

PERSONA

Wer bin ich?

Persönlichkeiten entscheiden über Erfolg und Misserfolg aller gesellschaftlich und wirtschaftlich wichtigen Aktivitäten.

Es ist der Mensch, der Maßstäbe setzt, deshalb muss er optimal in sein jeweiliges Umfeld und die entsprechende Position passen – nicht als der vordergründig Beste, sondern als der absolut Geeignetste. Fach- und Methodenkompetenzen sind bei der Lösung von Fach- und Führungsaufgaben zwar wichtig, entscheidend sind jedoch die gestaltenden Personen mit ihren sozialen Kompetenzen. Der Mensch ist es, der agiert und reagiert, unternimmt oder unterlässt.

Ziel der Analyse

Das Ziel der Analyse ist es, die Leistungsfähigkeit einer bestimmten Person für eine bestimmte Rolle/Stelle möglichst genau vorher zu sagen. Dazu ist es wichtig folgende Fragen zu beantworten:

„Was sind die Aufgaben, die erfüllt werden müssen und wie kann eine sehr gute Leistung dabei erzielt werden?“ Eine sehr gute Leistung kann dann erzielt werden, wenn Qualifikationen und Erfahrung vorhanden sind und die Kompetenz diese in Leistung und Ergebnisse umzusetzen.

Dies ist nicht für jede Rolle/Stelle gleich, weil die Aufgaben verschieden sind. Um die Leistungsfähigkeit einer bestimmten Person zu messen, müssen demnach die Eigenschaften und Verhaltensweisen gemessen werden, die mit der Aufgabendurchführung im Zusammenhang stehen und die, die sich positiv auf den Erfolg auswirken.

Eine der verschiedenen Möglichkeiten ein Assessment durchzuführen ist nachstehend dargestellt.

Wer bin ich?

Person leitet sich von der Tonmaske (Persona) ab, die Schauspieler in der Antike trugen. Dahinter verbarg sich die wahre Persönlichkeit.

Wir konzentrieren uns auf den Menschen hinter der Maske. Persönlichkeit bedeutet die besonderen persönlichen Eigenschaften eines Menschen. Wie aber kann man die wahre Persönlichkeit eines Menschen erfassen?

Um an dieser Stelle Abhilfe zu schaffen, hat die psychologische Persönlichkeitsforschung im Laufe der letzten Jahrzehnte eine Reihe hochwertiger, methodisch und statistisch abgesicherter Instrumente entwickelt, die helfen, die Beurteilung der Persönlichkeit zu objektivieren und ihre Aussagekraft zu sichern.

PERSONA bietet ein Blick hinter die Maske.

PERSONA wurde auf der Grundlage von eingeführten Testverfahren zur Ermittlung von beruflich relevanten Persönlichkeitsmerkmalen, persönlichen Werthaltungen, von Arbeitsmotivation sowie interpersonellem Verhalten entwickelt. Die Auswertung ermöglicht somit eine umfassende Einschätzung einer Person in Bezug auf konkrete berufliche Anforderungen.

Auf der Grundlage einer Selbsteinschätzung auf insgesamt **20 Persönlichkeits- und Wertskalen** liefert der Test Informationen über das Denken und Verhalten eines Menschen. Diese Informationen lassen sich in sinnvollen Bezug setzen zu speziellen berufsbezogenen Fragestellungen. **PERSONA** wurde besonders abgestimmt auf die Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen und Werten von Führungskräften, Nachwuchsführungskräften, Fachkräften (ohne Führungsaufgabe) und Studenten (als potenzielle Fach- und Führungskräfte). Seine Hauptanwendungsbereiche sind, neben Auswahl- und Platzierungsentscheidungen, die Personalentwicklung, das Coaching und die Karriereberatung.

Auswertung

Die Auswertung der Dimensionen und Werte der Persönlichkeit und das Zusammenfassen nach neun Kategorien beantworten fundamentale Fragen zur Professionalität der Person und den sozialen Kompetenzen.

Kompetenzkategorien

1. Aufgabenmanagement
2. Anpassungsfähigkeit
3. Innovationsfähigkeit
4. Ausgeglichenheit
5. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
6. Teamfähigkeit
7. Führung
8. Entscheidung und Eigenständigkeit
9. Bevorzugtes Umfeld

Aufgabenmanagement

Diese Faktorenkombination zeigt an, inwieweit die Person in der Lage ist das richtige Arbeitsergebnis termin- und zeitgerecht abzuliefern.

Anpassungsfähigkeit

Dies bedeutet die Fähigkeit einer Person mit einer Vielzahl von Situationen, Personen und Tätigkeiten umzugehen.

Innovationsfähigkeit

Diese Kombination beschreibt die Offenheit einer Person gegenüber neuen Ideen und Wandel. Sie zeigt ebenfalls in welchem Maße eine Person bereit ist ihre Gewohnheiten, eigene Erfahrungen, Einstellungen, Handlungsweisen zu hinterfragen.

Ausgeglichenheit

Diese Kombination zeigt wie die Person mit Stress und Frustration fertig wird und in wie weit sie anderen vertraut und Kritik zulässt sowie den Rückhalt und die Unterstützung, die sie von deren erwartet.

Kommunikations- und Konfliktfähigkeit

Zum einen zeigt diese Kombination die Selbstsicherheit und Selbstbehauptung einer Person und ihre Möglichkeiten, Ideen umzusetzen. Zum anderen zeigt sie die Offenheit der Person, ihre Toleranz und das Interesse an anderen Personen.

Teamfähigkeit

Diese Kombination beschreibt das Verhalten der Person im Team auf, ihre Art der Zusammenarbeit. Sie zeigt ebenso in wie weit die Person unabhängig sein will, aber die Regel und Werte des Teams respektiert.

Führung

Diese Kombination zeigt den Einfluss, den eine Person auf andere ausübt und den Gefallen, Macht über andere zu besitzen. Sie zeigt auch in wie weit die Person Herausforderungen meistern kann, die in verschiedenen Tätigkeiten und sich ändernden Zielen bestehen.

Entscheidung und Eigenständigkeit

Hier wird gezeigt, wie eine Person Entscheidungen trifft und wie sie diese vorbereitet. Dabei geht es darum, ob persönliche Überzeugungen oder die Analyse der vorhandenen Informationen eher die Entscheidungsgrundlage bilden und wie die Art der Entscheidung ist.

Bevorzugtes Umfeld

Diese Kombination zeigt auf, in welchem Unternehmensumfeld in der Lage ist ihr Leistungspotenzial optimal auszuschöpfen und ihre Leistungsfähigkeit zu optimieren.

Soll-Ist-Vergleich

Herkömmliche Analyseverfahren haben zunächst keinen direkten Zusammenhang mit der Messung der Leistungsfähigkeit, die eine bestimmte Person in einer bestimmten Rolle/Stelle erbringen kann, deshalb ist es wichtig eine sorgfältige Rollen-/Stellenanalyse durchzuführen, um die gewünschten Eigenschaften zu ermitteln.

Die ermittelten Eigenschaften werden in eigenen Stellen-/Rollenprofilen gespeichert. Dadurch ist es möglich einen direkten Vergleich durchzuführen. Es geht nun nicht mehr darum, über welche Merkmale die Person verfügt, sondern es wird ermittelt ob sie für die ihr zugeordnete Rolle oder Stelle jetzt schon geeignet ist oder welche Maßnahmen zur Entwicklung ergriffen werden sollten.

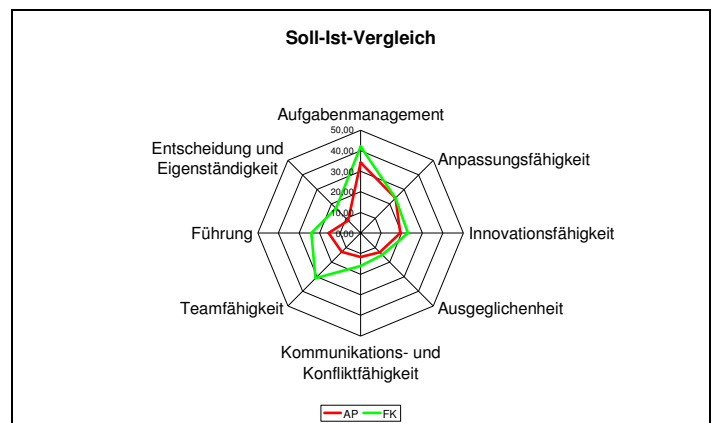


Abb. Soll-Ist-Vergleich Anforderung-Bewerber

Bitte fordern Sie weitere Informationen zu **PERSONA** an bei:

barfknecht consulting

Würzburger Strasse 12
63739 Aschaffenburg

Tel. 06021 / 4427710
Fax. 06021 / 219465
Peter.Barfknecht@Barfknecht.com
www.barfknecht.com