

## Talent & Performance Management

### HR Assessments online

Baumgartner & Partner unterstützt die Konzeption und Implementierung von Competency-Modellen und Beurteilungs- und Auswahlverfahren durch eine Reihe renommierter und innovativer Testverfahren auf Basis von webbasierten **psychometrischen und kognitiven Self-Assessments**. Für die meisten Tests stellen wir am Ende der Produktbeschreibung eine interaktive Demo und vollständige Testdurchläufe zur Verfügung (Look & Feel Demoversionen und Online-Testzugang).

- ▶ Einsatzfelder
- ▶ Customizing
- ▶ Standard-Testverfahren
- ▶ Kundenspezifische Testverfahren
- ▶ Kundenspezifische Transformation der Standardtests

#### Einsatzfelder

Die Online-Tests werden als eigenständige Diagnosetools oder in Ergänzung anderer Beurteilungsmethoden eingesetzt. Alle Testverfahren sind in der betrieblichen Praxis erprobt und stehen als Online-Assessments via Internet, Extranet oder Intranet zur Verfügung.

Die Internetfähigkeit der Online-Assessments ermöglicht es, dass jeder Kandidat jederzeit und an jedem Ort die zugeteilten Test- und Diagnoseverfahren bearbeiten kann.

Damit wird nicht nur die Flexibilisierung und Vereinfachung der operativen Abläufe erreicht, sondern gleichzeitig auch eine erhebliche Effizienzsteigerung im gesamten Rekrutierungs- und Beurteilungsprozess des Unternehmens bewirkt.

In der internen Personalentwicklung werden die verschiedenen Test- und Diagnoseverfahren auch im Rahmen von individuellen Standortbestimmungs- und Assessmentverfahren eingesetzt.

Die einzelnen Test-Ergebnisse bilden so eine wertvolle Beurteilungsgrundlage und Entscheidungshilfe bei der systematischen Identifikation und gezielten Förderung der Potenzial- und Leistungsträger im Unternehmen.

Einzelne Testverfahren eignen sich auch vorzüglich als Diagnoseinstrumente im Zusammenhang mit Teambildungs- und Teamentwicklungsprozessen, andere als fundierte Feedback- und Entwicklungsgrundlage im Rahmen der systematischen Vorgesetztenbeurteilung.

Die Testauswertungen erfolgen per Mausklick automatisch und in sekundenschnelle. Die einzelnen Ergebnisse werden grafisch aufbereitet und statistisch ausgewertet, so dass sie eine ideale Interpretations- und Gesprächsgrundlage für das persönliche Feedback bieten. Bei einzelnen Online-Assessments können Verbesserungs- und Entwicklungsempfehlungen automatisch abgeleitet werden.

Die Verwaltung der Kandidaten und Testergebnisse ist sehr benutzerfreundlich und äußerst effizient.

Einige Test- und Diagnoseverfahren sind in mehreren Fremdsprachen erhältlich.

Die wichtigsten Einsatzfelder der Online-Assessments sind:

- Selektion geeigneter Bewerber für neu zu besetzende Positionen
- Identifikation von gegenwärtigen und zukünftigen Potenzialträgern im Unternehmen
- Entscheidungsgrundlage für eine systematische Förderung und Entwicklung
- Integrierter Bestandteil eines gezielten Vorgesetzten-Beurteilungssystems
- Diagnoseinstrument im Rahmen eines systematischen Team-Entwicklungsprozesses
- Standortbestimmung und Gesprächsgrundlage für ein zielgerichtetes Coaching
- Ergänzende Absicherung von Einzel-Assessments, Assessment Centern, Management Audits und anderen Beurteilungsinstrumenten
- Controlling- und Planungsgrundlage zur Sicherstellung der erforderlichen HR-Kompetenzen

### **Customizing**

Für jedes Unternehmen werden übergreifende Eigenschaften des Systems definiert, in denen die einzelnen Projekte innerhalb dieses Unternehmens ablaufen:

- Logos und Farben des Systems, des Fragebogens und des Ergebnisberichts
- Dimensionen des Fragebogens mit den entsprechenden Items
- Ratingskalen (Dimensionierung und Operationalisierung)

Mögliche Anpassungen innerhalb eines Projektes (zum Beispiel im Vertrieb):

- Auswahl der Dimensionen des Fragebogens
- Definition offener Fragen
- Definition von Multiple Choice Fragen

## Standard-Testverfahren

Die theoretischen Grundlagen einiger Tests orientieren sich zum Beispiel an den wissenschaftlich abgesicherten Konzepten des 16 PF-R, der Transaktionalen Analyse von Eric Berne, des M.B.T.I. Myers-Brigg-Typen-Indikators sowie des BIP Bochumer Inventars.

Baumgartner & Partner bietet seinen Kunden die Alternativen, sich entweder für die Auswahl eines Testverfahrens oder für eine Plattform zu entscheiden, die den einsatzspezifischen flexiblen Zugang zu unterschiedlichen Testverfahren ermöglicht.

### «PEP» Personality Evaluation Program

zur Einschätzung der persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten eines Mitarbeiters/Kandidaten im Rahmen von Einzelassessments, Coachings und Laufbahnberatungen (in Anlehnung an den 16 PF-R).

### «TOP» Typology of Personal Attitude

zur Erfassung der persönlichen Einstellungen und Werthaltungen eines Mitarbeiters/Kandidaten im Rahmen von Laufbahnplanung, Nachwuchsförderung, Führungs-Coaching, Teambildungsprozessen sowie Sensitivity- und Kommunikations-Trainings (in Anlehnung an das Modell der Transaktionalen Analyse von Eric Berne).

### «WIN» Work Improvement Navigator

zur Analyse der Persönlichkeits- und Sozialkompetenz sowie der motivationalen Aspekte des Arbeitsverhaltens von Mitarbeitern/Kandidaten. Das Instrument wird in der Mitarbeiterentwicklung und -förderung, zur Potenzialerschließung in Rekrutierungs- und Assessment-Prozessen, in Coaching-Prozessen sowie in der Nachwuchsförderung und Karriereberatung eingesetzt (in Anlehnung an den BIP).

### «LOG» Leadership Orientation Graph

zur Erfassung der persönlichen Wahrnehmungs-, Beurteilungs- und Entscheidungstendenzen eines Mitarbeiters/Kandidaten, die die Zuordnung zu einem bestimmten Führungs- oder Team-Typ ermöglichen. Das Instrument wird in Führungs-Coachings, Management Audits, Gruppen- und Einzel-Assessments, Teamentwicklungsprozessen oder Konfliktmanagementsituationen eingesetzt (in Anlehnung an M.B.T.I. Myers-Briggs-Typen-Indicators).

### «MAP» Management Appraisal Program

zur Beurteilung des individuellen Führungsverhaltens anhand eines Selbst- und Fremdbildvergleichs. «MAP» wird ausschließlich in der direkten Vorgesetztenbeurteilung eingesetzt und liefert Aussagen in den drei Dimensionen Persönlichkeits-, Sozial- und Managementkompetenz.

### «shapes» Role Profiler

zur Bewertung unterschiedlicher Rollenprofile (Unternehmer, Manager, Experte, interaktiv/operativ, intellektuell/emotional) anhand eines kompetenzbasierten adaptiven Fragebogens. Das Instrument wird in der Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung, in Assessment- und Coaching-Prozessen sowie in der Karriereberatung eingesetzt.

### «views» Attitude Assessment

zur Einschätzung von Werthaltungen, Motiven, Interessen, Zielen, Beziehungen und Umfeld von Mitarbeitern/Kandidaten im Rahmen von Karriereberatung, Führungskräfteentwicklung, Führungs-Coaching und Teambilungsprozessen.

### «scales» Intellectual Assessment

zur Einschätzung der kognitiven Fähigkeiten, d. h. des logischen und analytischen Denkvermögens von Führungskräften und Mitarbeitern. Der Test ergänzt unser Portfolio an psychometrischen Testverfahren. Für spezifische diagnostische Fragestellungen entwickeln wir auch Tests nach Mass.

Einige Kunden bevorzugen renommierte Standardtests, während andere Kunden mehr Wert darauf legen, ihre unternehmensspezifischen Competencies und Anforderungsprofile abbilden zu können.

Für die kundenspezifische Lösung bietet Baumgartner & Partner zwei Alternativen:

- Kundenspezifisch konfigurierte Testverfahren
- Kundenspezifische Transformation der Standardtests

### Kundenspezifische Testverfahren

Neben den standardisierten Testverfahren bietet Baumgartner & Partner die Möglichkeit, kundenspezifische Competency-Modelle zu entwickeln und in den frei konfigurierbaren webbasierten Testverfahren abzubilden.

### **«snapshots» Talent Screening**

zur Unterstützung des internen Talent Screening. Im Rahmen der Personalentwicklung können für unterschiedliche Stellen, Funktionsbereiche, Rollen usw. Anforderungsprofile definiert werden, anhand derer sich Mitarbeiter und Führungskräfte selbst beurteilen. Eine Kompetenz-Item-Datenbank steht zur Verfügung.

### **«snapshots» Bewerber Screening**

zur Effizienzsteigerung des Recruiting Workflow. «snapshots» ermöglicht die Bewerber-Vorselektion auf Basis eines kundenspezifisch definierbaren Kompetenzprofils (eine Kompetenz-Item-Datenbank steht zur Verfügung)

### **Kundenspezifische Transformation der Standardtests**

Baumgartner & Partner bietet auch denjenigen Kunden eine Lösung, die ein eigenes Modell mit unternehmensspezifischen Competencies entwickelt und eingeführt haben, jedoch eigentlich einen renommierten Standardtest bevorzugen würden.

Da die unternehmensspezifischen Modelle und standardisierten Testverfahren in der Regel auf dieselben Competencies abstellen und lediglich unterschiedlich konfiguriert sind, lässt sich der direkte Bezug zwischen beiden Systemen meistens sehr einfach herstellen und kommunizieren.

### **Kundenspezifische Transformation**

für Unternehmen, die einen Standardtest bevorzugen, jedoch den inhaltlichen und sprachlich-kommunikativen Bezug zu den bereits im Unternehmen etablierten Competencies und Anforderungsprofilen sicherstellen möchten.

Sie sind interessiert oder haben weitere Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine e-Mail. Wir freuen uns darauf, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.

## **Baumgartner & Partner Unternehmensberatung GmbH**

Kurze Mühren 13

20095 Hamburg

Tel: +49 (40) 28 41 64 – 0

Fax: +49 (40) 28 41 64 – 11

Ihre Ansprechpartner:

Dr. Friedrich A. Fratschner und Ralf H. Kleb

[consulting@baumgartner.de](mailto:consulting@baumgartner.de)