Lernerfolg steigern, indem man die vorhandene Lernfähigkeit bei der Einarbeitung berücksichtigt.)*
- ⇒ **Berufliche Interessen**
  - Je mehr die Berufsinteressen mit den Anforderungen an einen Beruf /an eine Arbeitsstelle übereinstimmen, umso wahrscheinlicher ist die Zufriedenheit mit den Aufgaben am Arbeitsplatz oder mit der Berufswahl /
- ⇒ **Persönliche – berufliche Stärken**

Die beruflichen Stärken bestehen aus neun Verhaltenskriterien, die für den beruflichen Erfolg wichtig sind

Die Ergebnisse des Kandidaten werden mit ausgewählten Anforderungsprofilen verglichen.  
Das Ergebnis gibt Aufschluss darüber:

- ⇒ Passt der Kandidat?
- ⇒ Welche Kompetenzen müssen ggf. entwickelt werden, damit der Kandidat die Anforderungen in Zukunft erfüllen kann?
- ⇒ Welche Risiken bestehen?
- ⇒ Gibt es weiterführende Potentiale? (z.B. Führungskompetenzen)

Das Online-Assessment ProfileXT®

- ⇒ **Online-Assessment** wird ohne Zeitlimit durchgeführt. Es sind etwa 90 Minuten Zeit erforderlich.
- ⇒ Durch ein **Cross-Checksysteem** und durch die Verwendung von Manipulationsfragen wird ein hohes Maß an Genauigkeit erzielt.
- ⇒ ProfileXT® Assessment misst **nicht** gut oder schlecht, sondern **passt oder passt nicht !!**

## Informationen und Fakten zur Potentialeinschätzung mit "Profile XT":

Als Ergebnis des Online-Assessments können folgende Auswertungen erstellt werden:

<b>Persönlicher Bericht</b>	Auswertung für den Kandidaten zur Selbstreflexion Im Coaching und der Personalentwicklung ein wichtiger Bericht
<b>Grafischer Überblick</b>	auf einen Blick erkennen Sie, wie gut der Kandidat zu der Position passt
<b>Management-Kurzbericht</b>	Eine Bericht über die detaillierte Eignung des jeweiligen Kandidaten – kurz und übersichtlich, mit allen wichtigen Informationen
<b>Management-Bericht</b>	ein ausführliche Einschätzung des Kandidaten. Dieser Bericht eignet sich hervorragend zur Unterstützung / Coachings während der Probezeit
<b>Interview-Fragen</b>	Vorschläge für Fragen im Vorstellungsgespräch / Mitarbeitergespräch
<b>Interview-Fragen zu den Abweichungen</b>	Vorschläge für Fragen im Vorstellungsgespräch / Mitarbeitergespräch – allerdings nur zu den Bereichen, in denen auffällige Abweichungen zum Soll-Profil bestehen
<b>Eignungsbericht</b>	wie gut passt ein Kandidat zum jeweiligen Position, auf welche speziellen Fragen sollte in einem zweiten Gespräch eingegangen werden
<b>Mehrfach-Stellen-Vergleich</b>	Sie möchten wissen, ob der Kandidat zu einer weiteren Position passt – es kann ein Vergleich mit mehreren Stellen erfolgen <i>Kann zur Berufsfindung, zur Nachfolgeplanung und zur Zuordnung bestehender Mitarbeiter auf neue Positionen verwendet werden</i>
<b>Mehrfach-Kandidaten-Vergleich</b>	Vergleicht die Ergebnisse von mehreren Kandidaten zu den Anforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes

## Informationen und Fakten zur Potentialeinschätzung mit "Profile XT":

### Daten und Fakten:

Aufgrund der Ergebnisse von Hunderttausenden von Profilings werden die Produkte einer gründlichen Forschung und Analyse unterzogen. Diese Daten stammen von Mitarbeitern auf allen Unternehmens-Ebenen in einer Vielzahl von Industriezweigen.

- ⇒ **ProfileXT misst die ganze Person, nicht nur die Persönlichkeit.**
- ⇒ Die Profilings von Profiles sind für Arbeiter ebenso geeignet wie für Angestellte.
- ⇒ Die Validität der Produkte ist durch Studien mehrfach belegt und wird ständig überprüft.
- ⇒ Validierung über das gesamte Spektrum der arbeitenden Bevölkerung:
  - Alter 16 bis 69, Mann und Frau, alle ethnischen Gruppen
- ⇒ **ProfileXT** ist speziell in Deutschland angepasst und entspricht der DIN - Norm 33430 für eignungsdiagnostische Instrumente
- ⇒ 75% des Forschungsbudgets wird darauf verwendet, die derzeitigen Profiling-Produkte auf den neuesten Stand zu bringen und zu validieren.
- ⇒ Verpflichtung, die Zuverlässigkeit und Validität des Profilings ständig zu verbessern
- ⇒ **Fokus-Gruppen helfen bei der Verbesserung des Produktes**
- ⇒ Die Forschung basiert fast ausschließlich auf Untersuchungen mit der arbeitenden Bevölkerung: Leute in realen Jobs - in realen Unternehmen - rund um die Welt.
- ⇒ **eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung**
- ⇒ **Forschungs- und Entwicklungsarbeit an den Produkten erstreckt sich bereits über 25 Jahre.**

## Informationen und Fakten zur Potentialeinschätzung mit "Profile XT":

### ⇒ Berufliche Interessen

- Nach der DIN-Norm 33430 von Juni 2002, die die Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen festlegt, sollen „je nach Verfahrensklasse“ Reliabilitätswerte zwischen  $r=0,70$  und  $r=0,85$  nachgewiesen werden.
- Für psychometrische Tests ist anzustreben, dass die Reliabilitäten eher im oberen Bereich dieses Intervalls liegen.
- Werte der Interessenskalen liegen bei Profiles zwischen 0,78 und 0,85. Sie befinden sich im oberen Bereich des in DIN 33430 festgelegten Intervalls. Der Testteil „Berufliche Interessen“ von "ProfileXT" kann somit als sehr zuverlässiges Messinstrument gelten.

### ⇒ Mentale Fähigkeiten

- Der "Profile XT" Testteil „Mentale Fähigkeiten“ erfüllt die in der DIN-Norm 33430 festgelegten Anforderungen an Reliabilität und Validität von Verfahren für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen.
- Die internen Konsistenzen der Skalen des Testteils liegen zwischen 0,75 und 0,91. Die Aussagekraft der Skalen im Hinblick auf Lernfähigkeit und berufliche Leistungsfähigkeit der Testteilnehmer konnte belegt werden.

### ⇒ Verhaltensmerkmale

- Entsprechend der DIN-Norm 33430 ist zu fordern, dass für Testverfahren für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen empirische Befunde zur Konstrukt- und Kriterienbezogenen Validität verfügbar gemacht werden.
- Für den Testteil "Verhaltensmerkmale" von "Profile XT" liegen einschlägige Befunde vor:
- Die Korrelationen von Skalen des Testteils mit inhaltlich ähnlichen Skalen anderer Persönlichkeitsinventare sind hoch.
- Zusammenhänge der Testskalen mit sehr unterschiedlichen Kriterien erfolgreicher beruflicher Tätigkeit konnten nachgewiesen werden.

### ⇒ Zuverlässigkeit der Verhaltenstests

- Die so genannte „Reliability“-Rate macht eine Aussage darüber, wie konsequent und zuverlässig ein Test das bemisst, was er bemisst. Bewertungsergebnisse sind dann akzeptabel, wenn sie eine Reliability-Rate von 0,70 oder höher haben. Zwei Methoden wurden herangezogen, um die Stimmigkeit und Zuverlässigkeit des Tests
- Verhaltensmerkmale einzuschätzen: Der „Koeffizient Alpha“ und die „Split Half Reliability“-Analyse.



Sie möchten wissen, wie Sie ProfileXT® nutzen können?  
– lassen Sie uns miteinander reden.

Vor welchen Entscheidungen stehen Sie gerade?  
Wo möchten Sie Veränderungen erreichen.  
Hier können Sie direkt einen Termin für ein kostenloses  
Strategiegespräch vereinbaren. [Kalender](#)

oder Sie rufen mich an: **05143-6693970**

auf der nächsten Seite können Sie noch etwas über Eisberge erfahren