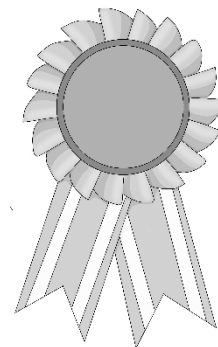




Unkomplizierte und fundierte Prozesse zur Eignungsdiagnostik in Ihrem Unternehmen





Worum geht es heute?

Eignungsdiagnostik klingt oft kompliziert.

Das schreckt viele ab, sich damit zu beschäftigen.

Aber das muss nicht sein!

- Personalauswahl und -entwicklung ist unkompliziert
- Geht auch Schritt für Schritt
- In dem Tempo, dass für Sie und das Unternehmen passt





Die CNT Gesellschaften

- Seit über 25 Jahren wissenschaftlich fundierte HR-Testverfahren
- Sicherheit für Ihre Fragestellungen in der Personalauswahl und der Personalentwicklung
- Ziel: Mensch und Aufgabe passen zueinander
- Win-Win-Situation für Sie, Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden



Sigrid
Turba



Frauke
Wrage



Warum Eignungsdiagnostik?

- Teure Fehlentscheidungen
- Fachkräftemangel
- Versteckte Potenziale erkennen
- Unzufriedene/unmotivierte Mitarbeitende



Mehr Zufriedenheit

→ durch Aufgaben, die zur Person passen



Bessere Team-Performance

→ durch optimale Zusammenstellung und Nutzen der individuellen Stärken



Höhere Mitarbeiterbindung

→ durch Wertschätzung und fundierte sowie zielgerichtete Entwicklung

→ insgesamt zu einer **Win-Win-Situation** für Ihre Mitarbeitenden, Sie & Ihr Unternehmen!



Unkompliziert und fundiert – gute Personaltests

Gütekriterien - wie ein „TÜV“ nur für Tests (DIN 33430)

- Objektivität
 - Reliabilität (Zuverlässigkeit)
 - Validität (Gültigkeit)
- Gibt es Informationen und ein Handbuch zum Testverfahren spricht dies für ein gewisse Güte.



Die Basis jeder Einführung

- Klare Kommunikation
 - Fairness, Ehrlichkeit und Transparenz der Prozesse
 - Wenn möglich: Freiwilligkeit
- Das gilt besonders auch bei der Kommunikation mit dem Betriebsrat



CAPTain Test® :: Merkmale

- Differenziert
- Geringer Aufwand
- Beschreibt Verhaltensmuster
- Objektiv
- Abgleich mit Selbstbild
- Bewertung erfolgt erst mit hinterlegtem Anforderungsprofil

0 - 10 = CAPTain		0 - 10 = Selbst einschätzung											
Führungsverhalten													
Führungsrolle	agiert als Kollege/ in	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Führungsautorität	führt nicht						5	2					nimmt eine Führungsrolle ein
Delegation	delegiert und steuert nicht							6	2				direktiv, bestimmend
Einflussnahme	wenig Einflussnahme												delegiert und steuert
Umgangsstil und Zusammenarbeit													
Offenheit für Kontakt	arbeitet am besten allein	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	sehr viel Einflussnahme
Persönlicher Draht	nüchtern, sachorientiert												hat viel Kontakt
Selbstbeherrschung	sehr direkt						5	2					persönlich
Gruppenorientierung	braucht die Gemeinschaft nicht												sehr beherrscht
Wortführung i. d. Gruppe	braucht keine Aufmerksamkeit												sucht die Gemeinschaft
Kooperation	steht für sich												will im Zentrum stehen
Selbstbehauptung	vertritt die eigene Position nicht												flagt sich ein
Rücksichtnahme	wenig Rücksichtnahme												will sich immer behaupten
Überzeugen und Gewinnen	geringes Potential												hohes Konsensbedürfnis
Einstellung zur Arbeit und Ambitionen													
Art der Einsatzfreude	nützlichkeitsorientiert	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ausgeprägtes Potential
Erfolgsorientierung	sehr gründlich und heissen												sehr einsatzfreudig
Wettbewerbsorientierung	nicht wettbewerbsorientiert												will schnellen Erfolg
Ausdauer	kurzfristig handelnd, ungeduldig												sehr wettbewerbsorientiert
Dinge zu Ende bringen	führt wenig persönlich zu Ende												langfristig handelnd, ausdauernd
Eigenverantwortung und Selbstständigkeit													
Selbstständigkeit	handelt nach Vorgaben	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	beendet Aufgaben immer persönlich
Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung												will keine Vorgaben
Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig												benötigt viel Unterstützung
Zielorientierung und Entscheidungsfreude													
Zielorientierung	professionell	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	an Autoritäten orientiert
Entscheidungsfreude	trifft nur schwer Entscheidungen												zielorientiert
Pragmatismus und Kreativität													
Sorgfältige Umsetzung	große Zusammenhänge	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	entscheidet schnell
Überlegtheit	pragmatisch												kleinteilig
Neugier	bleibt beim Alten												theoretisch, planerisch
Eigene Ideen	wenig kreative Neigungen												braucht Abwechslung
Veränderungskraft	wenig Veränderungskraft												sehr kreative Neigungen
Systematik und Genauigkeit													
Selbstorganisation	flexibel, anlassbezogen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	engagiert sich sehr für Veränderung
Detailorientierung	an Details nicht interessiert												sehr systematisch
Arbeitsplanung	pragmatisch												Details im Mittelpunkt
Aktivität													
Arbeitstempo	nimmt sich Zeit	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	theoretisch, planerisch
Aktivitätsniveau	ruhig												arbeitet sehr schnell
Selbstvertrauen													
Selbstvertrauen	steht sich infrage	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	rastlos
													von sich sehr überzeugt



Beispielauswertung zum Thema: Selbstständigkeit

Beschreibung der typischen Verhaltensmuster:

Herr Mustermann will wissen, was von ihm in der Sache erwartet wird und hat gerne klare Anweisungen. Auf der Basis arbeitet er dann selbstständig. Persönliche Ermutigung und Unterstützung benötigt er nicht.

Die Wünsche seiner Führungskraft stellt er nicht infrage. Es bedeutet ihm viel, deren Erwartungen zu entsprechen.

Eigenverantwortung und Selbstständigkeit		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Selbstständigkeit	handelt nach Vorgaben							6					will keine Vorgaben
Unterstützungsbedarf	benötigt keine Unterstützung				3								benötigt viel Unterstützung
Autoritätsorientierung	eigenverantwortlich, unabhängig								7				an Autoritäten orientiert



Unkomplizierter Einsatz

Beispiel aus der Personalauswahl
Beispiel aus der Personalentwicklung



Unternehmensbeispiel – Personalauswahl

- Mittelständisches, weltweit expandierendes Familienunternehmen
 - Kennen den Wert der Mitarbeitenden für den Unternehmenserfolg
 - Innovation und Tradition
 - Unterschiedliche Standorte mit Personalabteilungen
- Moderne Führung & gutes Personal

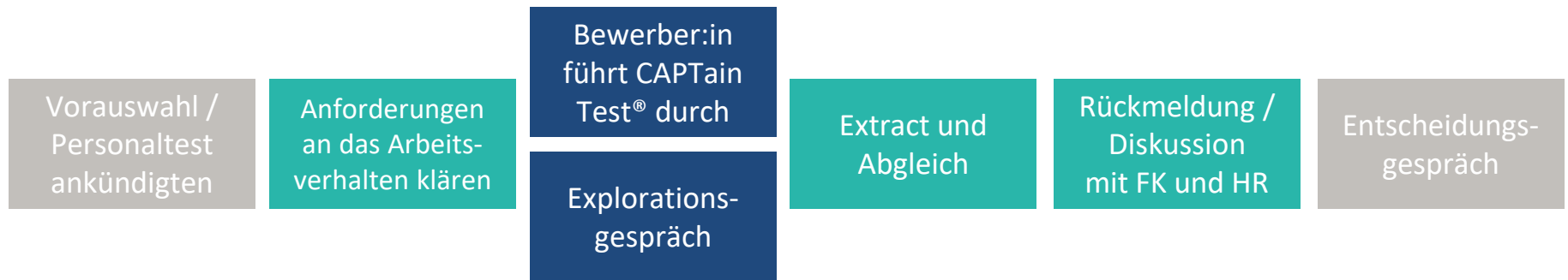


Unternehmensbeispiel – Wie alles begann

- **Das Ziel:** Höhere Qualität der Auswahl durch Personaltest
- **Der Weg:**
 1. Kompetenzcenter in der Zentrale
 2. Vorgabe: Personaltest bei jeder Auswahl zu nutzen
 3. Kompetenz zum Personaltest in den einzelnen Personalabteilungen aufgebaut
- **Der Clou:**
 - Einstellungsprozess mit internen „Externen“
 - Bei Schlüsselpositionen mit CNT-Berater:innen
 - Gleich als Prozess gedacht
 - Nicht Macht, sondern Qualität setzt sich durch



Die Prozessschritte



■ mit Unternehmen ■ mit CNT ■ mit Bewerbenden

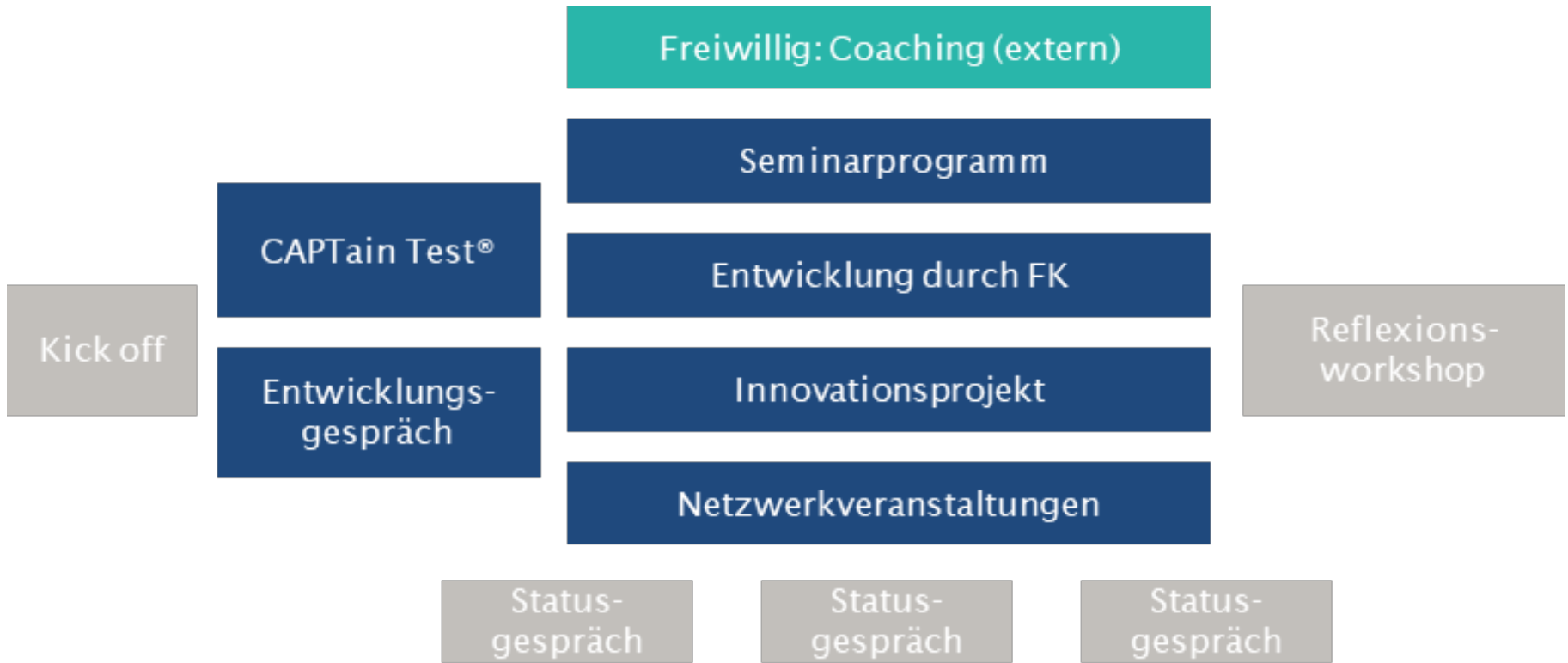


Unternehmensbeispiel - Personalentwicklung

- IT Beratung
 - In den letzten Jahren stark gewachsen
 - Man kann nicht mehr auf kleinem Wege zusammenarbeiten
 - Man kennt nicht mehr jeden anderen persönlich
- Es braucht Strukturen, Professionalität und Führung



Der Prozess





Entwicklungsfelder mit dem CAPTain Test®

Ergebnisauszug von Max Muster:

Dinge zu Ende bringen	führt wenig persönlich zu Ende	■	■	■	■	■	6	7	■	■	■	beendet die Aufgaben immer persönlich
Sorgfältige Umsetzung	große Zusammenhänge	■	■	■	■	■	■	8	9	■	■	Kleinteiligkeit
Detailorientierung	an Details nicht interessiert	■	■	■	■	■	■	8	9	■	■	Details im Mittelpunkt

Gemeinsam definierte Entwicklungsfelder

- das richtige Maß zwischen sorgfältiger, zuverlässiger und detailorientierter Umsetzung sowie der überblickshaften und bereichsübergreifende Bearbeitung
- weniger Perfektionismus und höherer Fehlertoleranz; loslassen in der Sache und sich nicht immer verantwortlich fühlen und durch eigenen Einsatz ausgleichen



Das Maßnahmenpaket für Max Muster

Empfohlene Maßnahmen:

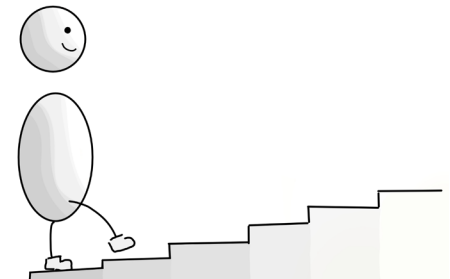
- Unterstützung durch die Führungskraft: Austausch zu konkreten Aufgaben → wie sorgfältige & detailorientiert soll die eigene Arbeit sein
- Coaching zu den Themen: Den eigenen Arbeitsstil zu reflektieren, um die Effizienz stärker in den Fokus zu stellen
- Input über Seminare: Aufgaben delegieren lernen



Unser Fazit

- Unternehmen brauchen auch Zeit, sich zu entwickeln
- Größerer Druck → guter Zeitpunkt
- Prozesse wertschätzend gestalten
- Qualitätsverbesserung beginnt mit dem 1. Schritt
- Beides gut: Der große Wurf oder
 Potenzialdiagnostik Schritt für Schritt

Jeder noch so kleine Schritt ist ein Gewinn!





Der **CAPTain Test**[®] ::

- Das Arbeits- und Sozialverhalten wird fundiert (objektiv, sicher und valide) beschrieben
 - An jeder Stelle in Ihrem bestehenden Prozess unkompliziert einzubauen
-

Gutschein

CAPTain Test[®] ::

im Wert von 250 Euro

Email an

office@cnt-gesellschaften.com

Code „**Konferenz 01.09.2022**“

(gültig bis zum 30.09.2022)



Wir träumen von einer Welt in der Personaldiagnostik eine Selbstverständlichkeit ist.



Gerne gemeinsam mit Ihnen:



+49 40 369 882-0



office@cnt-gesellschaften.com



<https://www.cnt-gesellschaften.com>



Sigrid Turba



CNT GmbH