



# Unkomplizierte Personaldiagnostik – trotzdem fundiert?

**Ja, das geht!**





an der Personaldiagnostik



## Inhalte

- Nützlichkeit von Personaldiagnostik
- Fundierte Instrumente erkennen
- Unkomplizierter Einsatz



## Wer sind wir?

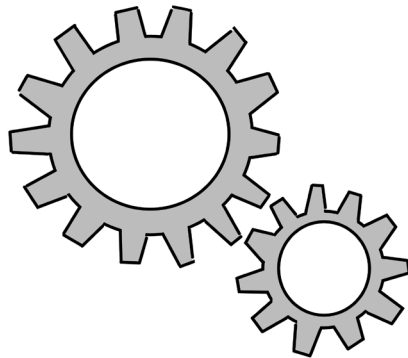
- seit über 25 Jahren
- Team von Arbeitspsychologen
- Ursprünge in PE/OE & Assessment Center
  - => Entwicklung und Vertrieb eigener Personaldiagnostikverfahren
- Kooperationspartner



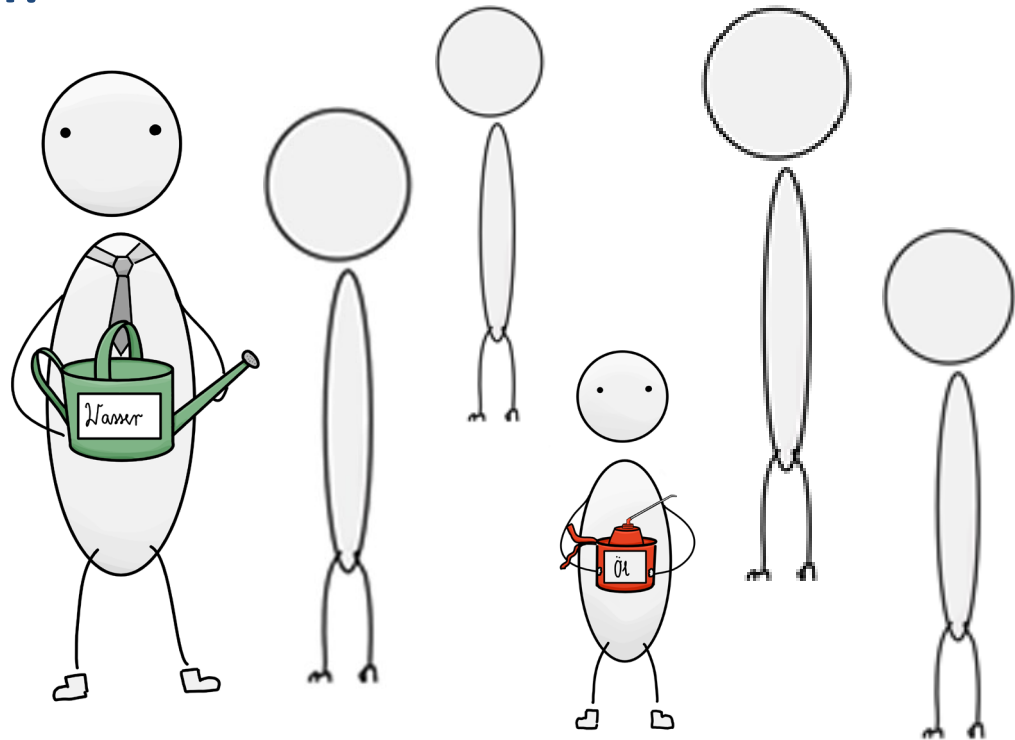
# Nützlichkeit von Personaldiagnostik



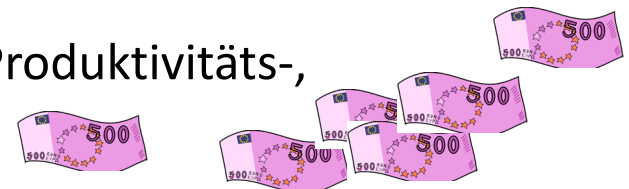
## Welche Fehler passieren?



Aufgabe

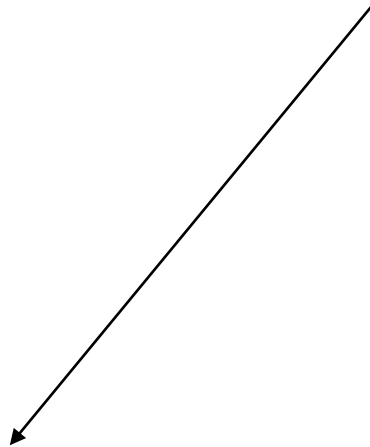


=> Hohe Kosten u.a. Einstellungs-, Einarbeitungs-, Produktivitäts-, Trennungs-, Rekrutierungskosten

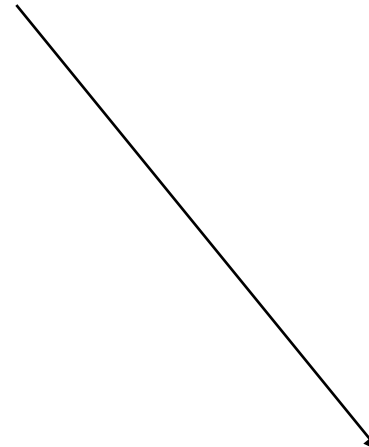




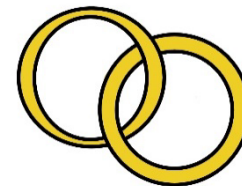
## Zwei Hauptursachen



Anforderungen sind nicht /  
zum Teil bekannt

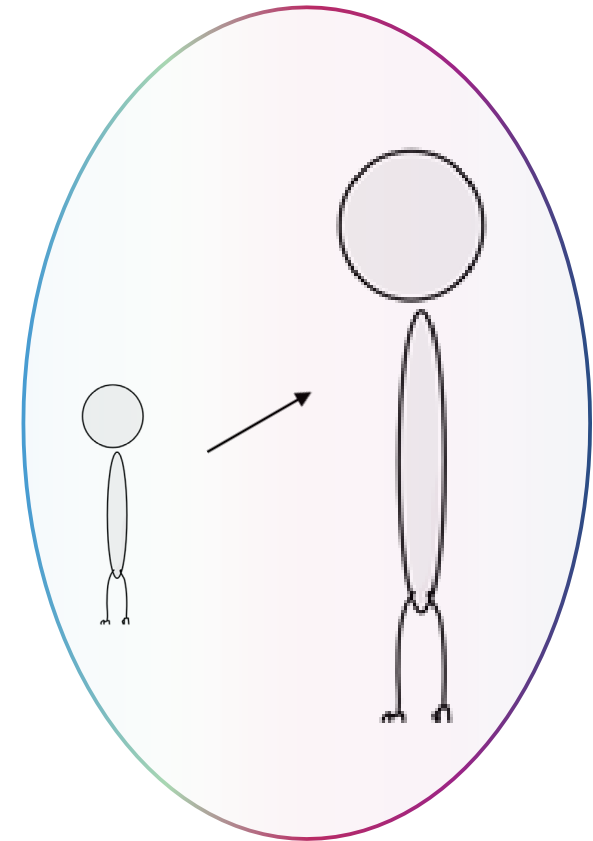
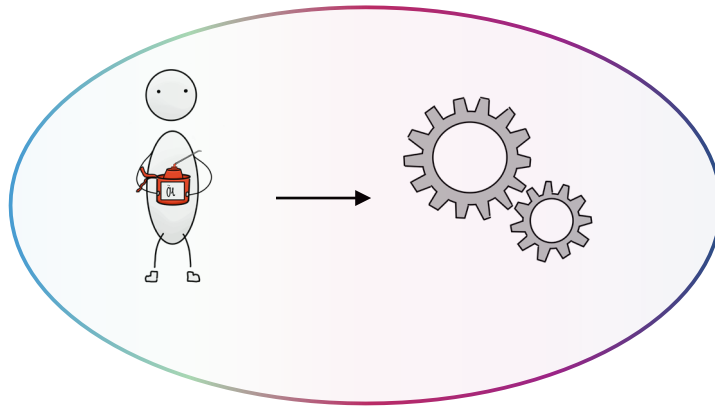


Beurteilungsfehler





## Fundierte Verfahren helfen Ihnen



Wertschätzung & Bindung





## Personaldiagnostik -

damit Mensch und Aufgabe zueinander passen





# Fundierte Verfahren erkennen



## Welches Verfahren wählen?

Methoden:

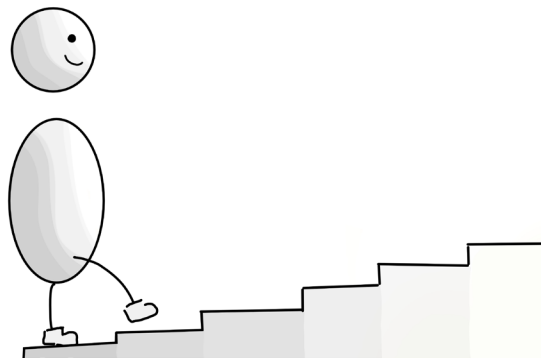
strukturiertes Interview



Personaltests



standardisierten Auswahl- und  
Entwicklungsprozessen



**Jeder noch so kleine Schritt ist bereits ein Gewinn**



## Gütekriterien - wie ein „TÜV“ nur für Tests

- Objektivität
- Reliabilität (Zuverlässigkeit)  $r \geq .7$
- Validität (Gültigkeit), gut sind schon  $r = .3$  bis  $.5$

sowie DIN 33430

-> gibt es Informationen und ein Handbuch zum Testverfahren spricht es für ein gewisse Güte

Auch wichtig: Anforderungsbezug / Bewertung, Unverfälschbarkeit, Wertschätzung / Fairness, Handhabbarkeit, Nützlichkeit



# Unkomplizierter Einsatz



## Einsatz in der Personalauswahl

Personaltest: ca. 30 – 60 Minuten  
-> fundiertes, verlässliches Bild vom  
Arbeits- und Leistungsverhalten

Unkompliziert: => wichtige Punkten  
  
=> Aussagen verifizieren  
  
=> Vergleich zwischen Personen



## Wo hilft Ihnen der Personaltest am meisten?



Vorauswahl



Vor dem ersten Gespräch /  
zwischen ersten und zweiten Gespräch /  
vor dem finalen Gespräch

Denken Sie an: Onboarding &  
Potenziale erfassen - Entwicklung starten



## Auszug aus einer CAPTain Auswertung: Personalauswahl

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

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.





## Wie gut passt die Person zu Ihrem Job?

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



## Einsatz in der Personalentwicklung

-> eine wertschätzende und differenzierte Auswertung des Arbeits- und Leistungsstils



Entwicklungs- und Mitarbeitergesprächen



Bedarfsbestimmung für Weiterbildung



Talentmanagement



## Auszug aus einer CAPTain Auswertung: Personalentwicklung

Führungsverhalten	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Führungsrolle									<u>8</u>			nimmt eine Führungsrolle ein
Führungsautorität								<u>7</u>		<u>9</u>		direktiv, bestimmend
Delegation								<u>7</u>		<u>9</u>		delegiert und steuert
Einflussnahme						<u>5</u>						sehr viel Einflussnahme

Frau Muster sieht sich in der Gesamtverantwortung und nimmt eine maßgeblich gestaltende Führungsrolle ein.

Bei Fragen, die die Teamziele betreffen, gibt sie meist die Richtung vor und bestimmt, was die anderen tun sollen. Sie zeigt Führungsautorität. Frau Muster sollte beachten: Sehr qualifizierte und selbstständige Mitarbeitende können sich von ihr womöglich in den Entscheidungen bevormundet fühlen.

Nicht selten überträgt sie Aufgaben an andere. Auch wenn sie sich mit einigen Themen intensiv selbst beschäftigt. Frau Muster interessiert sich für die Arbeit der anderen und erteilt ihnen gern mal einen Ratschlag.



## Entwicklungspotenziale erkennen

-> Kann die Person Dinge lernen, die sie zukünftig braucht?

Führungsverhalten	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Führungsrolle													agiert als Kollege/-in	nimmt eine Führungsrolle ein
Führungsautorität													führt nicht	direktiv, bestimmend
Delegation													delegiert und steuert nicht	delegiert und steuert
Einflussnahme													wenig Einflussnahme	sehr viel Einflussnahme



# CAPTain Test®::

- 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](mailto:office@cnt-gesellschaften.com)  
Code „Webinar 05.04.2022“



# 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